

Sygn. akt III PSK 239/21

POSTANOWIENIE

Dnia 8 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko Szpitalowi 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 8 listopada 2022 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu

z dnia 28 kwietnia 2021 r., sygn. akt III Pa 5/21,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. zasądza od powódki A. S. na rzecz pozwanego Szpitala w S. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Tarnobrzegu wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2021 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w Stalowej Woli z dnia 15 stycznia 2021 r., oddalającego powództwo A. S. o zasądzenie po pozwanego Szpitala w S. kwoty 14.856,24 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej powódka, zaskarżając wyrok Sądu drugiej instancji w całości, podniosła zarzut naruszenia

przepisów postępowania - art. 382 w związku z 391 k.p.c., przez pominięcie przez Sąd drugiej instancji części materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd pierwszej instancji w postaci dowodu z przesłuchania powódki i dowodu z zeznań świadków, które to dowody dotyczyły faktycznych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a w szczególności okoliczności, czy powódka rzeczywiście narażała innych pracowników szpitala na zarażenie wirusem SARS-Co-V-2, w sytuacji gdy z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, iż skarżąca nie wykonywała badania EKG u zarażonej wirusem COVID 19 pacjentki, co w rezultacie miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ ocena tego materiału dowodowego mogłaby doprowadzić do uznania powództwa za zasadne. Zarzuciła również naruszenie prawa materialnego: 1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez bezzasadne przyjęcie, że zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, które dawało podstawę do rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia, podczas gdy zachowanie skarżącej nie było umyślnym i celowym naruszeniem obowiązków pracowniczych, a przyczyna rozwiązania umowy o pracę była jedynie pozorna; 2) art. 52 § 3 k.p., przez bezzasadne przyjęcie, że pozwany mógł podjąć decyzję w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez uprzedniego zasięgnięcia opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą miał obowiązek zawiadomić o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy; 3) art. 33 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 2 w związku z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, przez błędne przyjęcie, że powódka miała obowiązek najpierw powiadomić pozwanego, a dopiero później Państwową Inspekcją Sanitarną, iż miała kontakt z osobą zakażoną koronawirusem oraz przez niezasadne przyjęcie, że skarżąca wprowadziła kierownika oddziału w błąd, narażając personel na zakażenie, podczas gdy w świetle obowiązujących przepisów nie jest ustalone, czy prawny obowiązek kwarantanny należy wiązać z nakazem przekazanym osobom narażonym na zakażenie przez Inspekcję Sanitarną lub lekarza, czy też ze świadomością danej osoby o styczności ze źródłem zakażenia.

Wskazując na powyższe zarzuty, powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, przez

uwzględnienie powództwa; ewentualnie wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Tarnobrzegu i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Ponadto wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego oraz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na oczywistą zasadność skargi z uwagi na błędne przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, o jakim mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., które dawało podstawę do rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia, a w szczególności przez pominięcie oceny stopnia winy powódki oraz zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy, a także nieuwzględnienie ogółu okoliczności istotnych dla stosunku powódki do jej obowiązków (zwłaszcza w nadzwyczajnej sytuacji w sektorze ochrony zdrowia wywołanej koronawirusem SARS-CoV-2).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania lub o oddalenie skargi, jak również o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, 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 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.

W razie powołania przesłanki przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że strona skarżąca nie wykazała istnienia powołanej przesłanki przedsądu.

W kwestii kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w orzecznictwie sądowym i nauce prawa zauważa się, że zachowanie pracownika uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w trybie powyższego przepisu powinno być bezprawne, zawinione i naruszające lub zagrażające interesom pracodawcy.

Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku

pracowniczego. Obiektywnej cenie podlega fakt, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność stanowi element przedmiotowy kwalifikacji danego zachowania. Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a w dalszej kolejności - czy jego naruszenie ma charakter ciężki.

Co do obowiązków pracowniczych, trzeba pamiętać, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Rodzaj pracy, do jakiej wykonywania zobowiązał się pracownik, powinien być określony w akcie kreującym stosunek pracy i doprecyzowany w pisemnym zakresie czynności, a także w drodze poleceń pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2004 nr 4, poz. 7). Z zobowiązaniem pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych powinności, których źródłem są przypisy aktów prawnych z zakresu prawa pracy, a nawet zwyczaj zakładowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 345). Niektóre z tych obowiązków precyzują wymagania, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca (zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym), inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej, jaką jest stosunek pracy. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały skatalogowane w art. 100 k.p., chociaż w sposób niepełny, o czym świadczy użyty w § 2 tego przepisu zwrot „w szczególności”. Przepis art. 100 k.p. określa przy tym pewną hierarchię obowiązków pracowniczych. Bezpośrednim nawiązaniem do art. 22 § 1 k.p. jest § 1 komentowanego przepisu, który doprecyzowuje, że praca, do jakiej zobowiązał się pracownik, powinna być wykonywana sumiennie i starannie, a nadto - skoro ma się ona odbywać pod kierownictwem pracodawcy - pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych. Wymienione w § 2 art. 100 k.p. szczegółowe obowiązki odnoszą się zaś do najważniejszych aspektów wykonywania zobowiązania pracowniczego.

Bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania (zaniechania).

Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy.

W orzecznictwie początkowo wskazywano na konieczność wystąpienia po stronie pracownika „złej wiary” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319), „znacznego stopnia winy w niedopełnieniu obowiązków” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81), a dopiero później wypracowano tezę, zgodnie z którą przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912). W rezultacie, lekkomyślność lub zwykłe niedbalstwo daje powód jedynie do wypowiedzenia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Wina umyślna polega na działaniu z zamiarem - bezpośrednim lub ewentualnym - naruszenia obowiązku. Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Niedbalstwo zachodzi zaś wtedy, gdy pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 lutego

2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530; z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Występujące w orzecznictwie wyodrębnienie „rażącego niedbalstwa” zmusiło do jego zdefiniowania, a przede wszystkim nakreślenia cech pozwalających na odróżnienie tego pojęcia od „zwykłego” niedbalstwa. Wskazano, że pracownik postępuje rażąco niedbale, jeśli całkowicie ignoruje następstwa swojego działania. Określenie to nie jest pełne bez uwzględnienia, że rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko powinny nakazywać szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242; z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114; z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800; z dnia 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08, LEX nr 1157553). Przedstawiony punkt widzenia upoważnia do stwierdzenia, że wyróżnienie - wśród zawinionych naruszeń obowiązków pracowniczych - kwalifikowanego, ze względu na zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rażącego niedbalstwa ma charakter zindywidualizowany. Znaczenie ma, z jednej strony, niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, kontekst sytuacyjny, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36).

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. W judykaturze jednolicie przyjmuje się, że ciężkie naruszenie obowiązków ma miejsce nawet wówczas, gdy istnieje samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Pogląd ten trzeba uzupełnić o stwierdzenie, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkody

majątkowej oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy, czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Orzecznictwie sądowe stoi też na stanowisku, że przy spełnieniu pozostałych warunków, umowa może zostać rozwiązana w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku działania przeciwko innemu podmiotowi, jeśli prowadzi ono do utraty zaufania przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2006 r., II PK 348/05, LEX nr 567846). W niektórych przypadkach orzecznictwo odwołuje się do wartości niezwiązanych bezpośrednio z interesami pracodawcą - np. do społecznej szkodliwości czynu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1990 r., I PRN 7/90, LEX nr 83845), czy służebnej roli działalności pracodawcy wobec państwa i społeczeństwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163). W ujęciu całościowym trzeba stwierdzić, że dominujący kierunek interpretacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ekstensywny sposób chroni pracodawcę. Aspekt gwarancyjny przepisu w tym zakresie uległ wyraźnej deprecjacji. Usprawiedliwienia dla tego rodzaju tendencji należy poszukiwać w rozkładzie ryzyka, które obciąża zatrudniającego. W rezultacie, z punktu widzenia dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczające jest szeroko rozumiane zagrożenie interesów pracodawcy, nawet gdy realnie nie wyrządzono mu szkody.

Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/2002, OSNP 2004 nr 16, poz. 283 oraz z dnia 5 listopada 2008 r., III SK 22/2008, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 331).

Trzeba jednak wyraźnie podkreślić, że bezprawność zachowania i wina pracownika oraz skutki owego bezprawnego i zawinionego zachowania dla

pracodawcy stanowią odrębne przesłanki kwalifikacyjne ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego i wystąpienie jednej z nich nie przesądza o zaistnieniu pozostałych. Niespełnienie zaś chociażby jednej z tych przesłanek wyklucza możliwość uznania zachowania pracownika, jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Strona skarżąca sugeruje, że Sąd drugiej instancji uznając zasadność rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pominął ocenę stopnia winy powódki oraz zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy, a także nie uwzględnił ogółu okoliczności istotnych dla stosunku powódki do jej obowiązków.

Uwzględniając przedstawioną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i odnosząc ją do stawianej przez powódkę tezy o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, należy zauważyć, że wbrew twierdzeniom skarżącej, Sąd Okręgowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił, dlaczego uznał, iż zachowanie powódki polegające na niepoinformowaniu pracodawcy o kontakcie z pacjentką podejrzaną o zarażenie SARS-Cov-2 stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych względem pracodawcy.

Wskazał bowiem, że już na samym początku prowadzonego przez pozwanego postępowania w zakresie ustalania kręgu osób mających kontakt z zakażoną pacjentką powódka negowała, iż miała kontakt z tą osobą. Skarżąca powiedziała pielęgniarce epidemiologicznej, rozpytującym pracowników SOR na tę okoliczność, że nie opuszczała swojego stanowiska pracy. Powódka nie została w związku z tym objęta kwarantanną i świadczyła pracę od godz. 19:00 dnia 7 kwietnia do godz. 7:00 dnia 8 kwietnia 2020 r. Ponadto będąc wezwana na piśmie o wyjaśnienie całej sytuacji, nie odebrała wezwania pracodawcy. Nie przedstawiła mu swoich racji i argumentów. Było to zachowanie nieodpowiedzialne i naganne, albowiem gdyby doszło do zarażenia skarżącej koronawirusem, mogła ona zarazić inne osoby spośród personelu medycznego, które miały z nią kontakt w tym okresie czasu. Finalnie zachowanie powódki mogłoby doprowadzić nawet do zapaści w funkcjonowaniu poszczególnych oddziałów Szpitala. Naraziłaby wówczas swojego pracodawcę na niewyobrażalne w skutkach konsekwencje. Każdy z personelu oddziału, kto miał kontakt z chorą pacjentką, poinformował o tym pracodawcę i

został wpisany do wykazu osób z narażenia. A. S. nie została w nim ujęta, albowiem swoją postawą w dniu 6 kwietnia 2020 r. podczas prowadzonego wywiadu epidemiologicznego negowała jakiegokolwiek kontakt z „podejrzaną” pacjentką.

Sąd Okręgowy podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że działania pozwanego były prawidłowe i zgodne z ustalonymi procedurami. To A. S. nie postąpiła zgodnie z procedurami wszczętymi przez pozwanego szpital w dniu 6 kwietnia 2020 r., zaprzeczając kontaktom z „podejrzaną” pacjentką i dopiero w dniu 8 kwietnia 2020 r., podczas rozmowy z Sanepidem, podała, iż miała styczność z taką osobą w związku z wykonywaniem badania EKG. Gdyby powódka zachowała się zgodnie z wzorcem postępowania ratownika medycznego tak jak uczynili to inni pracownicy SOR, wówczas jej przełożeni mogliby zweryfikować, w ramach wywiadu epidemiologicznego lub także później, czy skarżąca miała kontakt z „podejrzaną” pacjentką, tak aby pozwany szpital mógł podjąć właściwe środki w celu nierozprzestrzeniania się zakażenia (ewentualnie nawet zgłosić skarżącą do odbycia kwarantanny i uniemożliwić jej kontakt z innymi osobami w szpitalu).

Sąd Apelacyjny podkreślił, że przyczyną rozwiązania z A. S. umowy o pracę bez wypowiedzenia było wprowadzenie w błąd pracodawcy w opisany wyżej sposób, zaś w konsekwencji bezprawnego i zawinionego zachowania powódki zaistniało potencjalne, choć skonkretyzowane, zagrożenie dla niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy, a także dla zdrowia i życia innych osób. Ponadto Sąd stwierdził, że złożone powódce oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia było zgodne z prawem. Zostało sporządzone na piśmie, w ustawowym terminie, a przyczyna rozwiązania umowy wskazana przez pracodawcę uzasadniała zastosowanie trybu przewidzianego w przepisie art. 52 k.p. Zdaniem Sądu, powódka A. S. swoim bezprawnym i nagannym zachowaniem naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze względem swojego pracodawcy-pozwanego Szpitala, a naruszenie to nosiło znamiona ciężkiego. Wbrew zarzutom skarżącej, ocena ta obejmuje nie tylko samą bezprawność zachowania powódki, ale także uwzględnia jej winę, jaką było świadome podawanie przez skarżącą nieprawdziwych informacji na temat kontaktu z chorym osobą i

wprowadzenia w ten sposób w błąd pracodawcy, a także zagrożenie dla interesów pozwanego i bezpieczeństwa innych osób.

Odnosząc powyższą ocenę Sądu Okręgowego do sposobu motywowania przez skarżącą oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, należy stwierdzić, że sprowadza się ona w istocie do kwestionowania poczynionych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych. Tymczasem zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Skarżąca zmierza w istocie do podważenia suwerennej i niepoddającej się kontroli kasacyjnej sędziowskiej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Dokonana przez Sąd odwoławczy ocena okoliczności faktycznych i związana z tym wykładnia przepisów (wyrażona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku) mieszczą się w granicach uznania sędziowskiego. Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do kontrolowania prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, LEX nr 1350309). Podnoszone przez skarżącą w tym zakresie argumenty stanowią zatem polemikę z oceną dowodów i wynikającymi z niej ustaleniami faktycznymi, podczas gdy zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów.

Wobec niewykazania przez skarżącą istnienia powołanej przesłanki przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono stosownie do art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 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 ze zm.).

[as]