

Sygn. akt III PK 54/17

POSTANOWIENIE

Dnia 7 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa A.Ś.
przeciwko W. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.
o odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 7 marca 2018 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 16 lutego 2017 r., sygn. akt IV [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 lutego 2017 r. oddalił apelację pozwanej W. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 17 listopada 2016 r. zasądającego od pozwanej na rzecz powoda A.Ś. kwotę 11.818,92 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W sprawie tej ustalono, że powód od 1 listopada 1995 r. do 5 lipca 2016 r. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Początkowo pracował na stanowisku pakowacza kopert, a następnie mechanika ustawiacza w dziale technicznym. Miał dobre relacje ze współpracownikami, a przez ostatnie 10 lat pełnił społeczną funkcję przedstawiciela

załogi. Podczas swojej długoletniej pracy nie otrzymał żadnej nagany ani kary porządkowej.

W dniu 23 czerwca 2016 r., na pierwszej zmianie około godziny 11.30, pracownik pozwanej zatrudniony na stanowisku pomocnika pakowacza C.B. wraz ze współpracownikiem P.J. udali się na przerwę śniadaniową do pomieszczenia socjalnego, w którym przebywali powód i pakowacz B.Ś.. W trakcie śniadania powód zwrócił się do C.B. z pytaniami: skąd pochodzi, czy jest Turkiem, jakiego jest wyznania i czy wierzy w Allaha? Zapytany wyjaśnił powodowi, że jest Marokańczykiem, a nie Turkiem i że „Allah” znaczy to samo, co po polsku „Bóg”. Po tych wyjaśnieniach powód wypowiedział następujące słowa, które ogromnie wzburzyły C.B.: „słuchaj, jak będziesz chciał zostawić bombę na zakładzie, to daj znać żebym zdążył uciec”. W odpowiedzi zdenerwowany nazwał powoda rasistą, „ku..rą” i „chu..em” i na koniec rzekł: „gdybym lepiej mówił po polsku, to bym ci powiedział”. Później wzburzony udał się na skargę do przełożonej R.M-S., a następnie do członków zarządu pozwanej spółki. Będąc w gabinecie W.Ż. (członka zarządu), roztrzęsiony i zapłakany C.B. opowiedział w języku angielskim, że został zaatakowany słownie przez nieznanego mu mechanika „z tatuażami i sznytami”. Skarżył się, że był przez niego wypytywany o wiarę oraz posądzany o terroryzm. W.Ż. oświadczył, że sprawę wyjaśni i ze swej strony przeprosił go za zachowanie mechanika. Następnie wezwano powoda do gabinetu dyrektora produkcyjnego - technicznego G.G. na rozmowę dyscyplinującą i konfrontację z udziałem C.B., podczas której wyjaśnił, że słowa o rzekomym podłożeniu bomby, to były tylko żarty, za co przeprosił C.B., który przeprosin powoda nie przyjął i wyszedł z gabinetu dyrektora urażony. Następnie skontaktował się telefonicznie z żoną, której z płaczem opisał zajście. Po zakończeniu zmiany pod zakład pracy, około godz. 14, przyjechali samochodem teść oraz szwagier C.B., którzy słownie zaatakowali powoda.

W dniu 5 lipca 2016 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 6 k.p., w postaci rażącego nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego wskutek publicznego znieważenia C.B. z powodu jego przynależności wyznaniowej

i narodowościowej.

W takim stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za uzasadnione, zasadzając od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 11.818,92 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, jednakże zwolnienie dyscyplinarne, jako nadzwyczajny sposób rozwiązywania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ostrożnie tylko w szczególnie uzasadnionych zawińionych okolicznościach sprawy. Należy zatem wyważyć stopień naruszenia obowiązków pracowniczych i jego skutki w kontekście przestrzegania zasad współżycia społecznego i naruszenia interesu pracodawcy oraz zachować należyte proporcje w zakresie stosowania ewentualnych sankcji. W ocenie Sądu drugiej instancji, treść wypowiedzi powoda do C.B. nie miała na celu ubliżenia mu, gdyż była to „wypowiedź żartobliwa, niezawierająca celowych treści ani kontekstu o charakterze dyskryminacyjnym czy ksenofobicznym a rolą pracodawcy była jej ocena według obiektywnej miary, po wysłuchaniu zainteresowanych stron i świadków”. Nie bez znaczenia dla takiej oceny był opis osobowości powoda „jako osoby kontaktowej, wesołej, swobodnej, która lubiła pożartować”. Incydent ten nie stworzył napięcia między innymi pracownikami pozwanej i nie zakłócił stosunków pracowniczych, którzy byli zaskoczeni surowymi konsekwencjami, tym bardziej, że powód od razu przeprosił C.B. za swoje zachowanie w obecności przełożonych. Obowiązkiem pracodawcy było reagowanie na tego rodzaju sytuacje w pracy i stosowanie odpowiednich środków dyscyplinujących, które jednak powinny być „współmierne do okoliczności zdarzenia i przewinienia pracownika”. Sąd ten ocenił, że zastosowanie przez pozwaną dyscyplinarnego zwolnienia nie było uzasadnione charakterem i wagą przewinienia powoda.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie: 1/ art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, tj. rażącego nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego polegającego na publicznym

znieważeniu z powodu przynależności wyznaniowej C.B., a zachowanie powoda nie naruszało obowiązków objętych treścią stosunku pracy, nie spowodowało zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy, 2/ art. 233 § 1 i art. 382 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów przez bezzasadne zaaprobowanie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji nieprawidłowej oceny zeznań świadków: B.Ś. i P.J. oraz powoda, a odmówienie wiarygodności zeznaniom świadków: C.B., G. G., R.M-S., A. Z. i W.Ż., które świadczyły o zasadności rozwiązania umowy o pracę z powodem z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wskutek niedokonania własnych ustaleń faktycznych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na „potrzebę wykładni art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. i wyjaśnienie, czy działanie pozwanego polegające na uznaniu, że zachowanie powoda polegające na wypowiedzaniu bezpośrednio do innego pracownika, który jest narodowości marokańskiej i wyznania muzułmańskiego, że jest tylko jeden Bóg „a nie jakiś Allah” oraz że jeżeli będzie chciał wysadzić bombę w zakładzie, to żeby powoda wcześniej poinformował, aby powód mógł zdążyć uciec, może być zakwalifikowane, jako naruszenie obowiązku pracowniczego, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. tj. przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, skutkujące uprawnieniem pracodawcy do rozwiązania z pracownikiem naruszającym ww. obowiązek stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia”.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie jej do merytorycznego rozpoznania. Powołanie się przez skarżącego na przesłankę „przedsądu” zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo

że budzi poważne wątpliwości (ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź że jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151 i z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX 57231). Rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego lub wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Sąd Najwyższy podzielił argumenty wskazane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że zachowanie powoda w stosunku do współpracownika z pracy było nietolerancyjne i oczywiście naganne, tym niemniej było ono incydentalne, a powód przeprosił urażonego współpracownika, który nie przyjął jego przeprosin, ale „odwetowo” w wulgarnych słowach zareagował na wypowiedzi powoda, a ponadto przyczynił się do ekscesyjnej interwencji słownej wobec powoda ze strony poinformowanych o zdarzeniu teścia i szwagra C.B.. W takich złożonych okolicznościach sprawy zastosowanie przez pozwanego najsurowszej sankcji prawa pracy w postaci dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia Sąd drugiej instancji mógł ocenić za nazbyt dotkliwe, zważywszy że pozwany zorganizował spotkanie „pojednawcze”, które nie przyniosło rezultatów z przyczyn dotyczących C.B., który nie tylko „retorsyjnie” obraził powoda, nie przyjął jego przeprosin, ale przyczynił się do agresywnej interwencji słownej wobec powoda ze strony osób trzecich. W takim stanie rzeczy samo doprowadzenie przez pracodawcę do przeproszenia przez powoda dotkliwie urażonego współpracownika było zastosowaniem adekwatnych reguł zmierzających do naprawienia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, bez trafnie negatywnie ocenionej przez Sądy obu instancji potrzeby i uzasadnienia zastosowania najsurowszej sankcji w postaci dyscyplinarnego zwolnienia z pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

