

POSTANOWIENIE

Dnia 6 listopada 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. J.
przeciwko Narodowemu Instytutowi [...] - Państwowemu Instytutowi Badawczemu w
Warszawie
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 listopada 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 29 września 2023 r., sygn. akt XIV Pa 103/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł wraz z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 29 września 2023 r., sygn. akt XIV Pa 103/23, Sąd Okręgowy w Warszawie w sprawie z powództwa M. J. w wyniku apelacji pozwanego Narodowego Instytutu [...] – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie zmienił wyrok Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z 8 marca 2023

r., sygn. akt VII P 742/19 w pkt II w ten sposób, że nadał mu treść: oddala powództwo w pozostałym zakresie; zmienił wyrok w pkt II w ten sposób, że nadał mu treść: znosi wzajemnie koszty postępowania, zaś w pozostałym zakresie oddalił apelację.

Pozwem z 21 czerwca 2019 r. przeciwko Narodowemu [...] Państwowemu Instytutowi Badawczemu w Warszawie (wcześniej: Instytut [...] powód M. J. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o zasądzenie 53.550 zł tytułem odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pismem z 18 stycznia 2022 r. powód rozszerzył powództwo i wniósł dodatkowo o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego 378.000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia odpisu pisma do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za szkodę majątkową wyrządzoną powodowi na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy jako roszczenie uzupełniające.

W odpowiedzi na pozew pismem z 29 listopada 2019 r. pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, następnie pismem z 29 marca w 2022 r. w odpowiedzi na rozszerzone powództwo wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie wyrokiem z 8 marca 2023 r., sygn. akt VII P 742/19 w punkcie I zasądził od pozwanego Narodowego Instytutu [...] - Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie na rzecz powoda M. J. 53.550 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy; w punkcie II zasądził od pozwanego Narodowego Instytutu [...] - Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie na rzecz powoda M. J. 378.000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 15 lutego 2022 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za szkodę majątkową wyrządzoną powodowi wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy; w punkcie III zasądził od pozwanego Narodowego Instytutu [...] - Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie na rzecz powoda M. J. 21.758 zł tytułem zwrotu

kosztów procesu, w tym 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie IV wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17.850 zł.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją strona pozwana zarzucając zaskarżonemu wyrokowi błędy w ustaleniach faktycznych i naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 24 ust. 2 oraz art. 65 ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 498) w zw. z art. 68 § 1 k.p.; art. 72 § 2 i 3 k.p.; art. 44 ust. 1-7, 45 ust. 1-4 oraz 46 ust. 1-4 ustawy o instytutach badawczych oraz art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji zmienił częściowo zaskarżony wyrok.

Wskazał on, że w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w punkcie I. zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy podzielił w całości ustalenia faktyczne i poczynione na ich tle rozważania faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął za własne, bez konieczności ich szerszego przytaczania. Nie budzi bowiem wątpliwości, że powołanie powoda na stanowisko dyrektora Instytutu stanowiło wyłącznie akt powierzenia funkcji o charakterze organizacyjnym, a nie prawno-kształtującym w rozumieniu art. 68 k.p., a co za tym idzie nie wpłynęło na jego status jako pracownika naukowego zatrudnionego na stanowisku profesora, zatem na podstawie mianowania.

Stąd też dokonane przez pracodawcę zrównanie aktu odwołania z funkcji, z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę w okolicznościach sprawy niniejszej prawidłowo Sąd Rejonowy zakwalifikował jako naruszenie przepisów o szczególnej ochronie wynikającej z ustawy o instytutach badawczych regulujących tryb rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę z mianowanym pracownikiem naukowym. To z kolei w kontekście równoczesnego naruszenia art. 39 k.p. skutkowało zasadnym przyznaniem powodowi - zgodnie z jego żądaniem - odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W zakresie rozstrzygnięcia objętego punktem II zaskarżonego wyroku ocena prawna Sądu Okręgowego okazała się odmienna od konstatacji Sądu pierwszej instancji.

Sąd drugiej instancji ocenił, że powód nie wykazał żadnych przesłanek przemawiających za istnieniem odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynu niedozwolonego (art. 415 k.c.) po stronie pracodawcy. W szczególności nie została wykazana intencjonalność rozwiązania stosunku pracy, oraz adekwatny związek przyczynowy między wypowiedzeniem umowy o pracę a zaistnieniem szkody. Powód w piśmie zatytułowanym: „PISMO PROCESOWE POWODA rozszerzenie powództwa” stwierdza, że z uwagi na „(...) skalę naruszeń jakich dopuszczono się na skutek podjęcia błędnej decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy Powodowi posiadającemu status pracownika mianowanego, któremu przepisy gwarantowały pozostawanie w stosunku pracy wynikającym z mianowania aż do osiągnięcia 70 roku życia, przyjąć należy, że Pozwany ponosi względem Powoda odpowiedzialność deliktową.” Zdaniem powoda uzasadnieniem pociągnięcia pozwanego do odpowiedzialności deliktowej jest również „szczególnie naganne zachowanie pracodawcy, które jest działaniem umyślnym, lub charakteryzującym się rażącym niedbalstwem”. Z powyższych twierdzeń powoda można wysnuć, iż w jego ocenie, przesłankami szczególnymi dla odpowiedzialności deliktowej pracodawcy w stanie faktycznym rozpoznawanego sporu, jest: skala naruszeń spowodowanych wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę podmiotowi stosunku pracy mającemu szczególny status pracownika mianowanego, oraz objętego ochroną przedemerytalną przewidzianą przepisami szczególnymi; jak również kwalifikacja stopnia winy pracodawcy przy wypowiedzaniu umowy o pracę. Pierwsza z przytoczonych przesłanek nastręcza pewnych trudności interpretacyjnych, gdyż trudno w oparciu o użyte sformułowania jednoznacznie ustalić znaczenie słów „skala naruszeń, jakich dopuszczono się na skutek podjęcia błędnej decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy Powodowi (...)”. Naruszenie w orzecznictwie oraz literaturze prawniczej najczęściej odnoszone jest do ujemnie ocenianych zachowań podmiotów prawa z uwagi na niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie wiążących ich norm. Jednak w kontekście cytowanego akapitu z pisma procesowego powoda, a w szczególności dalszej części zdania „(...) jakich dopuszczono się na skutek podjęcia błędnej decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy” wydaje się, że określenie to ma oznaczać uszczerbek majątkowy, jakiego doznał powód na skutek rozwiązania z nim stosunku pracy, a „skala naruszeń” jest rozmiarem tego

uszczerbku majątkowego. Sąd odwoławczy wyjaśnił, że rozmiar uszczerbku majątkowego nie jest ani szczególną przesłanką odpowiedzialności deliktowej, niezależnie od statusu podmiotów spornego stosunku prawnego, ani ogólną przesłanką odpowiedzialności cywilnej. Nie należy zatem rozmiaru szkody traktować jako jednej z przesłanek odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych, której wykazanie razem z pozostałymi przesłankami, warunkuje uprawnienie podmiotu do żądania odpowiednich świadczeń majątkowych. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 1 marca 2018 r., III PK 18/17, przesłanki odpowiedzialności deliktowej pracodawcy z tytułu szkody wyrządzonej przez sprzeczne z prawem rozwiązanie stosunku pracy zasadniczo są zbieżne z ogólnymi przesłankami odpowiedzialności cywilnoprawnej z tym zastrzeżeniem, że działanie pracodawcy musi cechować się zamierzonym (umyślnym) naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dodanie tej szczególnej przesłanki motywowane jest przez Sąd tym, że w przeciwieństwie do odpowiednich roszczeń z Kodeksu pracy znajdujących zastosowanie w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę, roszczenie pracownika z art. 415 k.c. przyznaje pracownikowi świadczenia ponad wartość kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Z tego względu judykatura przyjęła, że odszkodowanie w takim zakresie wymaga wykazania „szczególnie naganego zachowania pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę”.

W świetle zgromadzonego materiału procesowego, w tym przede wszystkim, wniosków, twierdzeń i dowodów, składanych przez powoda, jako stronę, na której spoczywa ciężar dowodzenia, nie ma podstaw do uznania ażeby została wykazana przesłanka winy umyślnej (określana również w orzecznictwie jako kwalifikowana postać bezprawności czynu) ani normalnego związku przyczynowego między działaniem a powstaniem szkody.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji w zakresie oceny prawnej wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę powoda oraz kwalifikacji prawnej stosunku prawnego między stronami tego sporu. Nie ulega wątpliwości, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, zostało złożone z naruszeniem szeregu przepisów prawa pracy (art. 45 ust. 2 i ust. 4 ustawy o

instytutach badawczych w zw. z art. 68 § 1 k.p. , art. 39 k.p. w zw. z art. 65 ustawy o instytutach badawczych), w tym mających charakter szczególnie ochronny względem pracowników pozostających w okresie ochrony przedemerytalnej - art. 39 k.p. w zw. z art. 65 ustawy o instytutach badawczych. Tak poważne naruszenia prawa przy rozwiązywaniu stosunku pracy, połączone z wyrządzeniem szczególnie dotkliwej dla powoda szkody w kontekście, między innymi, przewidywanych trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę, wynikających z podlegania ochronie przedemerytalnej, jak również połączone z uchybieniem konstytucyjnemu obowiązkowi działania przez podmiot publiczny na podstawie i w granicach prawa (art. 7 Konstytucji RP), implikujący jego znajomość i prawidłowe stosowanie, daje uzasadnione podstawy do kwalifikacji omawianego zachowania pracodawcy, jako rażącego naruszenia prawa, oraz przypisania mu winy w postaci co najmniej rażącego niedbalstwa. Przytoczony opis prawnie relewantnych aspektów czynności pozwanego przy wypowiedzeniu umowy o pracę na tle przesłanek odpowiedzialności deliktowej, której domaga się powód w piśmie rozszerzającym powództwo, nie spełnia jednak wymagań stawianych pracownikowi w wykazaniu popełnienia przez pracodawcę czynu niedozwolonego w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy. Przyczyną tego stanu rzeczy jest mylne założenie Sądu pierwszej instancji o tym, że do ustalenia odpowiedzialności deliktowej pracodawcy w tego rodzaju sporze wystarczające jest wykazanie przez pracownika rażącego niedbalstwa pracodawcy przy niezgodnym z prawem rozwiązaniu stosunku pracy, podczas gdy Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazuje, w utrwalonej w tym zakresie linii orzeczniczej, że na powodzie spoczywa ciężar procesowy wykazania zamierzonego (umyślnego) działania pracodawcy, i żadna inna postać winy nie jest satysfakcjonująca w kontekście oceny istnienia odpowiedzialności deliktowej (wyrok Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r., III PK 18/17, wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2012 r., I PK 193/11, wyrok Sądu Najwyższego z 5 kwietnia 2016 r., I PK 104/15).

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego o braku odpowiedzialności deliktowej po stronie pracodawcy nie było jednak podyktowane samym brakiem winy umyślnej (intencjonalnej) w naruszeniu przepisów o wypowiedaniu umów o pracę z

pracownikiem mianowanym (art. 45 ust. 2 i ust. 4 ustawy o instytutach badawczych). W świetle zgromadzonego materiału procesowego, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że powód nie tylko nie wykazał spełnienia przesłanki adekwatnego (normalnego) związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a wystąpieniem szkody w majątku powoda, ale wręcz zerwał ten związek przez wybór roszczenia odszkodowawczego z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 k.p.) zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy i wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy (art. 45 i 47 k.p.). Niedopuszczalnym byłoby bowiem przyjęcie, że normalnym skutkiem rozwiązania stosunku pracy jest szkoda określona przez powoda w piśmie rozszerzającym powództwo, skoro miał on możliwość wniesienia żądania o przywrócenie do pracy (art. 45 k.p.) i wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p. w zw. z art. 39 k.p.). Decyzja o nieskorzystaniu z powyższych uprawnień, które, w razie uwzględnienia przez Sąd pierwszej instancji, zniweczyłyby szkodę powoda w zakresie niezyskanego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, przekreśla logiczny związek przyczynowy między wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę a zajściem szkody. Skoro bowiem powód nie był zainteresowany powrotem do pracy, nie może skutecznie domagać się tytułem odszkodowania z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. wynagrodzenia brutto za kilka lat niepozostawania w tymże stosunku pracy. Powód dokonując wyboru roszczenia na gruncie Kodeksu pracy uchylił się od działań umożliwiających zapobiegnięcie szkody w zakresie utraconego wynagrodzenia, jednocześnie zrywając normalny związek przyczynowy w ciągu zdarzeń zapoczątkowanych wadliwym wypowiedzeniem, a zakończonych poniesieniem szkody przez powoda w deklarowanym przez niego wymiarze.

Sąd drugiej instancji zauważył, że powód jako osoba będąca objętą ochroną przedemerytalną (art. 39 k.p.) której umowa w toku procesu uległa rozwiązaniu, miał do dyspozycji alternatywne roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (art. 45 § 1 k.p.) połączone z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 zd. 2 k.p. w zw. z art. 39 k.p.), oraz roszczenie o odszkodowanie (limitowane) z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. Z uwagi na to, że pierwsze z nich w pełni rekompensowałoby szkodę powoda jednocześnie eliminując potrzebę sięgania po roszczenia z Kodeksu

cywilnego, a powód nie skorzystał z niego do zakończenia postępowania przed Sądem drugiej instancji, należy uznać, że w świetle wspomnianej zasady subsydiarnego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego, w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji nie zachodziły podstawy do zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 415 k.c.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną powód w części co do pkt 1 i 2 w zakresie w jakim Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił powództwo i rozstrzygnął o kosztach za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawach przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 (występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego) oraz pkt 4 (oczywista zasadność skargi kasacyjnej) k.p.c.

Powód wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (istotnych zagadnień prawnych związanych z odpowiedzialnością deliktową pracodawcy) oraz oczywiste uzasadnienie skargi kasacyjnej:

1) istotne zagadnienia prawne, jakie pojawiło się w niniejszej sprawie dotyczy, udzielenia odpowiedzi na następujące pytania:

a) Czy pracownik objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy (będący w ochronie przedemerytalnej), który zdecydował się wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym, ma prawo wystąpić również z roszczeniem odszkodowawczym uzupełniającym wobec pracodawcy (na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), czy też wybór roszczenia odszkodowawczego zrywa adekwatny związek przyczynowy pomiędzy szkodą majątkową w postaci utraconego zarobku a zachowaniem pracodawcy, warunkujący odpowiedzialność deliktową pracodawcy?;

b) Czy rażące, ciężkie naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa pozytywnego dotyczących wypowiedzania stosunku pracy (naruszenie przepisów ogólnych o wypowiedzaniu umów o pracę, naruszenie pragmatyki zawodowej, naruszenie przepisów przyznających szczególną ochronę przed wypowiedzeniem stosunku pracy pracownikowi w wieku ochronnym przedemerytalnym) oraz jednocześnie naruszenie przy wypowiedzaniu stosunku pracy zasad współżycia

społecznego w tym zasady wzajemnej lojalności obowiązującej w stosunkach pracy i zasady sprawiedliwości społecznej, prowadzące do wypowiedzenia stosunku pracy bez żadnego merytorycznego uzasadnienia pracownikowi, który wykonywał swoją pracę wzorowo i był liderem (o bogatym dorobku naukowym, przynoszącym wymierne korzyści materialne dla pracodawcy, posiadającym wysokie noty, pozytywne oceny rady naukowej, lojalnie wykonującego swoje obowiązki służbowe przez blisko 40 lat) może świadczyć o celowym, intencjonalnym, świadomym działaniu ze strony pracodawcy, a w konsekwencji przesądzać o winie umyślnej po stronie pracodawcy lub co najmniej rażącym niedbalstwu (kwalifikowanej winie nieumyślnej), uzasadniającym (przy spełnieniu pozostałych przesłanek odpowiedzialności) odpowiedzialność pracodawcy za delikt popełniony wobec pracownika?;

c) Czy warunkiem uzupełniającej odpowiedzialności deliktowej pracodawcy wobec pracownika za szkodę wyrządzoną w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy w zakresie przesłanki zawinionego działania jest wyłącznie wina umyślna, czy też odpowiedzialność ta jest także uzasadniona w przypadku wystąpienia najwyższego stopnia winy nieumyślnej, stanowiącego kwalifikowane naruszenie ze strony pracodawcy?

d) Czy odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy dopuszcza możliwość pogorszenia sytuacji prawnej pracownika względem każdej innej osoby występującej z roszczeniem deliktowym wobec osoby trzeciej na podstawie art. 415 k.c., poprzez istotne zaostrzenie przesłanek odpowiedzialności deliktowej pracodawcy względem pracownika w zakresie przesłanki winy?

2) W rzeczonej sprawie występuje także oczywista zasadność skargi kasacyjnej, albowiem Sąd Okręgowy przyjął zupełnie odmienną konstatację dotyczącą dopuszczalności dochodzenia przez pracownika roszczeń uzupełniających w razie wadliwości rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem niż Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy w swoim uzasadnieniu wyroku przedstawił także ewolucję poglądów orzecznictwa dotyczącą powyższej kwestii, ukształtowane przeciwstawne

linie orzecznicze. Mimo to, Sąd Okręgowy nie wskazał wprost za jakim stanowiskiem się opowiada. Należałoby więc ostatecznie przesądzić o dopuszczalności występowania przez pracowników z roszczeniami uzupełniającymi wobec pracodawców w przypadku szkód powstałych na gruncie bezprawnego wypowiedzenia stosunku pracy.

Nie może być tak, że na skutek przyjęcia odmiennej konstatacji dotyczącej interpretacji przepisów prawa, pracownik pozostaje z jedynie limitowanym i zryczałtowanym odszkodowaniem w przypadku, gdy jego szkoda nie zostaje w żaden sposób w pełni pokryta, przy jednoczesnym stwierdzeniu rażących naruszeń ze strony pracodawcy, potwierdzonych przez składy sędziowskie dwóch instancji sądów powszechnych.

Podkreślenia wymaga, że Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy. Z ustaleń tych wynika, iż pracodawca dopuścił się nie tylko rażącego naruszenia przepisów prawa pozytywnego, lecz również zasad współżycia społecznego. Co więcej, tak rażącego naruszenia dopuściła się instytucja publiczna. Rozwiązanie stosunku pracy z Powodem było działaniem nieakceptowalnym społecznie, podyktowane decyzją polityczną.

Na gruncie rzeczonego stanu faktycznego należy zadać pytanie, czy odszkodowanie w wysokości zaledwie trzykrotności wynagrodzenia należnego powodowi, byłoby kwotą adekwatną dla skali szkód, które poniósł powód? Oczywiście, że nie. powód jako mianowany pracownik naukowy, zgodnie z ustawą o instytutach badawczych, miał gwarancję zatrudnienia do końca roku, w którym osiągnąłby 70 rok życia. Ta gwarancja zatrudnienia, stanowiła dla powoda bardzo ważną rolę. Dawała mu bowiem stabilizację jako ojcu, który ma na utrzymaniu swoją pełnoletnią, niepełnosprawną córkę. Dlatego też, powód zdecydował się wystąpić z roszczeniem uzupełniającym, na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Taka możliwość, jest dopuszczalna, co wyraźnie potwierdził zarówno Trybunał Konstytucyjny, jak i Sąd Najwyższy, jak i sądy powszechne. Jest ona dopuszczalna również w przypadku wypowiedzenia stosunku pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o:

1) wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2) w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania - o jej oddalenie z zasądzeniem - w każdym wypadku - na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu wszczętym wniesioną skargą kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) 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 przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen

prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Strona skarżąca w żaden sposób nie wykazała, aby w niniejszej sprawie występowały istotne zagadnienia prawne, które wymagają uwagi Sądu Najwyższego. Przedstawione zagadnienia prawne są możliwe do rozstrzygnięcia po zapoznaniu się z dotychczasowym orzecnictwem Sądu Najwyższego, który przyjął, że odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. jest możliwa jedynie w przypadku szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia; pracownik jest wówczas obowiązany wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. (por. np. wyroki: z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188; z 22

czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 290; z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 296; z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870; z 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 898417; z 22 listopada 2012 r., I PK 113/12, LEX nr 1619132). Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku zatrudnienia wymaga wykazania wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności szkody, bezprawnego i zawinionego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 12 marca 2020 r., II PK 197/18, OSNP 2021, nr 3, poz. 25). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że możliwe jest dochodzenie przez pracownika roszczeń odszkodowawczych na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., bez potrzeby uprzedniego wyczerpania przewidzianego przepisami Kodeksu pracy trybu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli pracodawca rażąco naruszył przepisy prawa w zakresie ogólnej (art. 30 § 4 k.p.) i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy (art. 39 i art. 41 k.p.), a nadto w warunkach dyskryminacji ze względu na przekonania polityczne (art. 18^{3a} § 1 k.p.), w taki sposób, że można przypisać mu winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego lub ewentualnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 września 2021 r., II PSKP 53/21, OSNP 2022, nr 9, poz. 84). Sąd Najwyższy wyjaśnił również, że delikt w rozumieniu art. 415 k.c., to nie to samo co naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 k.p.). W przypadku deliktu chodzi o inny zakres bezprawności, niż objęty przepisami Kodeksu pracy. Regulacje prawa pracy są zamknięte. Zostały oparte na ściśle określonych przesłankach rozwiązania stosunku pracy, czyli wyznaczonych przez ustawę (k.p.) przepisach o rozwiązywaniu umów o pracę oraz dotyczących przyczynowości (zasadności) rozwiązania bez wypowiedzenia (podobnie przy wypowiedzeniu) umowy o pracę. Prawo do rozwiązania stosunku pracy jest częścią stosunku pracy z mocy ustawy. Pracodawca ma prawo do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu umów o pracę to ponosi odpowiedzialność określoną w Kodeksie pracy. Może pomylić się w ocenie zasadności rozwiązania

umowy o pracę lub naruszyć przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Wadliwości te nie są równoznaczne z wyrządzeniem pracownikowi deliktu w rozumieniu art. 415 k.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2021 r., II PSKP 41/21, LEX nr 3358980).

Niezależnie od powyższego, należy również mieć na uwadze, że przedstawione zagadnienia prawne zostały przez skarżącego sformułowane w taki sposób, że zmierzają w istocie nie do rozstrzygnięcia jakiegoś ogólnego, abstrakcyjnego problemu prawnego, a do uzyskania bezpośredniego, korzystnego dla strony skarżącej rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, poprzez dokonanie subsumcji jej stanu faktycznego pod określoną treść norm prawnych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto także, że przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego: z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004, Nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004, Nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Strona skarżąca nie przedstawiła jakichkolwiek argumentów przemawiających za uznaniem, że skarga kasacyjna w niniejszej sprawie była

oczywiście uzasadniona. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest w tym zakresie oparte wyłącznie o polemikę z ustaleniami faktycznymi i oceną stanu faktycznego dokonaną przez Sąd drugiej instancji. Strona skarżąca próbuje przeforsować swoją ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy i zebranych w niej dowodów, co w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. jest niedopuszczalne. Fakt, że Sąd drugiej instancji przyjął inną wykładnię prawa, niekorzystną dla powoda, nie oznacza automatycznie, że doszło do rażącego naruszenia jakiś przepisów prawa. Również fakt, że powód nie uzyskał dochodzonych roszczeń nie świadczy o takim naruszeniu.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

[SOP]

[a.ł.]