

POSTANOWIENIE

Dnia 18 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A. Ż.

przeciwko Miejskiemu Zakładowi Komunalnemu sp. z o.o. w L.

o przywrócenie do pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18 listopada 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 16 maja 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 maja 2019 r. Sąd Okręgowy w R. oddalił apelację pozwanej Miejskiego Zakładu Komunalnego Spółki z o.o. w L. od wyroku Sądu Rejonowego w R. z dnia 28 stycznia 2019 r. w sprawie z powództwa A. Ż. o przywrócenie do pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego zachowania zarzucane powódce nie mogły stanowić podstawy do rozwiązania z nią stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. Pracodawca zastosował instrument nieadekwatny do zaistniałych okoliczności, będący nieodpowiednią reakcją na zachowanie pracownika, które nie może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób ciężki. Zastosowanie w omawianym przypadku surowej sankcji w postaci tak zwanego

dyscyplinarnego zwolnienia, rażąco naruszałoby zasadę proporcjonalności i adekwatności. Zdaniem Sądu Rejonowego powódce, jako kierownikowi (osobie należącej do tzw. kadry kierowniczej) można przypisać zachowania, które mogły wzbudzić u pozwanej pewne wątpliwości bądź oczekiwania, niemniej jednak nie w znaczeniu uzasadniającym zastosowanie niezwłocznego trybu rozwiązania stosunku pracy. Można tutaj mówić o istnieniu podstaw do utraty zaufania, co mogło skutkować ewentualnym wypowiedzeniem umowy o pracę. Dlatego też Sąd Rejonowy orzekł o przywróceniu powódki do pracy. Zdaniem Sądu nie zachodziły żadne okoliczności przesądzające o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powódki do pracy. W sprawie nie występował bowiem konflikt pomiędzy stronami, brak było podstaw do obawy o współpracę, jednocześnie powódka wykonywała pracę, do której nie kierowano zastrzeżeń przez wiele lat, a z uwagi na jej wiek (przedemerytalny) powstałyby trudności w odnalezieniu się na rynku pracy.

Sąd Okręgowy podzielił dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną. Wskazał, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a więc spowodowane świadomie, w sposób przez pracownika zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy, skutkujące najbardziej drastycznym sposobem zakończenia stosunku pracy, musi mieć uzasadnienie, a nadto nie może opierać się jedynie na przypuszczeniach, uprzedzeniach czy subiektywnym przekonaniu. Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika wywołuje szereg ujemnych dla niego skutków, a leży jedynie w gestii pracodawcy, który zawsze w tego rodzaju przypadkach winien dogłębnie i starannie ocenić okoliczności, na których oprzeć zamierza swoją decyzję. Za chybiony uznał zarzut apelacji, iż w stosunku do powódki jako osoby na stanowisku kierowniczym należy stosować ostrzejsze kryteria oceny pracownika. Przyjął, że możliwość taka istniałaby na gruncie art. 45 k.p., to jest rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie ma natomiast zastosowania do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., gdzie jedynymi przesłankami jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a więc spowodowane świadomie, w sposób przez pracownika zawiniony.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy: art. 382 k.p.c. i art. 316 k.p.c. w

związku z art. 391 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a także na podstawie naruszenia prawa materialnego: art. 52 § 1 k.p., art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 52 § 1 k.p., art. 45 § 2 k.p.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ponieważ jest ona oczywiście uzasadniona. Wskazała, że Sąd Najwyższy w nadal zachowującej aktualność tezie V uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985 nr 11, poz. 164) przyjął, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Skarżąca przytoczyła również cały szereg innych orzeczeń Sądu Najwyższego, odnoszących się do utraty zaufania pracodawcy do pracownika jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Zdaniem skarżącej w ustalonym stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy zasadne było przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że nieprawidłowe wywiązywanie się z powierzonych obowiązków, niezapewnienie właściwego nadzoru nad wykonywaniem i dokumentacją przyłączy wodociągowo-kanalizacyjnych, podczas gdy stan obiektów zagrażał życiu i zdrowiu zarówno pracowników jak i osób z zewnątrz oraz wydawanie poleceń pracownikom laboratorium związanych z wpisywaniem i podawaniem nieprawdziwych wyników badań ścieków, stanowi obiektywną podstawę utraty zaufania pracodawcy uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. W szczególności, gdy uwzględni się pełnione przez powódkę stanowisko kierownicze, która jako osoba bezpośrednio odpowiedzialna dopuszcza się tego rodzaju zaniechań, które powodują bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia podległych pracowników oraz osób trzecich. Konkludując przyjęła, że ocenę zachowań powódki w stanie faktycznym sprawy, należy zakwalifikować jako dającą podstawy do skutecznego wypowiedzenia zawartej umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Na wstępie warto wskazać, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem zwykłej, trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Zgodnie z takim modelem skargi kasacyjnej jej rozpoznanie następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c. Ustawodawca nieprzypadkowo konstruując wymagania skargi kasacyjnej wyodrębnił w oddzielnych przepisach art. 398⁴ k.p.c. obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienie (§ 1 pkt 2) i obowiązek przedstawienia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie (§ 2). Chodzi zatem o dwa odrębne elementy skargi kasacyjnej, które spełniają określone cele i podlegają ocenie Sądu Najwyższego, na różnych etapach postępowania kasacyjnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r., I PK 59/16, LEX nr 2160130). W orzecnictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie podlegają analizie na etapie przedsądu, natomiast przytoczone podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie oceniane są dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, w trakcie jej merytorycznego rozpoznawania. Oba te elementy muszą być więc przez skarżącego wyodrębnione, oddzielnie przedstawione i uzasadnione. Skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w uzasadnieniu jej podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 20 października 2016 r., I PK 59/16, LEX nr 2160130; z dnia 10 marca 2016 r., II CSK 10/16, LEX nr 2009500; z dnia 26 lutego 2016 r., V CSK 518/15, LEX nr 2015640; z dnia 24 września 2015 r., II PK 27/15, LEX nr 2019527).

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c., 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.

Zarzut oczywistej zasadności skargi kasacyjnej jest chybiony. Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w skardze zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Chodzi zatem o taką sytuację, gdy nie tylko zgłoszony zarzut jest słuszny, ale także stwierdzona nieprawidłowość jest tego rodzaju, że powoduje jaskrawą wadliwość zaskarżonego orzeczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2016 r., V CSK 622/15, LEX nr 2057365). Dla stwierdzenia, że w sprawie tak rozumiana przesłanka wystąpiła skarżąca powinna była wskazać konkretne, naruszone przez sąd przepisy, a także powinna była przytoczyć odpowiednie argumenty wyjaśniające, dlaczego te przepisy zostały, jej zdaniem, w tak ewidentny sposób naruszone (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2018 r., I CSK 42/18, LEX nr 2508120). Skarżąca uzasadniając przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania odwołała się do orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego utraty zaufania jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenia umowy o pracę. Rozpoznawana sprawa dotyczyła natomiast rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Stąd też wskazana argumentacja nie przystaje do sprawy, nie może zatem przemawiać również za oczywistą zasadnością skargi kasacyjnej.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.