

POSTANOWIENIE

Dnia 12 grudnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa R. T.
przeciwko A. Spółce Akcyjnej w L.
o odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 12
grudnia 2023 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Lublinie
z dnia 29 czerwca 2022 r., sygn. akt VIII Pa 34/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od A. Spółki Akcyjnej w L. na rzecz R. T. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z 29 czerwca 2022 r. oddalił apelację pozwanej A. S.A. w L. od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie z 20 stycznia 2022 r., zasądającego od strony pozwanej na rzecz powódki R. T. kwotę 10.800 zł tytułem odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej strona pozwana, zaskarżając orzeczenie Sądu drugiej instancji w całości, podniosła zarzuty

naruszenia prawa materialnego, tj.: 1) art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne uznanie, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę, polegające co najmniej na wyrzuceniu towaru do koszopalety oraz nieumyciu linii po produkcji pora przez zmianę powódki zajmującej kierownicze stanowisko, za które to przewinienia została na powódkę nałożona kara porządkowa, nie stanowi usprawiedliwionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a pracodawca nie może w takiej sytuacji zrealizować swojego prawa do swobodnego doboru pracowników; 2) art. 45 § 1 w związku z art. 112 § 2 k.p., przez ich błędną wykładnię i uznanie, że w sytuacji, w której zachodzi tożsamość przyczyny uzasadniającej nałożenie na pracownika kary porządkowej, jak i wypowiedzenia umowy o pracę, brak uruchomienia procedury sądowej w zakresie nałożonej na powódkę kary porządkowej nie może stanowić potwierdzenia prawdziwości przyczyny ukarania, zaś pracownik może kwestionować, w postępowaniu o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, zasadność wypowiedzenia umowy o pracę z tej samej przyczyny co uprzednie ukaranie karą porządkową; 3) art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przyczyny wypowiedzenia w postaci wyrzucenia towaru do koszopalety, buntowania pracowników, rozpowszechniania wśród pracowników nieprawdziwych informacji, domagania się podwyżek czy też nawoływania do wezwania kontroli inspekcji sanitarnej nie stanowią usprawiedliwionej podstawy utraty zaufania do pracownika, a w konsekwencji nie mogą uzasadniać wypowiedzenia mu umowy o pracę, co miało wpływ na treść zaskarżonego wyroku, przez uznanie wypowiedzenia za niezasadne.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie wniosła o uchylenie wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji pozwanej i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w instancji odwoławczej oraz w postępowaniu wywołanym wniesieniem skargi kasacyjnej.

W ocenie skarżącej, w przedmiotowej sprawie występuje istotne zagadnienie prawne polegające na konieczności wyjaśnienia przez Sąd Najwyższy, czy w sytuacji, w której zachodzi tożsamość przyczyny uzasadniającej nałożenie na pracownika kary porządkowej, jak i wypowiedzenia umowy o pracę, brak uruchomienia procedury sądowej w zakresie nałożonej na pracownika kary porządkowej może stanowić potwierdzenie prawdziwości przyczyny ukarania oraz czy pracownik może kwestionować istnienie przyczyny nałożenia kary porządkowej w postępowaniu o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a co za tym idzie - zasadność wypowiedzenia umowy o pracę z tej samej przyczyny.

Strona pozwana podniosła również, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z powodu niezasadnego uznania przez Sąd Okręgowy, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę, w tym między innymi wyrzucenie towaru do koszoapalety przez zmianę powódki zajmującej kierownicze stanowisko, za które to przewinienie zostały na powódkę nałożone kary porządkowe, nie stanowi usprawiedliwionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz, że pracodawca ma prawo doboru pracowników i nie może być zmuszony do pracy z osobami (w jego ocenie) mało wydajnymi i kompetentnymi.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o nieprzyjmowanie skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Na wstępie warto podkreślić, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem powszechnym 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. W konsekwencji tego, w art. 398⁴ § 2 k.p.c. wśród istotnych wymagań skargi kasacyjnej ustawodawca wymienił obowiązek złożenia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wymóg ten wiąże się z tzw. przedsądem, polegającym między innymi na możliwości odmowy przez Sąd Najwyższy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), a jego spełnienie powinno przybrać postać wyodrębnionego wyводу prawnego, w którym skarżący wykaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadnieniu, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek.

Ustawodawca konstruując wymagania skargi kasacyjnej, wyodrębnił w oddzielnych przepisach art. 398⁴ k.p.c. obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (§ 1) oraz obowiązek przedstawienia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienia (§ 2). Chodzi zatem o dwa odrębne, kreatywne elementy skargi kasacyjnej, które spełniają określone cele i podlegają ocenie Sądu Najwyższego na różnych etapach postępowania kasacyjnego. 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. Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, nie analizuje zaś podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia. 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. Skarga kasacyjna jest wszak szczególnym środkiem zaskarżenia, realizującym przede wszystkim interes publiczny, polegający na usuwaniu rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych oraz na wspomaganiu rozwoju prawa, zatem uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powinno koncentrować się na wykazaniu, iż takie okoliczności w sprawie zachodzą (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 31 stycznia 2008 r., II UK 246/07, LEX nr 449007; z dnia 10 marca 2008 r.,

III UK 4/08, LEX nr 459291; z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 404134 i z dnia 19 czerwca 2008 r., II UZ 18/08, LEX nr 406392).

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.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. W przypadku powołania jako podstawy wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania występującego w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią juretyczną 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. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. Samo zaś zagadnienie prawne, w formie pytania sformułowanego w taki sposób, by możliwe było rozstrzygnięcie stawianych przez skarżącego wątpliwości, musi w swej treści zawierać odwołanie do przepisu lub przepisów prawa, na tle których takie zagadnienie powstaje. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem "prawnym" oraz czy jest to zagadnienie "istotne". Nie można zasadnie twierdzić, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy we wcześniejszym orzecznictwie wyraził swój pogląd w podnoszonej kwestii, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające jego zmianę (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2014 r., I UK 64/14, niepubli.).

Powołanie się natomiast we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na jej oczywistą zasadność (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), wymaga od skarżącego zawarcia w uzasadnieniu wniosku wyводу prawnego wskazującego, w

czym wyraża się ta „oczywistość” i przedstawienia argumentów na poparcie tego twierdzenia. Zobowiązuje zatem skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że strona skarżąca nie wykazała istnienia powołanych przez siebie przesłanek przedsądu.

W kontekście sformułowanego zagadnienia prawnego podkreślenia wymaga, że w ocenie Sądu drugiej instancji, nieuruchomienie przez powódkę procedury sądowej w zakresie nałożonej na nią w związku ze zdarzeniem kary porządkowej absolutnie nie może stanowić potwierdzenia tezy, iż ukaranie uważała za słuszne. Tym bardziej, że strona pozwana nie udowodniła, aby zdarzenie stanowiącej podstawę ukarania karą porządkową było wywołane przez nią celowo, dotyczyło zakresu jej odpowiedzialności, a także nie udowodniła szczegółowych faktów dotyczących tego zdarzenia, to jest tego, czy wyrzucony towar był pełnowartościowy, jak była ilość towaru. W materiale dowodowym pojawiają się różne liczby kilogramów. Powódka od samego początku wskazywała, że według niej towar był nie do zużycia z uwagi na to, iż został zabrudzony i zgnieciony i z tego powodu znalazł się w koszopalecie.

Sąd drugiej instancji przyjmując, że zdarzenie stanowiące przyczynę nałożenia kary porządkowej wystąpiło, a pracodawca zastosował wobec powódki karę porządkową, nie przesądził, iż złożone z tego powodu wypowiedzenie jest zasadne.

Skarżąca powołuje się na utrwalony pogląd orzecniczy, zgodnie z którym nie ma przeszkody do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że

okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudniania pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi bowiem sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 k.p.

W myśl wytycznych Sądu Najwyższego zawartych w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 nr 11, poz. 164; teza VII), zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę, gdy waga tego przewinienia jest znaczna. Wypowiedzenie nie jest bowiem karą i nie ma przeszkód do jego stosowania z powodu tego samego przewinienia, które stanowiło podstawę wymierzonej kary porządkowej, jeżeli uzasadnia to waga przewinienia. Można uznać, że wymierzona kara spełnia swój wychowawczo-dyscyplinujący cel, jeżeli pracownik przez dłuższy czas pracuje nienagannie. Również w późniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy nie wykluczał możliwości uznania tego samego naganego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 1995 r., I PRN 77/95, OSNAPiUS 1996 nr 11, poz. 153). Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być zatem zdarzenie, za które wcześniej nałożono na pracownika karę porządkową.

Z powyższego poglądu nie można wywieść wniosku sugerowanego przez stronę pozwaną, że nie skorzystanie z procedury odwoławczej od kary porządkowej zamyka pracownikowi możliwość kwestionowania w procesie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie faktów będących podstawą ukarania. Twierdzenie skarżącej nie jest poparte żadną argumentacją prawniczą, analizą orzecniczą bądź doktrynalną.

Z przytoczonych orzeczeń Sądu Najwyższego można zaś wywieść odmienny od prezentowanego przez pozwaną wniosek, że okoliczność ukarania karą porządkową może stanowić element przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy i w tym kontekście musi być ona oceniana z perspektywy art. 45 k.p. jako przyczyna zasadna, tj. konkretna i rzeczywista. Sąd drugiej instancji nie neguje faktu ukarania powódki porządkową, lecz wskazuje na braki dowodowe po stronie pracodawcy w zakresie powiązania niekwestionowanego zdarzenia i nałożenia kary

z zakresem odpowiedzialności pracownicy, a w konsekwencji - z przyczyną zwolnienia określoną jako: „zachowanie powódki niezgodne ze standardami i przyjętym porządkiem pracy”.

Brak odwołania od ukarania karą porządkową nie rodzi domniemania faktycznego zawinonego przekroczenia obowiązków pracowniczym. Przepis art. 112 k.p. nie daje ku temu podstaw. Brak odwołania, ewentualnie brak sprzeciwu, można oceniać jako okoliczność faktyczną, podobnie jak samo nałożenie kary porządkowej, w kontekście przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Przyjęcie poglądu odmiennego stałoby na przeszkodzie realizacji ustawowego prawa pracownika do sądowej weryfikacji wypowiedzenia umowy o pracę w zakresie istotnie szerszym niż w procedurze weryfikującej czynność dyscyplinującą pracownika o ograniczonym charakterze czasowym (art. 113 k.p.).

W uzasadnieniu istotnego zagadnienia prawnego strona pozwana nie podnosi kluczowych argumentów pozwalających przyjąć, że istnieje problem prawny o spornym charakterze, choćby w doktrynie, o którym orzecznictwo sądowe nie wypowiadało się dotychczas. Kwestia nowości w przypadku przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. w omawianym zakresie jest rozstrzygająca, mając na uwadze przedmiot sporu – odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, tj. główny, podstawowy problem orzeczniczy sądów pracy. Skarżąca nie wykazała, by przedstawione zagadnienie było problemem nowym i dotychczas niewyjaśnionym, dotyczącym ważnego abstrakcyjnego zagadnienia jurydycznego, którego rozpatrzenie przyczyni się do rozwoju myśli prawnej i będzie miało znaczenie nie tylko do oceny konkretnej sprawy.

W sprawie nie zachodzi również oczywista zasadność skargi. Zdaniem skarżącej, wyrok miałaby być rażąco wadliwy co do istotny sprawy, albowiem zaskarżone orzeczenie prowadzi do konstatacji, że w sytuacji, gdy pracownik kontestuje działania pracodawcy, podburza pracowników i nie wykonuje powierzonych mu obowiązków w sposób oczekiwany przez pracodawcę, to pracodawca nie ma możliwości go zwolnić, nawet z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Powyższe twierdzenie skonfrontowane z ustaleniami faktycznymi Sądu drugiej instancji należy uznać za bezpodstawne.

Jak przyjął Sąd Okręgowy, materiał dowodowy wskazuje, że niedociągnięcia w wykonywaniu procesu mycia linii produkcyjnej zdarzały się i zdarzają się każdemu kierownikowi. Nie są to przypadki odosobnione i wynikają tak z problemów technicznych, jak i specyfiki asortymentu, który w danym momencie jest produkowany. Znamienne jest to, że pozwany pracodawca wskazuje jedynie na zeznania świadków, którzy przedstawiali powódkę w złym świetle, natomiast nie bierze pod uwagę tych zeznań, z których wynika, że powódka była dobrym pracownikiem, dobrze współpracującym, popełniającym błędy jak każdy, ale takim, który przepracował ponad 12 lat u pozwanego, zajmował kierownicze stanowisko, które nie było zmieniane. Skoro powódka nie sprawdzała się na stanowisku kierownika zmiany, nie było przeszkód, aby stanowiska tego ją pozbawić, tym bardziej, że pracodawca powołuje się na deficyty kadrowe i trudności ze znalezieniem pracowników. Jednocześnie należy podkreślić, że po ujawnieniu incydentu „z wiśnią” pozwany zastosował karę porządkową, nie decydując się na rozwiązanie umowy o pracę (a nawet trzy kary jednego dnia). Prowadzi to do wniosku, że sama ta okoliczność nie stanowiła dla niego wystarczającej podstawy do zwolnienia powódki. Natomiast podnoszone przez skarżącego argumenty dotyczące braku etykietowania nie zasługują na uwzględnienie wobec niejasnej i niewskazanej formalnie procedury reagowania w takim przypadku. Jednocześnie, w związku z tym zdarzeniem nie doszło do wyrządzenia szkody pozwanej. Sąd Okręgowy podkreślił także, że słusznie Sąd pierwszej instancji uznał za niemające przełożenia na zasadność wypowiedzenia zarzuty dotyczące „buntowania” przez powódkę pracowników. Pracownik ma prawo do wyrażania swojego zdania na temat pracodawcy w granicach konstruktywnej krytyki. Pomijając fakt, że większość pracowników zeznała, iż w ogóle nigdy nie słyszała od powódki swego narzekania na pracodawcę, należy stwierdzić, że przywoływane przez wskazywanych przez pozwaną świadków okoliczności, zdaniem Sądu drugiej instancji, nie stanowią uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Wypowiadanie komentarzy w szatni co do faktycznie mających miejsce okoliczności w obliczu także niecodziennej sytuacji pandemicznej stanowi wyraz wolności słowa pracownika, do której ma prawo, jeśli nie naraża pracodawcy, ani nie powoduje szkody. Dopytywania powódki o podwyżki i komentowanie braku, według niej,

potrzebnych zabezpieczeń, nie stanowią jeszcze o przewinieniu, które powinno skutkować zwolnieniem.

Mając powyższe na uwadze, uznając, że skarżący pracodawca nie wykazał konieczności merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

[SOP]

[a!]