

POSTANOWIENIE

Dnia 27 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J. S.
przeciwko A. w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 kwietnia 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 24 października 2019 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 24 października 2019 r., oddalił apelację A. w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 23 kwietnia 2019 r., mocą którego przywrócono powoda J. S.

do pracy u pozwanego na poprzednie warunki pracy i płacy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając go w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazano naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 k.p., a także podniesiono naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 382 i art. 316 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na występujące w sprawie zagadnienia prawne, a mianowicie: (-) czy zagrożenie niematerialnego interesu pracodawcy jest kategorią obiektywną będącą skutkiem określonego zdarzenia, czy też jest objęte wolą pracownika a jego wystąpienie realizuje się dopiero po ustaleniu nastawienia pracownika do własnych czynów i jego skutków? (-) czy nie budzące wątpliwości naruszenie przez pracownika prawa wewnętrznego pracodawcy, objęte wolą zatrudnionego i leżące w jego sferze podstawowych obowiązków pracowniczych, obligujących go do ich przestrzegania, w tym również ochrony i egzekwowania, wyczerpuje przesłankę „niecelowości lub niemożności” przywrócenia pracownika do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do rozpoznania, albowiem suponowana podstawa przedsądu (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) nie występuje w sprawie. W judykaturze jednolicie wyjaśnia się, jakie elementy winno cechować istotne zagadnienie prawne (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571; z dnia 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z dnia 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z dnia 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003). O ile w środowisku pracy występują nowe płaszczyzny sporu między pracodawcą a pracownikiem, o tyle nie każdy konflikt składa się na istotne zagadnienie prawne, zwłaszcza gdy dotyczy już utrwalonej instytucji, jaką jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Tego rodzaju sposób ustania zatrudnienia należy oceniać z wyjątkową ostrożnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, LEX nr 1294659), a na pewno gdy pracodawca w sposób instrumentalny traktuje instytucje prawa pracy, poszukując „pretekstu” do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Tego rodzaju działania nie mogą być podstawą ewentualnej ochrony pracodawcy, a zastosowanie wskazanego trybu jest oczywiście możliwe

także wtedy, gdy zawinione działanie pracownika powoduje tylko zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). Z dotychczasowego dorobku nie ma wątpliwości, jakiego rodzaju okoliczności chodzi. Warto więc przypomnieć, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” zawarto trzy elementy składowe. Są to: bezprawność zachowania pracownika (uchybiecie obowiązkowi podstawowemu), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (por. W. Sanetra: Wina w odpowiedzialności pracowniczej, Warszawa 1975, s. 150, A. Sobczyk: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSP 1999 nr 7-8, poz. 131; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 274; z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629). Przypisanie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912). Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Oznacza to badanie z jednej strony niezachowania minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, wymusza ocenę kontekstu sytuacyjnego, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36).

W analizowanym wypadku Sąd Okręgowy wskazał, w jakich okolicznościach doszło do „wykonania kopii notatki urzędowej z 25 maja 2017 r.” i ocenił to w odniesieniu do reguł obowiązujących u pozwanego (regulamin pracy, polityka bezpieczeństwa informacji i zasad zarządzania bezpieczeństwem informacji). Za w pełni trafnie zinterpretowane za pomocą zwykłej wykładni prawa (co nie składa się

na istotne zagadnienie prawne) należy uznać uchwycenie kontekstu przyczyn wykonania tej kopii (zamiar użycia jej w procesie przeciwko pracodawcy). Ujawniony splot czasowych działań pracownika i mechanizm interpretacyjny, wzbogacony dodatkowo odwołaniem się do poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 26 maja 2011 r., II PK 304/10, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 171, zamyka wątpliwości prawne.

Nie ma także podstaw do przyjęcia występowania istotnego zagadnienia prawnego na gruncie art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 k.p. Po pierwsze, w obrębie zagadnienia skarżący lokuje dwie odmienne zmienne (niemożliwość lub niecelowość). Po wtóre, tego rodzaju alternatywy do żądania pracownika są mianownikiem kontradyktoryjnego procesu, a sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. Do sądu pracy należy natomiast ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., III PK 69/09, LEX nr 529773). Po trzecie, także w tym wypadku należy mieć na uwadze wszelkie okoliczności sprawy, w tym także cel i przyczynę użycia przez pracownika określonego dokumentu pracodawcy. Tym samym podejmowane przez zatrudnionego czynności w celu wykazania niezasadności rozwiązania stosunku pracy, a więc aktywnego udziału w procesie, nie mogą siłą rzeczy w konkretnym wypadku złożyć się na abstrakcyjny problem prawny, za pomocą którego pracodawca zamierza „ukryć” skalę własnych niedociągnięć, jakie zostały popełnione przy czynnościach zmierzających do jednostronnego ustania zatrudnienia. Należy też mieć na względzie, że orzeczenie o innym roszczeniu niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły, a zatem podlega wykładni ścisłej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2020 r., I PK 197/19, LEX nr 3106219). Stąd, skoro wskazane przez skarżącego przepisy są klarownie wykładane w orzecznictwie i do tego uwzględnione przez sądy obu instancji, to nie ma podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej z powodu istotnego zagadnienia prawnego (tak postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2001 r., I PKN 129/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 436). Nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego sposób oceny materiału dowodowego przez sąd drugiej instancji. Odwołanie się przez stronę do przepisów zawierających klauzule generalne (zasad

współżycia społecznego, zasad prawa pracy lub zwrotów niedookreślonych jak na przykład niecelowość przywrócenia do pracy) zależy od całokształtu występujących w sprawie konkretnych okoliczności, indywidualnie ocenianych i dlatego nie może służyć do uogólniającego ujęcia zagadnienia prawnego (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, LEX nr 7384 oraz postanowienie z dnia 25 stycznia 2002 r., V CK 16/02, LEX nr 1170455).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach orzeczono w myśl art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c.