

Sygn. akt II PK 229/11

## POSTANOWIENIE

Dnia 12 stycznia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M. M.  
przeciwko R. POLSKA Spółce z o.o. o przywrócenie do pracy,  
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw  
Publicznych w dniu 12 stycznia 2012 r.,  
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego  
z dnia 19 maja 2011 r.,

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i  
zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł (sto  
dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego  
w postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 maja 2011 r. Sąd Okręgowy Wydział Pracy oddalił apelację powoda M. M. od wyroku Sądu Rejonowego Wydziału Pracy z dnia 28 stycznia 2011 r. oddalającego powództwo w sprawie przeciwko R. POLSKA Spółce z o.o. o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował ustalenia faktyczne i wnioski dokonane przez Sąd Rejonowy w zakresie braku podstaw do przywrócenia powoda do pracy. Sąd Okręgowy uznał za trafne zakwalifikowanie przez Sąd Rejonowy dwukrotnego opuszczenia przez powoda miejsca pracy poza wyznaczonymi przerwami śniadaniowymi dla spożycia posiłku w dniach 17 i 18 marca 2010 r., które polegały

na skorzystaniu z dodatkowej nieregulaminowej przerwy w świadczeniu pracy, za zachowanie uzasadniające niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W okolicznościach przedmiotowej sprawy powód zdawał sobie sprawę, że narusza regulamin pracy obowiązujący u pozwanej. Ponadto był uprzedzony w dniu 17 marca 2010 r., że kolejną konsekwencją tego typu zachowania się może być jego zwolnienie dyscyplinarne. Pomimo tego powód w dniu 18 marca 2010 r. postąpił dokładnie tak samo, kolejny raz korzystając z nieregulaminowej przerwy w pracy. Dodatkowo powód był już wcześniej - w maju i listopadzie 2009 r. - dwukrotnie ukarany karą upomnienia za opuszczenie (nieobjęcie) stanowiska pracy poza ustaloną przerwą regulaminową. W konsekwencji jego zachowanie można było zakwalifikować jako rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W skardze kasacyjnej powoda zarzucono: 1/ naruszenie art. 56 § 1 k.p. przez jego nie zastosowanie i nie przywrócenie skarżącego do pracy, 2/ rażące naruszenie „prawa procesowego a w szczególności pominięcia dowodów zawnioskowanych w stosownej formie i czasie przez stronę, co uniemożliwiło jej udowodnienie podniesionych twierdzeń a także wszechstronne wyjaśnienie sprawy”, 3/ „rażące naruszenie art. 233 § 1 to jest zasady swobodnej oceny dowodów przez poczynienie ustaleń sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem a w szczególności pominięcie dowodów uzasadniających rację powoda bez wskazania, dlaczego Sąd nie daje im wiary”, 4/ „rażące naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. przez rozpoznanie sprawy w granicach mniejszych niż apelacja a w szczególności pominięcie zarzutu nie przeprowadzenia przez Sąd I Instancji prawidłowo zawnioskowanych dowodów”, 5/ rażące naruszenie art. 382 k.p.c. „przez orzeczenie jedynie na podstawie materiału zebranego postępowaniu w pierwszej instancji i nie dokonanie własnych ustaleń”.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi do rozpoznania, gdyż w sprawie występuje istotne zagadnienia prawne sprowadzające się do wykładni czy w „sytuacji, gdy pracownik popełnił więcej niż jedno wykroczenie, które samo w sobie nie stanowi podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (...) dochodzi do kumulacji tych negatywnych zachowań a w rezultacie zastosowania normy zawartej w art. 52 § 1 pkt. 1 kp, czy też każde z tych zdarzeń należy

rozpatrywać oddzielnie.” Wykładni wymaga także „wyjaśnienie, czy zachowanie pracownika, nawet sprzeczne z regulaminem pracy, ale które nie ma wpływu, na jakość świadczonej pracy może być traktowane, jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Ponadto, zdaniem skarżącego skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, gdyż „przyjęte przez Sądy obu instancji stanowisko, że wypicie herbaty w innym miejscu, niż to wskazuje pracodawca jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych i powoduje rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest rażącym naruszeniem prawa oraz zasad współżycia społecznego”.

Skarżący wskazał też, że konieczne jest rozstrzygnięcie, czy na gruncie art. 227 k.p.c. „dopuszczalne jest pominięcie dowodów zawnioskowanych przez strony w stosownej formie i terminie przyjmując, iż nie ma to znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy a w niniejszej sprawie dotyczy to nie przeprowadzenia dowodu celem ustalenia, czy czas, przez jaki powód był w pokoju śniadań był taki sam, jaki by poświęcił na wypiciu napoju z automatu”. Zdaniem skarżącego, „Sąd Okręgowy rażąco naruszył normę zawartą w art. 378 § 1 k.p.c. przez nie rozpoznanie wszystkich zarzutów apelacyjnych a także naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) nie uzasadniając, dlaczego dowody wskazane przez powoda nie są istotne dla rozstrzygnięcia sprawy oraz normę zawartą w art. 382 k.p.c. przez nie dokonanie własnych ustaleń przez sąd II instancji dodatkowo należy wskazać, iż Sąd Okręgowy w swoim uzasadnieniu podniósł okoliczności, które nie powinny być podstawą orzekania dotyczy to wcześniejszych kar nakładanych na powoda, a które nie były podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w winy pracownika”.

W odpowiedzi na skargę pozwana wniosła o pozostawienie jej bez rozpoznania w związku z brakiem przesłanek określonych w art. 398<sup>9</sup> k.p.c., ewentualnie o jej oddalenie jako całkowicie bezzasadnej oraz o zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jako oczywiście bezzasadna nie zasługuje na przyjęcie jej do rozpoznania. Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 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. 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 kasacyjnej przez Sąd Najwyższy.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, zaskarżonemu wyrokowi nie sposób postawić zarzutów oczywistego, tj. kwalifikowanego naruszenia podstaw skargi kasacyjnej, które byłyby widoczne od razu bez wnikania w szczegóły sprawy i bez potrzeby szczegółowej analizy prawnej lub prawniczej i wskazywałby na oczywistą zasadność wniesionej skargi kasacyjnej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274). Przeciwnie, z miarodajnych ustaleń, wynika że skarżącemu znane były zasady organizacji czasu pracy ustalone w regulaminie pracy, który przewidywał przerwę na posiłek na pierwszej zmianie pomiędzy 10.00 a 10.15 oraz to, że skarżący w dniu 17 marca 2010 r. około godziny 8.00 opuścił samowolnie stanowisko pracy w celu spożycia posiłku, na czym zastali go brygadziści, którzy uprzedzili „go, że dalsze naruszanie zasad organizacji czasu pracy może skutkować odpowiedzialnością porządkową i mieć konsekwencje dyscyplinarne”. Następnie skarżący zignorował dane przyrzeczenie, że „taka sytuacja się już nie powtórzy”, bo już następnego dnia, tj. 18 marca 2010 r. ponownie samowolnie opuścił stanowisko pracy poza ustalonym harmonogramem regulaminowym. W tej sytuacji Sąd Okręgowy był uprawniony do przyjęcia, że „takie zachowanie powoda nie mogło pozostawać bezkarne i z całą pewnością nie mogło być przez pracodawcę zaakceptowane”, który mógł zakwalifikować takie uporczywe rażące naruszenie obowiązków pracowniczych za uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wobec takich ustaleń, zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego pozostawały bez istotnego wpływu na wynik sprawy, ponieważ to nie czas, na jaki skarżący opuścił stanowisko pracy (5 czy 7 minut) miał istotne znaczenie dla dokonanej kwalifikacji prawnej, ale fakt, że skarżący wbrew obowiązującemu regulaminowi pracy i bez zgody przełożonych, po uprzedzeniu go o możliwości zastosowania sankcji dyscyplinarnych, kolejny raz i wbrew złożonemu przyrzeczeniu samowolnie opuścił stanowisko pracy w celu skorzystania z bezpodstawnej nieregulaminowej przerwy w pracy.

W ramach takich ustaleń, które suwerennie i prawidłowo oceniły Sądy obu instancji wykluczone było przyjęcie, że skarżący wykazał istnienie okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występowanie w sprawie sformułowanych w skardze kasacyjnej zagadnień prawnych. Ze sposobu, w jaki we wniosku skargi zostały przedstawione zagadnienia prawne i „procesowe” problemy interpretacyjne, wynika, że skarżący pominął miarodajne ustalenia faktyczne zaskarżonego wyroku oraz ocenę prawną, które zadecydowały o wyniku sprawy. Kwalifikacja prawna ustaleń, w których za samowolne naruszenie przepisów o czasie pracy skarżący był wcześniej dwukrotnie karany sankcjami porządkowymi, następnie został uprzedzony o możliwości zastosowania sankcji dyscyplinarnego zwolnienia z pracy, a pomimo to jego kolejne tego samego rodzaju bezrefleksyjne zachowanie się „było nacechowane uporczywością i złośliwością”, uzasadniało niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i nie budziło jakichkolwiek wątpliwości co do takiej prawidłowości kwalifikacji prawnej. W takim stanie sprawy kasacyjny zarzut naruszenia art. 56 § 1 k.p. oraz skarga kasacyjna były w całości chybione, oczywiście nietrafne, bezpodstawne i nieuzasadnione.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji w zgodzie z art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c., orzekając na podstawie art. 98 k.p.c. o kosztach postępowania kasacyjnego (kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej).