

Sygn. akt III PSK 148/21

POSTANOWIENIE

Dnia 10 lutego 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa G. N.

przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 10 lutego 2022 r.,

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

z dnia 20 października 2020 r., sygn. akt VI Pa [...],

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 października 2019 r. Sąd Rejonowy w S. oddalił powództwo G. N. przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

W wyniku apelacji powoda Sąd Okręgowy w S., wyrokiem z dnia 20 października 2020 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanej P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powoda G. N.

kwotę 21.220 zł z ustawowymi odsetkami od 13 maja 2019 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania oraz orzekł o kosztach postępowania za obie instancje.

Sąd Okręgowy, podkreślając, że u strony pozwanej nie było aktów regulujących zasady użytkowania samochodów przez pracowników, przyjął, że mimo uznania zachowania powoda (używanie samochodu służbowego do celów prywatnych w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim od 1 do 10 marca 2019 r. do przejazdów do przychodni i apteki, swojego mieszkania - łącznie 45,7 kilometra) za obiektywnie wadliwe, w przypadku akceptowania przez pracodawcę korzystania przez powoda z samochodu służbowego dla celów prywatnych, tolerowanego przez pracodawcę na przestrzeni dłuższego okresu czasu, nie sposób zachowania pracownika rozpatrywać w kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie:

1. przepisów prawa materialnego, a to:

a. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że wykorzystywanie samochodu do celów prywatnych podczas zwolnienia lekarskiego nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych,

b. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 6 k.c., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że przez niezłożenie przez pozwanego wszystkich żądanych dokumentów pozwany nie wykazał winy powoda w naruszeniu obowiązków pracowniczych,

2. naruszenie prawa procesowego, które miały istotny wpływ na wynik sprawy, a to:

a. art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP w związku z art. art. 232 k.p.c. zdanie drugie, przez naruszenie przez Sąd drugiej instancji zasady kontradyktoryjności, zgodnie z którą na stronach ciąży obowiązek dowodzenia swych racji oraz wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których strony wywodzą skutki prawne, a także zasady równości wobec prawa, równego traktowania stron oraz prawa stron do rzetelnego procesu sądowego prowadzonego przez bezstronny sąd, polegający na przejęciu inicjatywy

dowodowej przez Sąd drugiej instancji i dopuszczenie z urzędu dowodu z dokumentów wskazanych w protokole z dnia 24 stycznia 2020 r., mimo braku inicjatywy dowodowej ze strony powoda, który przez cały tok procesu był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika oraz poprzez uwzględnienie apelacji wskutek nie wykonania całości zobowiązania przez stronę pozwaną z uwagi na nieposiadanie żądanych przez Sąd dokumentów,

b. art. 386 § 1 k.p.c., przez jego zastosowanie i uwzględnienie w całości apelacji powoda pomimo, iż jest ona bezzasadna,

c. art. 382 § 1 k.p.c., przez jego niezastosowanie, a w konsekwencji oparcie wyroku na niepełnym materiale dowodowym, w szczególności poprzez pominięcie dowodów osobowych w postaci zeznań świadka P. B. oraz D. B.,

d. art. 387 § 2¹ pkt 1 k.p.c., przez niezastosowanie i w konsekwencji niewskazanie w uzasadnieniu faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, w szczególności w zakresie zeznań P. B. oraz D. B., przez co niemożliwe jest zweryfikowanie prawidłowości toku myślowego sądu oraz jego zgodność nie tylko z przepisami ustawy, ale także z zasadami logiki i doświadczenia życiowego,

e. art. 233 § 1 k.p.c., przez dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami logicznego myślenia i doświadczenia życiowego.

Strona pozwana wniosła o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej ze względu na rozbieżności w orzecznictwie Sądów w zakresie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W jej ocenie, w szczególności dotyczy to kwestii, czy za podstawę zwolnienia bez wypowiedzenia z winy pracownika może być uznawane korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych, po pierwsze, bez zgody pracodawcy, po drugie, podczas nieobecności w pracy z uwagi na zwolnienie lekarskie. W dotychczasowym orzecznictwie jednoznacznie wskazywano, iż takie zachowanie pracownika wyczerpuje znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (*vide*: wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 16 września 2014 r., VII Pa 247/14, wyrok Sądu Rejonowego we Wrocławiu z dnia 22 lipca 2016 r., X P 219/15). Natomiast w niniejszej sprawie Sąd uznał, że o ile zachowanie te należy uznać za wadliwe, to nie może stanowić podstawy do zwolnienia

dyscyplinarnego pracownika. Powyższe bezpośrednio świadczy o rozbieżności w tym zakresie w orzecznictwie.

Powód, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Odnosząc się do przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., należy zauważyć, że przesłanka w postaci potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów występuje wtedy, gdy określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wykładni bądź gdy jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK104/08, LEX nr 42436; 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 nr 57231).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo

niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego: z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365; z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2007 r., II CSK 84/07, LEX nr 315351; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, LEX nr 523522; z dnia 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493).

Skarżąca nie wykazała występowania tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Przedmiotem podstawy przedsądu, o której mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. jest bowiem sam przepis prawa, a nie ocena jego zastosowania w konkretnej sprawie. Należy w związku z tym wyjaśnić, że zastosowane w art. 52 § 1 k.p. nieostre sformułowanie o „ciężkim” naruszeniu podstawowych obowiązków pracownika służy elastyczności stosowania tego przepisu i możliwości odniesienia go do wielu zróżnicowanych stanów faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 226/14, LEX nr 1678960). Dlatego też istotny jest całokształt okoliczności faktycznych danej sprawy, co z kolei nie pozwala na stawianie tezy o rozbieżności orzecznictwa tylko na podstawie rodzajowo tożsamego zarzutu stawianego przez pracodawcę i

potwierdzonego przez sąd, jak czyni to skarżąca. Niebagatelne bowiem znaczenie przy zastosowaniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma wina pracownika, stanowiąca jeden z wymaganych elementów konstrukcji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a ocena tego aspektu musi opierać się na ustaleniach faktycznych konkretnej sprawy.

W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że zachowanie pracownika będące przyczyną rozwiązania umowy o pracę trybie w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., powinno być bezprawne, zawinione i zagrażające interesom pracodawcy. Przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zob. wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 5 listopada 2019 r., sprawa Herbai przeciwko Węgrom, 11608/15), podobnie jak sama tylko bezprawność zachowania pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15, LEX nr 2174066). Konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma zatem charakter złożony w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Stąd dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a jego naruszenie ma charakter ciężki. Określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania lub zaniechania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98 i z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398⁹ oraz art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

