

POSTANOWIENIE

Dnia 12 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriłło

w sprawie z powództwa K. S.
przeciwko W. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 marca 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku
z dnia 1 lutego 2023 r., sygn. akt V Pa 41/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od K. S. na rzecz W. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Białymstoku, wyrokiem z 1 lutego 2023 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Białymstoku i oddalił powództwo K. przeciwko W. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej, powód, zaskarżając wyrok w całości, podniósł zarzuty naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 k.p. i art. 6 k.c., przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez wyrażenie zgody na zmianę technologii wykonywania wykopu; 2) art. 52 § 2 k.p. w związku 6 k.c., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że pozwany pracodawca zachował jednomiesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę liczony od momentu, w którym pracodawca uzyskał wiedzę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę (tj. 5 stycznia 2022 r.), w sytuacji gdy zlecenie audytu przez spółkę wobec zaistniałych nieprawidłowości związanych ze zmianą technologii wykopu winno nastąpić we wrześniu, a najdalej na początku grudnia 2021 r., co doprowadziło do wydłużenia miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na niekorzyść powoda.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy; ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu, w tym kosztach procesu przed Sądem Najwyższym.

W ocenie powoda, skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Na uzasadnienie powyższej tezy skarżący zakwestionował ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji dotyczące momentu rozpoczęcia biegu terminu miesięcznego do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz ustalenia dotyczące ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, także w związku z faktem łagodniejszego ukarania przełożonych powoda za wadliwie wykonaną pracę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana spółka wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi do rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że jako sąd kasacyjny nie jest sądem trzeciej instancji, a skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie. Wyjątkowość skargi kasacyjnej wynika z przeważającego w jej charakterze elementu interesu publicznego. Skarga służy kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Strona wnosząca skargę kasacyjną, zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c. określającym wymagania formalne (konstrukcyjne) tego środka prawnego, powinna sformułować w niej wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania wraz ze stosownym uzasadnieniem. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien zatem wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie zawierać argumenty prawne świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Formułując wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oparty na przesłance przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z 5 września 2008 r., I CZ 64/08, LEX nr 512050).

O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, o tyle dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest

wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły faktyczne czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu mających zastosowanie przepisów prawa i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego: z 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133).

Należy stwierdzić, że skarżący nie wykazał istnienia powołanej przesłanki przedsądu. Oczywiście zasadność skargi powód upatruje w wadliwych ustaleniach faktycznych Sądu drugiej instancji, a nie w rażąco wadliwej błędnej subsumpcji przepisu art. 52 k.p. bądź niewłaściwej wykładni tego przepisu. Tymczasem, skoro zgodnie z art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, to i o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej nie można wnioskować na podstawie zakwestionowania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 7 września 2012 r., V CSK 529/11, LEX nr 1222170; z 13 lutego 2014 r., I UK 408/13, LEX nr 1646932; z 29 września 2020 r., III PK 188/19, LEX nr 3148261).

W kwestii ustalania początku biegu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. istnieje bogate orzecznictwo sądowe, które przyjmuje, że bieg miesięcznego

terminu z tego przepisu rozpoczyna się od chwili, w której pracodawca uzyskał dostatecznie wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155), czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 22 marca 2016 r., II PK 37/15, LEX nr 2026396). Do oceny przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. Sąd Najwyższy odniósł się również szeroko w wyroku z 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16 (LEX nr 2320362), wskazując, że pracodawca musi mieć możliwość podjęcia racjonalnej decyzji. Dlatego w orzecznictwie przyjmuje się, że momentem uzyskania wiadomości o zachowaniu wyrządzającym szkodę jest data, w której pracodawca uzyskał wiadomość o faktach, z których - przy prawidłowym rozumowaniu - można i należy wyprowadzić wniosek, że szkoda jest wynikiem zawinionego działania lub zaniechania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 26 listopada 2002 r., I PKN 587/01, LEX nr 577448). Miarą sprawności postępowania sprawdzającego są konkretne okoliczności faktyczne, a przede wszystkim rodzaj materii podlegającej weryfikacji.

Zauważyć należy, że Sąd odwoławczy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przedstawił spójną argumentację, a dokonana ocena okoliczności faktycznych i związana z tym wykładnia art. 52 § 2 k.p. mieszczą się w granicach uznania sędziowskiego. Sąd drugiej instancji zaaprobował twierdzenia strony pozwanej, że aby uzyskać informację skutkującą rozwiązaniem umowy o pracę, nie wystarczy powziąć jakiegokolwiek informacji lub móc powziąć jakąkolwiek informację. Trzeba uzyskać sprawdzoną informację nie tylko o tym, że w trakcie realizacji inwestycji nadzorowanej przez pracownika pojawił się problem, ale również, iż konkretny pracownik przez bezprawne działanie jest odpowiedzialny za tę nieprawidłowość i z powodu jego działań naruszony został lub może być naruszony interes pracodawcy. Informacja o przekroczeniu wartości całego kontraktu, którą uzyskał we wrześniu 2021 r. H. J., nie uzasadniała jeszcze rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Podobnie należy potraktować informację o zmianie technologii wykonywanych prac,

którą prokurent uzyskał w grudniu 2021 r. W ocenie Sądu Okręgowego, zarówno Zarząd, jak i prokurent nabrali przekonania o zakresie, przyczynach oraz zawinieniu powoda najwcześniej po analizie audytu z dnia 5 stycznia 2022 r.

Podnoszone przez skarżącego argumenty odnoszą się w istocie tylko do kwestii zastosowania przepisu art. 52 § 2 k.p. w odmiennie ocenionych okolicznościach faktycznych sprawy.

Podobnie za chybiony trzeba uznać zarzut oczywistego naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tu także powód formułując zarzut naruszenia prawa materialnego, zmierza w istocie do zakwestionowania ustaleń faktycznych. Sąd drugiej instancji ustalił, że skarżący był zatrudniony na stanowisku inspektora nadzoru. Jego zakres obowiązków pokrywał się z treścią art. 25 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. - Prawo budowlane (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 682 ze zm.). Stosownie do tego przepisu, podstawowym obowiązkiem inspektora nadzoru inwestorskiego jest reprezentowanie inwestora na budowie przez sprawowanie kontroli zgodności jej realizacji z projektem lub pozwoleniem na budowę, przepisami oraz zasadami wiedzy technicznej. Inspektor nadzoru inwestorskiego jest uczestnikiem procesu budowlanego, który pełni w imieniu i na rzecz inwestora funkcję nadzoru nad prawidłowym prowadzeniem budowy. Dodatkowo inspektor nadzoru ponosi odpowiedzialność za niewłaściwą realizację swoich uprawnień. Odpowiedzialność inwestora nadzoru nie odnosi się bezpośrednio do jakości robót, ale tylko do kontroli tej jakości. Inspektor nadzoru powinien kontrolować realizowane prace budowlane w sposób rzetelny i skrupulatny. Powinien przebywać na placu budowy w wymiarze odpowiednim dla należytego sprawowania kontroli. Z pewnością obecność inwestora nadzoru jest niezbędna przed zakryciem danego etapu prac. Wszelkie stwierdzone nieprawidłowości inspektor powinien sygnalizować kierownikowi budowy oraz inwestorowi. Inspektor nadzoru za swoje działanie lub zaniechanie może również ponosić odpowiedzialność zawodową i karną. W tej sytuacji trudno oczekiwać, aby bezpośredni przełożeni powoda w całości nadzorowali i kontrolowali jego pracę. Skarżący pracował wiele lat, do jego pracy nie było zastrzeżeń, stąd też istniało zaufanie pracodawcy do jego osoby. W związku z tak ukształtowaną funkcją inspektora nadzoru oraz jego uprawnieniami,

nie można przyjąć, że za kontrolę prawidłowości wykonania inwestycji odpowiadali przełożeni razem z powodem.

Nie jest argumentem za oczywistą wadliwością wyroku wydanego w sprawie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę powołanie się na okoliczność ukarania innych pracowników mniej dotkliwą sankcją. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odwzorowuje zachowanie pracownika, nie nawiązuje natomiast do roli pracodawcy bądź osób go reprezentujących w naruszeniu obowiązków pracowniczych. Oznacza to, że punktem odniesienia pozostaje zachowanie zatrudnionego, a ewentualne nieprawidłowości po stronie pracodawcy co do zasady nie rzutują na przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Potwierdzenie tej tezy można znaleźć w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przykładowo, jeśli nadzór był wadliwie zorganizowany lub nienależycie wykonywany przez innych pracowników, to wada ta nie może wpływać na ocenę rażącego naruszenia obowiązków przez zatrudnionego. Akceptowanie przez przełożonych uchybień nie usprawiedliwia pracownika, jeśli dopuszcza się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków (wyrok Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 2015 r., I PK 271/14, LEX nr 2026881). W wyroku z 7 grudnia 2000 r., I PKN 128/00 (OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 329), Sąd Najwyższy stwierdził, że dojdzie do wypełnienia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdy pracownik ciężko naruszył podstawowe obowiązki, nawet gdy inni pracownicy też im uchybili. Nie ma również dla tej oceny znaczenia to, że z innym pracownikiem rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron (wyroki Sądu Najwyższego: z 4 listopada 2010 r., III PK 16/10, LEX nr 694233; z 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629). Analogicznie, zachowanie przełożonego z reguły nie zwalnia pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania (wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2012 r., I PK 39/12, LEX nr 1222144). Jak skonstatował Sąd Najwyższy w wyroku z 15 listopada 2017 r., III PK 161/16 (LEX nr 2427123), ewentualne naruszenie przez pracodawcę spoczywających na nim obowiązków jest co do zasady neutralne przy ocenie trafności rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Może być brane pod uwagę co najwyżej w przypadku nieumyślnego naruszenia obowiązków. Wówczas wpływa na kwalifikację stopnia niedbalstwa.

Pojęcie "oczywistego" naruszenia prawa należy do sfery obiektywnej i wymaga wykazania, że podniesione zarzuty naruszenia podstaw zaskarżenia były ewidentnie zasadne bez potrzeby dokonywania szczegółowej lub ponownej weryfikacji kontestowanego stanu faktycznego. Tak rozumiana oczywista zasadność, co wykazano wyżej, nie została przedstawiona przez skarżącego.

Mając na uwadze motywy przedstawione powyżej, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach postępowania rozstrzygnięto zgodnie z art. 98 § 1 i 3 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]