

POSTANOWIENIE

Dnia 2 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa A. Sp. z o.o. w Z.

przeciwko P. K.

o zapłatę,

oraz

z powództwa wzajemnego P.K.

przeciwko A. Sp.z o.o. w Z.

o zapłatę

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 2 sierpnia 2023 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego (powoda wzajemnego) od wyroku Sądu Okręgowego w Z.

z dnia 17 grudnia 2021 r., sygn. akt IV Pa 73/21,

T.L.

1. odrzuca skargę kasacyjną w zakresie powództwa głównego;

2. odmawia przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej w zakresie powództwa wzajemnego;

3. zasądza od pozwanego (powoda wzajemnego) P.K. na rzecz powoda głównego (pozwanego wzajemnego) A. Sp. z o.o. w Z. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.

UZASADNIENIE

Powódka A. Spółka z o.o. z siedzibą w Z. w ramach powództwa głównego przeciwko P. K. wniosła o zapłatę kwoty 10.650 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania z art. 61¹ k.p. za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany P. K. domagał się oddalenie powództwa głównego oraz wniósł powództwo wzajemne o zasądzenie od powódki (pozwanej wzajemnej) kwoty 10.650 zł z ustawowymi odsetkami za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków.

Sąd Rejonowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 12 sierpnia 2021 r. zasądził od pozwanego (powoda wzajemnego) na rzecz powódki (pozwanej wzajemnej) kwotę 5.700 zł wraz z ustawowymi odsetkami za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz oddalił w pozostałej części powództwo główne i oddalił powództwo wzajemne, a nadto zasądził od pozwanego (powoda wzajemnego) na rzecz powódki (pozwanej wzajemnej) kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nie obciążył go kosztami sądowymi.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 17 grudnia 2021 r. oddalił apelację pozwanego (powoda wzajemnego) od orzeczenia Sądu pierwszej instancji i zasądził od niego na rzecz powódki (pozwanej wzajemnej) kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Pozwany (powód wzajemny) zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego: art. 55 § 1¹ w związku z art. 94 pkt 4 w związku z art. 207 § 1 i 2 k.p. oraz w związku z art. 355 k.c., a także naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy: art. 385 oraz art. 378 § 1 w związku z art. 391 § 1 oraz art. 382 k.p.c. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w zakresie pkt I.1, I.3, II.1, II.2, II.3 i orzeczenie co do istoty sprawy; ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie kosztów procesu za wszystkie instancji i postępowanie kasacyjne.

Jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał potrzebę wykładni przepisów art. 55 § 1¹ w związku z art. 94 pkt 4 w związku z art. 207 § 1 i 2 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego pojawiła się bowiem rozbieżność w kwestii tego, czy rażące naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, jako przesłanka rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, musi mieć charakter powtarzalny, czy też wystarczające dla zastosowania tego trybu zakończenia stosunku pracy może być jednorazowe naganne zachowanie pracodawcy, a nadto czy naruszenie obowiązków musi być objęte kwalifikowaną postacią winy podmiotu zatrudniającego. Gdyby Sąd Najwyższy nie podzielił stanowiska skarżącego odnośnie do wykładni powołanych przepisów i uznał, że naruszenie podstawowych obowiązków powinno nastąpić z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracodawcy, wówczas skarga kasacyjna byłaby oczywiście uzasadniona, gdyż zachowanie powódki (pозwanej wzajemnej) polegające na opóźnieniu naprawy klimatyzacji w samochodzie i narażeniu pozwanego (powoda wzajemnego) na utratę zdrowia lub życia, nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków także w aspekcie subiektywnym (wina umyślna).

Powódka (pозwana wzajemna) w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania lub o jej oddalenie i zasądzenie od skarżącego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna w zakresie powództwa głównego podlega odrzuceniu z mocy art. 398⁶ § 2 i 3 k.p.c. z uwagi na wartość przedmiotu zaskarżenia wynoszącą 5.700 zł, a więc niższą od kwoty 10.000 zł decydującej - w myśl art. 398² § 1 k.p.c. - o dopuszczalności tegoż środka zaskarżenia.

Natomiast skarga kasacyjna w zakresie powództwa wzajemnego 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.

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.

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., to jest istnieniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 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 (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365 i 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga ponadto przytoczenia i

poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego. Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124). Twierdzenie o występowaniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów jest uzasadniony tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących owo zagadnienie.

Z kolei powołanie się 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 pierwszej kolejności trzeba zwrócić uwagę, że pozwany (powód wzajemny) łączy oczywistą zasadność skargi kasacyjnej z wystąpieniem istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzebą wykładni. Tymczasem, już tylko z samej przedstawionej

wyżej istoty ustawowych przesłanek przedsądu przewidzianych w art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c. wynika, że co do zasady nie mogą one występować jednocześnie. Jeżeli bowiem w sprawie rzeczywiście występuje potrzeba wykładni, od którego rozstrzygnięcia zależy wydanie prawidłowego orzeczenia co do istoty sprawy, to z natury rzeczy ewentualny błąd orzeczniczy popełniony przez Sąd drugiej instancji nie może mieć charakteru oczywistego i podstawowego. Z kolei skarga kasacyjna nie może być uznana za oczywiście uzasadnioną, jeżeli o występowaniu tej przesłanki miałoby świadczyć naruszenie przepisów prawa, których wykładnia nasuwa tak duże wątpliwości, że konieczne jest ich wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy w ramach sformułowanego w tej sprawie zagadnienia prawnego (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 247/10, LEX nr 1274964; z dnia 21 października 2008 r., II PK 158/08, LEX nr 738506; z dnia 7 października 2020 r., II PK 158/19, LEX nr 3080067). Zatem nie do pogodzenia z oczywistością skargi jest stawianie w niej zagadnień prawnych, wymagających rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, ani wskazywanie na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Nie zachodzi też sugerowana przez pozwanego (powoda wzajemnego) potrzeba wykładni art. 55 § 1¹ k.p. wywołującego – zdaniem skarżącego – rozbieżność w orzecznictwie sądowym. Przytaczane w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wyroki Sądu Najwyższego zapadły bowiem w odmiennych stanach faktycznych. Tymczasem stwierdzenie zaistnienia po stronie pracodawcy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wymaga indywidualnej oceny, uwzględniającej całokształt okoliczności sprawy (wyroki Sadu Najwyższego: z dnia 19 czerwca 2018 r., II BP 5/17, LEX nr 2508534; z dnia 18 maja 2017 r., II PK 119/16, LEX nr 2306362).

Skoro przepis art. 55 § 1¹ k.p. jest swego rodzaju odwzorowaniem unormowania art. 55 § 1 pkt 1 k.p., to w judykaturze i doktrynie przyjmuje się, że naruszenie przez podmiot zatrudniający podstawowych obowiązków wobec pracownika powinno spełniać kryteria (tak obiektywne, jak i subiektywne) ciężkości, o jakich mowa w tym ostatnim przepisie. Kryteria te może spełniać zarówno

jednorazowe zachowanie pracodawcy, jak i działanie (zaniechanie) o charakterze ciągłym.

Co do subiektywnego aspektu owego naruszenia, kwestie te zostały szczegółowo omówione w uzasadnieniu powołanego przez skarżącego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11 (LEX nr 1211159).

Przypomniano w nim, że art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy daje pracownikowi możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Sformułowanie powołanego przepisu zbliżone jest do redakcji art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, co upoważnia do postawienia tezy, że art. 55 § 1¹ k.p. stanowi po stronie pracownika odpowiednik rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zamysłem ustawodawcy było zatem umożliwienie pracownikowi - zgodnie z zasadą równości stron umowy o pracę - natychmiastowego zerwania łączącej go z pracodawcą więzi prawnej w sytuacji, gdy ten ostatni przez swoje zawinione postępowanie uniemożliwia prawidłową realizację podstawowych celów stosunku pracy. Przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 k.p., użyte w art. 55 § 1¹ k.p. określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy interpretować jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona "ciężkości" tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy). Oczywiście pracodawca może kwestionować istnienie tego rodzaju przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Może to przy tym uczynić w wytoczonym przez siebie procesie o odszkodowanie z art. 61¹ k.p. lub w zainicjowanym przez pracownika postępowaniu sądowym o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542 oraz wyroki: z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 310, z glosą M. Gersdorf, OSP 1999 nr 11, poz. 208).

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09 (LEX nr 558297), w sprawach dotyczących zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, a dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki. Owe podstawowe obowiązki pracodawcy zostały skatalogowane (aczkolwiek w przykładowy sposób) w art. 94 k.p. Niektóre z nich ustawodawca podniósł do rangi podstawowych zasad prawa pracy (vide: art. 11¹-17 i art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.).

Sam fakt naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika nie wystarcza jednak dla uznania, że zostały spełnione przesłanki zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy z art. 55 § 1¹ k.p. Naruszenie to musi być bowiem ciężkie tak w sensie obiektywnym, jak i subiektywnym. O ile nie budzi wątpliwości interpretacyjnych obiektywna "ciężkość" naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, mierzona rangą zagrożonych lub naruszonych słuszych interesów pracownika, o tyle kontrowersyjny jest subiektywny wymiar owego naruszenia, a to z uwagi na nieposłużenie się przez ustawodawcę w komentowanym przepisie (w przeciwieństwie do art. 52 § 1 k.p.) pojęciem winy. W literaturze obok stanowiska, że zachowanie pracodawcy objęte hipotezą normy art. 55 § 1 k.p. musi charakteryzować się winą umyślną lub co najmniej rażącym niedbalstwem, a więc wzorowaną na prawie karnym winą rozumianą jako naganność zachowania sprawcy w sensie subiektywnym (M. Gersdorf: Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, PiZS 1998 nr 6, s. 37 oraz W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy, komentarz, Warszawa 2011, s. 472), wyrażany jest pogląd, iż dla zastosowania powołanego przepisu wystarczające jest wystąpienie - odpowiadającej wykształconemu na gruncie prawa cywilnego pojęciu - winy kontraktowej, której elementem jest bezprawność zachowania dłużnika, polegająca na ujemnej ocenie zachowania kontrahenta z punktu widzenia porządku prawnego. Nie jest zatem istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo w naruszeniu podstawowego obowiązku wobec pracownika. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię

ciężkości, nawet jeśli nie działał on w złej wierze, ani nie zachowywał się rażąco niedbale (T. Zieliński: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (w:) Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych, red. L. Florek, Warszawa 1998). Na konieczność stosowania i zarazem trudności w zdefiniowaniu subiektywnego elementu "ciężkości" naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy zwracano uwagę także w judykaturze. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10 (M.P.Pr. 2011 nr 5, s. 263-268) wyrażono pogląd, że skoro ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść. W konsekwencji ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. Co do samej winy, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego wyroku z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, zauważył, że wina jako element ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w art. 55 § 1¹ k.p., jest kategorią bardziej złożoną od winy pracownika w art. 52 § 1 k.p., której przypisanie sprawcy wymaga stosowania subiektywnych kryteriów oceny jego zachowania, takich jak możliwość przewidywania skutków działania przez sprawcę, jego doświadczenie życiowe i zawodowe, motywy działania, stan świadomości itp. Natomiast wina pracodawcy może, zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku, polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności (bezprawności) postępowania (np. w przypadku naruszenia obowiązku zapewnienia warunków pracy niezagrażających życiu lub zdrowiu pracownika ze względu na brak środków finansowych, czy też niewypłacania należnego wynagrodzenia) lub jej stwierdzenie będzie wymagało także odwołania się do kryteriów subiektywnych. Pierwsza sytuacja dotyczy obowiązków, których realizacja spoczywa na pracodawcy jako

jednostce organizacyjnej (np. spółce), druga, obowiązków, których wykonanie zależy przede wszystkim od faktycznych zachowań konkretnych osób reprezentujących pracodawcę (np. jak w sprawie, w której zapadł cytowany wyrok - naruszenie godności pracownika). Z kolei w wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07 (LEX nr 551138.) Sąd Najwyższy wprost opowiedział się za cywilistycznym pojęciem winy pracodawcy w naruszeniu jego podstawowych obowiązków stwierdzając, że do oceny winy pracodawcy należy stosować miernik obiektywny uregulowany w art. 355 k.c., co oznacza, że wina polega na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (należytej staranności), którą w zakresie prowadzonej przez dłużnika działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności.

Wypada zauważyć, że ocena "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, tak z obiektywnego jak i subiektywnego punktu widzenia (przy uwzględnieniu każdego ze wskazanych wyżej sposobów rozumienia tej przesłanki zastosowania omawianego trybu rozwiązania stosunku pracy) musi być zindywidualizowana i uwzględniać wszystkie okoliczności danego przypadku.

Potrzebę owej indywidualizacji oceny ciężkości naruszenia przez podmiot zatrudniający podstawowych obowiązków wobec pracownika, także w aspekcie winy, najlepiej ilustruje orzecznictwo sądowe dotyczące realizacji powinności wypłaty wynagrodzenia za pracę. W uzasadnieniu powołanego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, zauważono, że judykaturze można wprawdzie spotkać bardzo rygorystyczne podejście do tej kwestii, abstrahujące od rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi takim zachowaniem oraz nasilenia winy pracodawcy. Przyjmuje się bowiem, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione, a nieterminowe realizowanie obowiązku dotyczy części wynagrodzenia za pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPIUS 2001 nr 16, poz. 516, z glosą krytyczną W. Cejsela: Monitor Prawniczy 2000 nr 11, s. 601; z dnia 5 lipca 2005 r.,

I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, poz. 23 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219). Stanowisko to jest jednak krytykowane w doktrynie. Zauważa się, że w przypadku niewypłacenia pracownikowi niewielkiej części wynagrodzenia trudno mówić o ciężkości naruszenia obowiązków przez pracodawcę (por: K. Jaśkowski (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy, komentarz, Warszawa 2012, tom 1, s. 250). Rygorystyczne traktowanie pojęcia "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków jest też łagodzone w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Podkreśla się w nich, że chociaż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy, jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011 nr 5 - 6, poz. 69), z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009 nr 13 - 14, poz. 170 oraz z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173). Zauważa się również, że nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może zaś podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych.

Na potrzebę uwzględnienia rangi zagrożonych przez pracodawcę interesów pracownika przy kwalifikacji rangi naruszenia przez podmiot zatrudniający podstawowego obowiązku zwrócił też uwagę Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 18 stycznia 2022 r., II PSKP 77/21 (OSNP 2022 nr 12, poz. 16) i z dnia 4 października 2022 r., II PSKP 114/21 (LEX nr 3491352).

Przytoczone orzecznictwo sądowe upoważnia do postawienia tezy, że w ramach zindywidualizowanej oceny zachowania pracodawcy, jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., decydujące znaczenie w analizie poszczególnych elementów (obiektywnych i subiektywnych) tejże kwalifikacji ma całokształt okoliczności faktycznych sprawy.

Powołany przez skarżącego przepis art. 55 § 1¹ k.p. doczekał się zatem obszernej wykładni judykatury i doktryny, co wyklucza konieczność ponownego dekodowania przez Sąd Najwyższy zawartej w tym przepisie normy prawnej.

Nie zachodzi także podnoszona przez autora skargi kasacyjnej oczywista zasadność wniesionego środka zaskarżenia.

Z ustalonego i wiążącego dla Sądu Najwyższego stanu faktycznego sprawy wynika, że zarzucane pracodawcy naruszenie obowiązków polegające na niezapewnieniu pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przez dostarczenie pozwanemu (powodowi wzajemnemu) samochodu z niesprawną klimatyzacją, było zdarzeniem incydentalnym w trakcie dziesięcioletniego okresu trwania łączącego strony stosunku pracy jednostkowy charakter. Wprawdzie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy, oceniając zachowanie powódki (pозwanej wzajemnej) w kontekście unormowania art. 55 § 1¹ k.p., wykluczył możliwość przypisania pracodawcy winy umyślnej i rażącego niedbalstwa, jednakże z dalszych wywodów Sądu można wysnuć wniosek, że powodowa spółka nie tylko nie dopuściła się zachowań nacechowanych kwalifikowaną postacią winy, ale dochowała należytej staranności w podejmowaniu działań zmierzających do przywrócenia właściwych warunków pracy pozwanego (powoda wzajemnego). Ustalono bowiem, że do awarii klimatyzacji w samochodzie doszło w niedzielę wieczorem 21 lipca 2019 r. na terenie Niemiec, gdzie skarżący miał rozpocząć pracę następnego dnia rano o godzinie 4.00. Kierowca, który korzystał z pojazdu na poprzedniej zmianie, nie zawiadomił pracodawcy o awarii, a jej usunięcie w dzień wolny od pracy i porą nocną było niemożliwe, z uwagi na nieczynne serwisy samochodowe. Pozwany (powód wzajemny) nie odmówił wyjazdu w trasę niesprawnym samochodem, ani nie domagał się niezwłocznego usunięcia usterki. Następnego dnia pracodawca podjął zaś starania o znalezienie na terenie Niemiec serwisu, który mógłby dokonać naprawy klimatyzacji. Z uwagi na brak wolnych

terminów nie udało się przeprowadzić naprawy w serwisie w Niemczech. Dlatego też skierowano pozwanego (powoda wzajemnego) do bazy we Włoszech, gdzie usunięto usterkę pojazdu w dniu 25 lipca 2019 r. Zdaniem Sądu drugiej instancji, poruszanie się podczas letnich upałów samochodem z niesprawną klimatyzacją było uciążliwe i niekomfortowe oraz utrudniało pracę kierowcy, jednak w obliczu zaistniałego stanu faktycznego, a w szczególności podjętych przez pracodawcę działań naprawczych, nie można uznać, że doszło do ciężkiego naruszenia przez podmiot zatrudniający podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Dokonana przez Sąd odwoławczy ocena okoliczności faktycznych i związana z tym wykładnia przepisów (wyrażona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku) mieszczą się w granicach uznania sędziowskiego. Podnoszone przez skarżącą w tym zakresie argumenty stanowią zatem polemikę z oceną dowodów i wynikającymi z niej ustaleniami faktycznymi. Zgodnie zaś 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. 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). W związku z powyższym brak jest również podstaw do przyjęcia oczywistej zasadności skargi.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a o kosztach postępowania kasacyjnego orzekł zgodnie z art. 398²¹ w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

(J.K.)

(r.g.)

