

Sygn. akt III PSK 146/21

POSTANOWIENIE

Dnia 16 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa P. N.

przeciwko O. [...] S.A. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 16 marca 2022 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w J.
z dnia 4 grudnia 2020 r., sygn. akt VII Pa [...],

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 czerwca 2020 r. Sąd Rejonowy w sprawie z powództwa P. N. przeciwko O. [...] S.A. z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 21.960,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. Sąd Rejonowy wskazał, że część z przedstawionych P. N. zarzutów potwierdziła się w zebranych w sprawie materiale dowodowym, część natomiast okazała się bezpodstawna. Zdaniem Sądu orzekającego w pierwszej instancji, uchybienia których dopuścił się powód spełniają przesłanki mogące stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy podkreślił, że niewątpliwie powód podlegał ochronie określonej w artyku 32 pkt 1 ppkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Wskazał jednak, że ochrona przewidziana w powołanym

przepisie nie jest bezwzględna. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjął, że niekiedy dopuszcza się możliwość podważenia tak szerokiej ochrony ze względu na przewidzianą w art. 8 k.p. klauzulę nadużycia prawa przez czynienie z niego użytku w sposób oczywiście sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem.

Wyrokiem z dnia 4 grudnia 2020 r. Sąd Okręgowy w J. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo. Zdaniem Sądu Okręgowego, mimo że powód formalnie był objęty ochroną związkową, to jednak biorąc pod uwagę ciężar udowodnionych zaniedbań powoda, ich ilość, a także pozorność jego ochrony związkowej, należało uznać, że rozwiązując z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem, strona pozwana nie naruszyła art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Powyższe skutkowało nie tylko oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy, ale także oddaleniem powództwa w zakresie odszkodowania. Zdaniem Sądu Okręgowego zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, stanowiłoby naruszenie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Podkreślił, że nie było związku pomiędzy ochroną związkową powoda a oświadczeniem woli pracodawcy dotyczącym rozwiązania z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. Skoro powód rażąco naruszył obowiązki pracownicze, jego ochrona związkowa miała charakter jedynie pozorny, to niezasadne byłoby zasądzenie na jego rzecz odszkodowania.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy: art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. oraz art. 391 § 1 k.p.c., a także na naruszeniu prawa materialnego: 1) art. 8 k.p. w zw. z 30 § 4 k.p. i art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, art. 30 § 4 k.p., art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na jej oczywistą zasadność, której upatruje w naruszeniu art. 8 k.p. Na wstępie skarżący zaznaczył, że zastosowanie tego przepisu mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, przy czym w rozpoznawanej sprawie zachodzi jego zdaniem szczególnie rażące i oczywiste naruszenie art. 8 k.p., co uzasadnia kontrolę kasacyjną zaskarżonego orzeczenia przez Sąd Najwyższy. Wskazał, że

zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego prawidłowe zastosowanie art. 8 k.p. w granicach swobodnego uznania sędziowskiego wymaga uwzględnienia całokształtu okoliczności sprawy. Ocenie powinien podlegać zwłaszcza okres, jaki minął od naruszenia, które jest przedmiotem zarzutu. Wskazanie przez pracodawcę jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zdarzenia, które miało miejsce wiele lat wcześniej, może mieć zdaniem skarżącego charakter nadużycia prawa. Zwłaszcza, jeżeli po tym jednorazowym naruszeniu pracownik pracował nienagannie. Wskazał ponadto, że uwzględniona powinna zostać także „zasada czystych rąk”, zwłaszcza, że powód konsekwentnie już w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, jak i w odpowiedzi na apelację się na nią powoływał. Zasada ta polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie. Zdaniem skarżącego Sąd drugiej instancji nie dokonał w ogóle oceny postępowania pracodawcy pod kątem art. 8 k.p. W uzasadnieniu wyroku brak jest bowiem wyjaśnienia, w jakim zakresie zostały ocenione podnoszone przez powoda przypadki ewidentnego naruszenia zasad współżycia społecznego przez stronę pozwaną. Treść uzasadnienia wyroku nie pozwala w ocenie skarżącego na dokonanie kontroli orzeczenia, obejmującej prawidłowość wykładni i subsumpcji, to jest na ocenę czy w istocie przypadek powoda jest aż tak wyjątkowy, że nie pozwala nawet na przyznanie mu odszkodowania, jak również, czy w istocie jego pracodawcy nie można postawić żadnych zarzutów co do postępowania niezgodnie z zasadami współżycia społecznego. Pomimo tego, że niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. (obecnie art. 387 § 2¹ k.p.c. w zw. z art. 327 § 1 k.p.c. oraz 391 k.p.c.) uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji może tylko wyjątkowo stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, zdaniem skarżącego taki właśnie przypadek zachodzi w sprawie. Skarżący wskazał również, że nie można przyjąć, aby Sąd Okręgowy w J. rozważył całokształt okoliczności sprawy, zwłaszcza, że zakwalifikował gremialnie zarzuty postawione powodowi przez pracodawcę jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, w sytuacji, gdy już nawet pobieżna analiza wypowiedzenia, w zakresie, w jakim Sądy obu instancji uznały poszczególne zarzuty za przyczynę uzasadniającą umowę o pracę, wskazuje, że mają one różny ciężar gatunkowy. Jednocześnie, w świetle zakwalifikowania

zarzutów wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę jako rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, Sądowi drugiej instancji umknęło, że, jak się wydaje, jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca określił w wypowiedzeniu utratę zaufania wobec powoda, co za tym idzie, ocena konkretnych zachowań, wskazanych w wypowiedzeniu, winna być dokonana jedynie pod kątem tego, czy uzasadniają one obiektywnie utratę zaufania do skarżącego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

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.

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej 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 polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy, czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 1780/00, OSNC 2001 nr 3, poz. 52; z dnia z 22 marca 2001 r., V CZ 131/00, OSNC 2001 nr 10, poz. 156).

W rozpoznawanej sprawie skarżący nie zdołał wykazać występowania tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Norma zawarta w art. 8 k.p. ma charakter klauzuli generalnej, ukształtowanej w sposób przedmiotowy (a nie podmiotowy). W rezultacie, jej zastosowanie nie zmienia kształtu praw podmiotowych wynikających z przepisów prawa, pozwala jedynie w indywidualnych sprawach na odstępianie od uniwersalnego wzorca. Przepis art. 8 k.p. upoważnia zatem sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 Nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 Nr 1, poz. 4; Państwo i Prawo 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego, a także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 584-587). Uwzględniając wskazane właściwości, jest pewne, że ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; Państwo i Prawo 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000

nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LEX nr 56891 oraz z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LEX nr 157306). Wbrew twierdzeniom skarżącego w rozpoznawanej sprawie taka szczególna okoliczność nie zachodzi.

Odnosząc się do poszczególnych argumentów wskazanych w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, w pierwszej kolejności należy zauważyć, że Sąd Okręgowy odniósł się do okresu, jaki minął od momentu naruszeń, które były przedmiotem zarzutu pracodawcy do momentu wypowiedzenia umowy o pracę. Uzasadnił również przyjęte stanowisko. Wskazał, że dopiero za sprawą przeprowadzonego przez pracodawcę audytu w latach 2016-2017 możliwe było ustalenie zaniedbań powoda przy wypełnianiu obowiązków pracowniczych. Powód w kwestionowanym okresie systematycznie awansował na wyższe stanowiska, co potwierdza w ocenie Sądu Okręgowego jedynie to, że pracodawca, biorąc pod uwagę specyfikę prac, nie miał wiedzy odnośnie przewinień powoda, stąd nie mógł wyciągnąć konsekwencji wobec swojego pracownika w momencie naruszenia danego obowiązku.

Jeśli chodzi o przywołaną przez skarżącego „zasadę czystych rąk”, w pierwszej kolejności wskazać należy, że skarżący nie sprecyzował jakie w jego ocenie zasady współżycia społecznego naruszył pracodawca. Okoliczności te powinny być przedstawione w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania, bowiem w orzecznictwie 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 domyslać (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). Przyjmując, że skarżący „zasady czystych rąk” upatrywać może w naruszeniu przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów, należy zauważyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszczono możliwość oddalenia w całości roszczeń pracownika szczególnie chronionego z uwagi na działalność związkową, gdy naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu z takim pracownikiem stosunku pracy polegało wyłącznie na nieuzyskaniu zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) a jednocześnie pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie można było przypisać ciężkie (rażące) naruszenie obowiązków pracowniczych. Możliwość taka nie została przy tym zarezerwowana wyłącznie dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 2019 r., I PK 140/18, LEX nr 3009699 i przywołane tam orzecznictwo).

Odnosząc się do różnej wagi zarzutów stawianych skarżącemu i utraty zaufania jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę zauważyć należy, że Sąd Rejonowy przyjął, że jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał liczne oraz poważne uchybienia, których dopuścił się powód w toku wykonywanych przez siebie obowiązków - prac realizowanych ostatnio na stanowisku mistrza, a w okresie objętym stawianymi zarzutami kolejno: specjalisty do spraw eksploatacji obiektów w Terenowej Jednostce Eksploatacji w Z., mistrza eksploatacji sieci oraz mistrza (Oddziału Spółki w W.). Uchybienia te zostały szczegółowo wskazane w wypowiedzeniu. Sąd Rejonowy ustalił również, że pozwany pracodawca w wypowiedzeniu podał, że liczba i waga uchybień do których doszło po stronie powoda, spowodowały utratę zaufania do niego jako pracownika, narażenie spółki na ponoszenie negatywnych konsekwencji finansowych, konieczność podejmowania licznych czynności wyjaśniających, uznanie że powód nie panował nad powierzonymi zadaniami oraz podległymi pracownikami, jak również doprowadzenie do sytuacji, w której u pozwanego dochodziło do licznych i poważnych konfliktów personalnych. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy zgodził się również z argumentacją, jaka legła u podstaw zaskarżonego wyroku w zakresie uznania, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny były w większości rzeczywiste i

konkretne, a powód dopuścił się zarzucanych mu zachowań. Z powyższego nie można wywodzić, że przyczyną wypowiedzenia umowy była jedynie utrata zaufania do pracownika. Z całokształtu zaskarżonego orzeczenia wynika również, że ciężar gatunkowy poszczególnych przyczyn przemawiających za wypowiedzeniem umowy o pracę jest różny. Sąd Okręgowy wyraźnie wskazał, że gdyby jedyną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem byłoby stworzenie sytuacji konfliktowej w miejscu pracy, powyższa przyczyna nie mogłaby stanowić podstawy do rozwiązania umowy. Jednak w zestawieniu z pozostałymi, udowodnionymi w postępowaniu sądowym, przyczynami rozwiązania umowy o pracę, utrzymywanie i podsycanie konfliktów w miejscu pracy przez powoda, brak należytej reakcji ze strony powoda na te konflikty, a także utrata do niego zaufania, potwierdzały jedynie zasadność rozwiązania umowy o pracę i brak możliwości przywrócenia powoda do pracy. Sąd Okręgowy wskazał, że powód doprowadził do powstania wielu potencjalnie niebezpiecznych sytuacji.

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.

a.s.