

Sygn. akt II PSK 411/21

POSTANOWIENIE

Dnia 25 stycznia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. Z.
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w B.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 stycznia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Łomży
z dnia 23 lipca 2021 r., sygn. akt III Pa 10/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 23 lipca 2021 r., sygn. akt III Pa 10/21 Sąd Okręgowy w Łomży oddalił apelację powoda M. Z. od wyroku Sądu Rejonowego w Łomży z 26 marca 2021 r., sygn. akt IV P 74/20, którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wniesione przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w B.

Powód M. Z. wniósł pozew o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa

procesowego według norm przepisanych. Następnie powód zmodyfikował żądanie pozwu, wnosząc o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Pozwana Izba Administracji Skarbowej w Białymstoku wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 26 marca 2020 r., sygn. akt IV P 74/20 Sąd Rejonowy w Łomży powództwo oddalił oraz zasądził od powoda M. Z. na rzecz pozwanej Izby Administracji Skarbowej w B. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżył apelacją powód, zarzucając mu sprzeczność ustaleń z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenie art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 8 k.p. i art. 42 ust. 3 Konstytucji RP, a także art. 45 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji oddalił ją jako nieuzasadnioną.

Wskazał on, że stan faktyczny i ocena prawna dokonana przez Sąd Rejonowy zasługują na pełną akceptację, wobec czego Sąd Okręgowy przyjął za własne okoliczności faktyczne będące podstawą rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji podkreślił, że przedstawione przez Sąd Rejonowy w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, a wysunięte na ich podstawie wnioski prawne są zgodne z obowiązującymi przepisami. Ustalenia te i rozważania w całości Sąd Okręgowy zaaprobował, uznając, że Sąd Rejonowy wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, a oceniając zebrane dowody nie przekroczył granic ich swobodnej oceny. Argumentów podważających dokonaną przez Sąd pierwszej instancji ocenę dowodów, nie można było doszukać się w apelacji pełnomocnika powoda, który skoncentrował się przede wszystkim na własnej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego i przedstawieniu wywiedzionych z tej oceny wniosków. Dla uznania zasadności podniesionego zarzutu nie jest wystarczające samo przekonanie strony o innej, niż

przyjął Sąd, wadze i znaczeniu poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena dokonana przez Sąd. Zatem zarzut sprzeczności istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Okręgowy uznał za chybiony. Tym bardziej, że Sąd Okręgowy również podziela prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swojego stanowiska tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz poglądy doktryny.

Sąd drugiej instancji zauważył, że strona powodowa kładła nacisk na czas, kiedy zostały popełnione czyny stanowiące podstawę utraty zaufania do powoda przez pozwaną, a momentem, kiedy zostało złożone oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie ulegało wątpliwości, że powód w dacie wypowiedzenia umowy o pracę nie był urzędnikiem służby cywilnej w rozumieniu art. 3 pkt 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 265). Był pracownikiem służby cywilnej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę - art. 3 pkt 1 ustawy i tym samym członkiem korpusu służby cywilnej - art. 3 pkt 3 ustawy. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 4 pkt 5 pracownikiem służby cywilnej może być wyłącznie osoba ciesząca się nieposzlakowaną opinią. Godzi się też wskazać, że każdy członek korpusu służby cywilnej, zgodnie z art. 76 ustawy o służbie cywilnej jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa;
- 2) chronić interesy państwa oraz prawa człowieka i obywatela;
- 3) racjonalnie gospodarować środkami publicznymi;
- 4) rzetelnie i bezstronnie, sprawnie i terminowo wykonywać powierzone zadania;
- 5) dochowywać tajemnicy ustawowo chronionej;
- 6) rozwijać wiedzę zawodową;
- 7) godnie zachowywać się w służbie oraz poza nią.

Sąd drugiej instancji zauważył, że powód, w toku postępowania nigdy nie zaprzeczył popełnieniu czynów, których dotyczyło postępowanie karne w sprawie Sądu Rejonowego w Zambrowie II K 270/18 i nieprawomocny (w chwili oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem) wyrok tego Sądu z 5

lutego 2020 r. Twierdził enigmatycznie, że „sąd orzekł tak jak orzekł”, ale on się z tym nie zgadza.

Sąd Okręgowy wskazał, że pracodawca nie jest związany jakimkolwiek terminem na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności nie jest to uzależnione od czasu, jaki upłynął od zdarzeń, które stanowią postawę do dokonania wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem brak jest odpowiednika art. 52 § 2 k.p., który to przepis przewiduje miesięczny termin od dnia powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd odwoławczy wskazał jednak, że skoro dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (a zatem dla okoliczności z założenia wyjątkowej i dalej idącej niż „zwykłe” wypowiedzenie umowy o pracę) kluczowe znaczenie ma data powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających „zwolnienie dyscyplinarne”, to analogicznie należy przyjmować, że również dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem istotne znaczenie ma data, z którą pracodawca zdobył wiedzę o podstawach do złożenia wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2016 r., I PK 236/15).

Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę na postępowanie pracodawcy. Nie nosiło ono żadnych cech zasługujących na dezaprobatę. Pracodawca po pozyskaniu informacji o postępowaniu powoda w zakresie wymuszania dzielenia się prowizją, zawiadomił prokuraturę. Po wniesieniu aktu oskarżenia doszło do porozumienia i zmieniono powodowi warunki pracy. Dopiero po wydaniu przez Sąd Rejonowy nieprawomocnego wyroku skazującego pracodawca utwierdził się w przekonaniu, że nie może pracować z powodem z przyczyn określonych w art. 76 pkt 4 i 7 ustawy o służbie cywilnej, gdyż nie ma do niego zaufania.

Upływ czasu od zdarzeń, których dotyczyło postępowanie karne do momentu rozwiązania stosunku pracy nie ma tu żadnego znaczenia. Pracodawca o czynach powoda dowiedział się w 2018 r. i czekał na ich potwierdzenie w postępowaniu karnym. Powód przez okres prawie 10 lat uprawiał proceder, za który został skazany. A zatem, w ocenie Sądu Okręgowego, nie mamy do czynienia z jednostkowym zdarzeniem, które potem w trakcie procesu pracy można zniwelować rzetelnie wykonując obowiązki pracownicze, aby pracodawca przekonał się na

nowo co do pracownika. Nie ulega wątpliwości, że wykorzystywanie zdarzeń sprzed lat po to aby pozbyć się niechcianego pracownika narusza przepisy prawa pracy czyniąc wypowiedzenie nieuzasadnionym. W okolicznościach sprawy nie mamy jednak do czynienia z tego rodzaju sytuacją. Pozwany miał pełne prawo rozwiązać z powodem umowę o pracę. Nie sposób podważyć, że mógł utracić zaufanie do pracownika. Pozostałe przyczyny wskazane w oświadczeniu tj. naruszenie zasady legalizmu, praworządności, profesjonalizmu, zasady etyki korpusu służby cywilnej również nie nasuwają żadnych wątpliwości. Potwierdza je prawomocny wyrok wydany w postępowaniu karnym.

Odnosząc się do dwóch ostatnich zarzutów apelacji, tj. naruszenia art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Sąd odwoławczy ocenił, że również i one nie mogły doprowadzić do zmiany zaskarżonego orzeczenia.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy były wskazane w sposób konkretny i są prawdziwe. Powód miał świadomość jakimi przesłankami kierował się pracodawca dokonując wypowiedzenia stosunku pracy. Nie sposób też czynić Sądowi pierwszej instancji zarzutu odnoście do dokonanej oceny zasadności przyczyn wypowiedzenia. Sąd Rejonowy w sposób jednoznaczny i właściwy argumentował, że pozwany miał uzasadnione i obiektywnie istniejące podstawy do utraty zaufania do powoda. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i jego przyczyna nie musi charakteryzować się znaczną wagą. Niewątpliwie utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, jak i wówczas, gdy wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można (lub nie da się jej udowodnić), ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, LEX; wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, LEX). W przepisach prawa pracy nie odnajdziemy definicji określenia „utraty zaufania”. Jest jednak pewne, że stosunek pracy opiera się na zaufaniu, jakie musi istnieć pomiędzy stronami. Przejawiać się ono będzie na przeświadczeniu, że „możemy polegać na sobie”, a

wzajemne obowiązki ciążące na stronach będą wykonywane z należytą starannością, natomiast prawa stron będą respektowane i nie będą nadużywane. Rozpatrując zagadnienie utraty zaufania będącego podstawą do podjęcia przez pracodawcę działań zmierzających do zakończenia stosunku pracy należy mieć na uwadze fakt, że ocena czy w danym przypadku doszło do nadużycia utraty zaufania będzie zależało od wielu czynników, choć w głównej mierze ocenie podlegać będzie zachowanie lub zaniechanie pracownika i czynniki, które determinowały właśnie taką sytuację. Należy więc pamiętać, że predyspozycje personalne, rodzaj zajmowanego stanowiska, środowisko w jakim praca była wykonywana, będą miały wpływ na ocenę czy mogły stanowić podstawę do działania lub zaniechania, które w konsekwencji doprowadziły do obniżenia zaufania wobec pracownika czy pracodawcy.

W okolicznościach niniejszej sprawy pracodawca utracił zaufanie do powoda, do rzetelności jego pracy i godnego zachowania z uwagi na naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej określonych w art. 76 ustawy. Utrata zaufania spowodowana została postępowaniem karnym dotyczącym wykorzystywania zależności służbowej wobec podległego służbowo pracownika, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej. Jako funkcjonariusz państwowy, tj. komornik skarbowy powód zmuszał pracownika do dzielenia się prowizją, co znalazło potwierdzenie w nieprawomocnym wyroku skazującym Sądu Rejonowego w Zambrowie. Zdaniem pracodawcy czyny te naruszają zasady służby cywilnej szczegółowo wymienione w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z 8 czerwca 2020 r.

Przyczyny utraty zaufania do powoda potwierdziły się w postępowaniu karnym. Wyrok skazujący powoda za czyny popełnione jako komornik skarbowy w latach 2005-2015 uprawomocnił się 14 października 2020 r. i jego ustalenia co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym - art. 11 k.p.c.

Jednocześnie domaganie się przez powoda odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem należy zakwalifikować jako nadużycie prawa uregulowane w art. 8 k.p. Powód przez prawie 10 lat wykorzystywał stanowisko komornika skarbowego dla celów osiągnięcia korzyści majątkowej, domaganie się zatem odszkodowania kłóci się z zasadami współżycie społecznego. W momencie

składania apelacji powód był osobą prawomocnie skazaną, kontynuowanie procesu należy ocenić jako nadużywanie swych praw.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że żaden z zarzutów apelacji nie zdołał podważyć prawidłowości dokonanej przez sąd pierwszej instancji subsumcji oraz przyjętego przezeń rozstrzygnięcia. Apelacja powoda stanowiła jedynie polemikę z ustaleniami dokonanymi przez Sąd Rejonowy, których trafności w żaden sposób nie podważono i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 (występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego) k.p.c.

Wskazano, że przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadnione jest występowaniem w sprawie przedstawionych poniżej istotnych zagadnień prawnych:

1. Czy skorzystanie przez stronę postępowania z trybu odwoławczego od orzeczenia Sądu pierwszej instancji, zagwarantowanego w art. 78 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 367 § 1 k.c. można uznać za nadużycie prawa na podstawie art. 8 k.p.?

2. Jaki jest termin, w którym pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem, jeżeli powodem powyższego są zachowania pracownika, znane pracodawcy na długi czas (ok. 3 lat) przed doręczeniem pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę? Czy termin ten należy utożsamiać z miesięcznym terminem, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., bądź terminem rocznym określonym w art. 113 § 1 k.p., czy też pracodawca nie jest ograniczony w tym zakresie jakimkolwiek terminem?

3. Czy możliwa jest, w toku postępowania z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, konwalidacja braku przyczyny wypowiedzenia, w przypadku uprawomocnienia się w toku tegoż postępowania wyroku skazującego za przestępstwo, które stanowiło podstawę wypowiedzenia umowy o pracę?

4. Czy zmiana, po powzięciu przez pracodawcę informacji o podejrzeniu popełnienia przez pracownika przestępstwa, warunków zatrudnienia w drodze porozumienia pracodawcy i pracownika, wyklucza możliwość wyciągania przez

pracodawcę w stosunku do pracownika dalszych konsekwencji pracowniczych za ten sam czyn, w tym wypowiedzenia umowy o pracę, po upływie niemal trzyletniego okresu od dopuszczenia się naruszenia obowiązków pracowniczych? Czy możliwe jest wielokrotne karanie pracownika, za to samo przewinienie, w różnych okresach czasu?

Pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
2. ewentualnie, w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, o jej oddalenie;
3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

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.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 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.

Należy zauważyć, że w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący nie sprostął wskazanym powyżej wymogom, bowiem przedstawione zagadnienia prawne nie mają charakteru istotnych zagadnień prawnych, a ponadto, nie zostały wskazane przepisy prawne, na tle których się one wyłoniły.

W odniesieniu do pierwszego ze sformułowanych zagadnień należy wskazać, że nie ma ono znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem Sąd drugiej instancji wyraźnie stwierdził, że to domaganie się przez powoda odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem należało zakwalifikować jako nadużycie prawa, a nie sam fakt wniesienia apelacji. Fakt, że potem Sąd drugiej instancji odwołał się do kontynuowania postępowania apelacyjnego po uprawomocnieniu się wyroku skazującego w sprawie karnej nie wpływa na to, że to korzystanie z uprawnień materialnoprawnych Sąd uznał za nadużycie prawa, a nie wniesienie apelacji jako takiej.

Jeżeli natomiast chodzi o drugie ze sformułowanych zagadnień, to było już ono wielokrotnie wyjaśniane przez Sąd Najwyższy, o czym świadczą wyroki przytoczone zarówno przez Sąd drugiej instancji, jak i samą stronę skarżącą. Jednocześnie, nie przedstawiono jakiegokolwiek argumentacji, która mogłaby przemawiać za koniecznością zmiany lub uzupełnienia dotychczasowej linii orzeczniczej, która, wbrew twierdzeniom pełnomocnika powoda, nie jest rozbieżna, wręcz przeciwnie, jest spójna.

W kontekście trzeciego i czwartego przedstawionego zagadnienia Sąd Najwyższy uznał, że również one nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Przede wszystkim należy podkreślić, że w niniejszej sprawie nie doszło do jakiegokolwiek konwalidacji wypowiedzenia pracodawcy, bowiem przyczyna wypowiedzenia istniała już w momencie składania oświadczenia i była wówczas prawdziwa. Pracodawca nie powołał się bowiem na prawomocne skazanie powoda, lecz na fakt utraty do niego zaufania w wyniku popełnionego przestępstwa, które zostało popełnione jeszcze przed złożeniem oświadczenia przez pracodawcę. W niniejszej sprawie nie było zatem potrzeby konwalidowania czegokolwiek.

W przypadku czwartego zagadnienia wskazać należy, że nie dotyczy ono w rzeczywistości problemu prawnego o charakterze ogólnym, lecz zmierza do

uzyskania korzystnego dla strony skarżącej rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Pełnomocnik skarżącego nie wskazuje nawet przepisu prawnego, którego miałoby dotyczyć zagadnienie, natomiast silnie łączy je ze stanem faktycznym tej konkretnej sprawy. Ponadto, kwestia ta znalazła swój wyraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

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).