

POSTANOWIENIE

Dnia 18 sierpnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa K. B.
przeciwko P. S.A. w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 sierpnia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w S.
z dnia 30 grudnia 2019 r., sygn. akt III Pa (..),

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S., wyrokiem z dnia 30 grudnia 2019 r., oddalił apelację K. B. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 14 października 2019 r. oddalającego jego powództwo o uznanie rozwiązania umowy o pracę za prawnie bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach.

W sprawie ustalono, że K. B. pozostawał zatrudniony w P. (...) SA w W. od dnia 21 grudnia 2000 r. (w tym od dnia 1 lipca 2007 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony), ostatnio na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony w Sekcji Ochrony S..

Oświadczeniem doręczonym K. B. w dniu 12 marca 2019 r., pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano nieprawidłowe i niezgodne z procedurami obowiązującymi w P. (...) SA wykonywanie przez pracownika czynności służbowych, utrata zaufania do pracownika oraz łamanie przez pracownika zasad współżycia społecznego w związku z sytuacjami polegającymi na: (-) pomawianiu D. S., poniżaniu go, niekorzystnym przedstawianiu i dyskredytowaniu, narażając go na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania zawodu kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej w listopadzie i grudniu 2018 r. w trakcie kontaktu osobistego i telefonicznego z pracownikami ochrony innych firm ochroniarskich działających na terenie S.,; (-) wysyłaniu w dniu 26 grudnia 2018 r. do D. S. wiadomości tekstowych SMS z telefonu służbowego, wskazujących na szantaż na tle finansowym, z poleceniem przygotowania: najpierw kwoty 4.000 zł, a następnie 4.600 zł, które D. S. miał przekazać w dniu 27 grudnia 2018 r. do godz. 10.00. Wysłane wiadomości zawierały treści wulgarne i obraźliwe i w znaczny sposób przekraczały obowiązujące normy współżycia społecznego. W konsekwencji, swoimi działaniami oraz zachowaniem K. B. naraził na utratę dobrego imienia pracodawcy, co spowodowało utratę zaufania do pracownika oraz stanowiło naruszenie przez pracownika zasad norm współżycia społecznego. Pracodawca wskazał, że swoim postępowaniem K. B. naruszył: punkty: 1,6,10,14 obowiązków ogólnych pracownika wynikających z zakresu czynności oraz § 7, pkt 3 P.(...)kt 4, 16 Regulaminu Pracy P.(...).

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne i wnioski Sądu pierwszej instancji. W ocenie tego Sądu zachowanie powoda wobec byłego współpracownika, było związane z konfliktem wewnątrzzakładowym, mimo że miało miejsce poza czasem i miejscem pracy, a postępowanie skarżącego stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego w społeczności zakładowej, uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Jednocześnie analiza dowodów przeprowadzonych w toku postępowania pozwoliła na ocenę, że zachowanie K. B. było nacechowane postawą lekceważącą dobre obyczaje i szkodzącą dobremu imieniu pracodawcy.

W uzasadnieniu Sąd Okręgowy wskazał, że odesłanie w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. do przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy oznacza nie tylko tyle, że pracownik ma obowiązek ich stosowania w jednostce organizacyjnej będącej miejscem pracy, ale także to, że pracownik ma obowiązek stosowania się do reguł zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, co służy zapewnieniu kształtowania dobrej atmosfery w miejscu pracy, wpływającej na prawidłową i niezakłóconą współpracę między pracownikami. Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje więc również powstrzymywanie się poza miejscem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na występujące w niniejszej sprawie istotne zagadnienie prawne, a mianowicie, czy każde uzyskanie przez pracodawcę prywatnych wiadomości sms pracownika, udostępnionych przez adresata wiadomości dla bezpośredniego przełożonego pracownika, z którym pozostaje w relacjach towarzyskich, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi - nadawcy wiadomości stosunku pracy z powodu naruszenia zasad współżycia społecznego poza zakładem pracy?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Istotne zagadnienie prawne powinno kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana, tak aby to wpierw sam skarżący mógł stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Skarżący ma zatem obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią juretryczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a

odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji.

Sformułowane przez wnioskodawcę zagadnienie prawne nie spełnia powyższych wymagań, gdyż stanowi jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego, która nie prezentuje żadnych argumentów, przemawiających za przyjęciem stanowiska skarżącego.

Artykuł 100 § 2 pkt 6 k.p. ustanawia jako jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych, obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Ustawodawca posłużył się zatem klauzulą generalną, mającą swoje historyczne ugruntowanie. Klauzule generalne są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Artykuł 100 § 2 pkt 6 k.p. upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie pracownika stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego (ze sformułowaniem owych zasad). Stosowanie powołanego przepisu pozostaje więc w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tegoż przepisu.

Zasady współżycia społecznego, których pracownik powinien przestrzegać, nie zostały nigdzie sprecyzowane. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 100), pracodawca może poinformować pracownika o jego obowiązkach w zakresie przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego przez zapoznanie go na piśmie z obowiązującymi zasadami etyki. Odmowa podpisania przez pracownika takiego pisma nie stanowi jednak naruszenia obowiązku pracowniczego. W judykaturze przyjmuje się, że naruszenie przez pracownika zasad współżycia społecznego może polegać na wulgarnym odnoszeniu się do współpracowników lub osób trzecich, używaniu wobec nich siły fizycznej, nawet w celu wymuszenia prawidłowego wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 1987 r., I PRN 27/87, Służba Pracownicza 1988 nr 2, s. 26). W wyroku z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17 (LEX nr 2590753) Sąd Najwyższy uznał za

naruszające zasady współzycia społecznego w zakładzie pracy zachowanie pracownika wobec współpracowników i zastępcy dyrektora, mające charakter wyzywający, niegrzeczny oraz obraźliwy w stosunku do jego adresatów, pomimo że w jego przebiegu nie zostały użyte słowa niecenzuralne. Opisane zachowania stanowią przy tym zagrożenie dla interesów pracodawcy, ponieważ ich tolerowanie byłoby naruszeniem jednego z podstawowych obowiązków pracodawcy określonego w art. 94 pkt 10 k.p., polegającego właśnie na wpływaniu na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Z kolei w wyroku z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97 (OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 400) Sąd Najwyższy zakwalifikował, z punktu widzenia art. 100 § 2 pkt 6 k.p., postępowanie pracownika stwarzające napięcia, konflikty i zagrożenie spokoju.

Jednakże postawienie pracownikowi - jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę - zarzutu naruszenia zasad współzycia społecznego poza terenem zakładu pracy i czasem wykonywania pracy musi mieć silne, aksjologiczne uzasadnienie, gdy pomimo przebywania poza wyznaczonym przez pracodawcę miejscem i czasem świadczenia pracy pracownik pozostaje funkcjonalnie w sferze spraw zawodowych, a jego naganne zachowanie rzutuje na stosunki między pracownikami lub między pracownikami i pracodawcą (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2019 r., II PK 69/18, LEX nr 3009717).

Wracając na grunt rozpoznawanej sprawy należy przypomnieć, że naganne zachowanie powoda miało miejsce poza czasem i miejscem pracy, to jednak - jak ustaliły Sądy - było związane z konfliktem wewnątrzzakładowym, a użyty przez powoda telefon, służący realizacji tych zachowań, był telefonem służbowym. Nie bez znaczenia są okoliczności, w jakich doszło do opisanych rozmów telefonicznych. Wszystkich tych zachowań powód dokonał na złość D. S., z zemsty za odmienne relacjonowanie przebiegu domniemanego zdarzenia, związanego z niekontrolowanym wystrzałem na wartowni w 2016 r.

Tym samym skarga, w której powołane twierdzenia i wątpliwości ograniczają się do polemiki z ustalonym przez sąd drugiej instancji stanem faktycznym oraz jego oceną prawną, nie spełnia przesłanek wymaganych do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.