

Sygn. akt III PK 30/14

POSTANOWIENIE

Dnia 30 września 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa B. N.
przeciwko S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.
o odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 30 września 2014 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 18 października 2013 r., sygn. akt VII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 października 2013 r., VII Pa (...), Sąd Okręgowy- Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. oddalił apelację powoda B. N. od wyroku Sądu Rejonowego- Sądu Pracy w G. z dnia 24 kwietnia 2013 r., IV P (...), oddalającego powództwo w sprawie przeciwko S.Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Od wyroku Sądu Okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie art. 52 § 2 oraz art. 3¹ § 1 k.p., natomiast wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania uzasadnił powołaniem się na oczywistą zasadność skargi. Zdaniem powoda, w sprawie doszło do rażącego naruszenia prawa materialnego,

bowiem strona pozwana (w osobach prokurenta i członka zarządu) co najmniej już w lipcu 2009 r. wiedziała o okolicznościach, które stanowiły podstawę rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. To zaś oznacza, że Sąd Okręgowy przy ocenie zasadności powództwa błędnie nie zastosował między innymi art. 3¹ § 1 k.p. Dodatkowo skarżący wywiódł, że nie można mu zarzucić rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, które by uzasadniało rozwiązanie z nim stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym, bo jak wynika z treści zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, jego obecność w Polsce miała charakter "tymczasowy" spowodowany problemami zdrowotnymi jego konkubiny. To zaś wcale nie oznaczało, że powód uchylał się od świadczenia pracy i że w jakikolwiek sposób naraził pracodawcę na szkodę. Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie kwestionowanego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy 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. Skarżący twierdzi, że wniesiona przez niego skarga powinna zostać rozpoznana z uwagi na jej oczywistą zasadność. Tego poglądu Sąd Najwyższy jednak nie podziela, wobec czego wskazana okoliczność nie jest przesłanką uzasadniającą potrzebę rozpoznania skargi. Skarga kasacyjna jest bowiem nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia wnoszonym w konkretnej sprawie zakończonej wydaniem prawomocnego wyroku i dlatego argumenty za potrzebą jej rozpoznania (przedstawione we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania) nie mogą być oderwane od podstawy faktycznej i prawnej zaskarżonego orzeczenia, jak również muszą być adekwatne do podstaw kasacyjnych, na których skarga została skonstruowana. Takie stwierdzenie wynika z tego, że Sąd Najwyższy (poza

uwzględnieniem z urzędu nieważności postępowania apelacyjnego) rozpoznaje skargę kasacyjną wyłącznie w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw, będąc przy tym związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c.).

Z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Okręgowy wynika, że w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. jedyną osobą upoważnioną w imieniu pozwanej spółki do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy był M. W. (członek zarządu) i chociaż już w lecie 2009 r. do niego dochodziły informacje na temat nieprawidłowości w prowadzeniu przez powoda ewidencji przepracowanych godzin pracy, to dopiero w październiku 2009 r. otrzymał on "oficjalną wiadomość" o tych okolicznościach. Jednocześnie ustalono, że nieprawidłowości, jakich dopuścił się powód (uchybień w odniesieniu do wymagania comiesięcznego przysyłania do siedziby pracodawcy tzw. time raportów), charakteryzowały się stopniem naganności, który uprawniał pracodawcę do rozwiązania z powodem umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym w trybie przewidzianym w art. 52 k.p.

W tej sytuacji rozważania skarżącego na temat kręgu osób, które miałyby być uprawnione do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, jak również uwagi na temat ciężaru gatunkowego stawianych mu przez pracodawcę uchybień w wykonywaniu obowiązków służbowych, nie mogą odnieść skutku w postaci przyjęcia skargi do rozpoznania. Wbrew przeciwnym twierdzeniom powoda, wniesiona przez niego skarga nie jest "oczywiście uzasadniona" w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., gdyż kwestionowane orzeczenie nie jest dotknięte widocznymi "na pierwszy rzut oka", bez potrzeby dokonywania głębszej analizy prawnej, brakami w zakresie zastosowania (wykładni) wymienionych w niej przepisów prawa materialnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49 oraz z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107). W szczególności Sąd odwoławczy nie dopuścił się ewidentnej obrazy art. 52 § 2 k.p. już choćby z tej przyczyny, że zaskarżone orzeczenie (przyjmujące, że pozwany pracodawca dochował terminu, o którym mowa w tym przepisie, bo złożył powodowi oświadczenie rozwiązujące umowę o pracę w terminie 1 miesiąca

od dnia powzięcia przez osobę kompetentną "oficjalnej" informacji o negatywnym zachowaniu pracownika), miało oparcie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przyjmuje się w nim bowiem, że bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (por. w szczególności wyrok z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915 i orzecznictwo powołane w jego uzasadnieniu). Powyższe stanowisko Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował, czemu dał wyraz w pisemnych motywach swego rozstrzygnięcia, przywołując wybrane orzeczenia Sądu Najwyższego odnoszące się do wymienionej kwestii (s. 7 uzasadnienia). W tej sytuacji nie może być mowy, aby skarga kasacyjna powoda zasługiwała na przyjęcie do rozpoznania z uwagi na jej oczywistą zasadność.

Mając to wszystko na względzie Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi do rozpoznania.