

POSTANOWIENIE

Dnia 20 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa P. L.

przeciwko Urzędowi Miasta L.

o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 kwietnia 2021 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 19 czerwca 2019 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1590 (jeden tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 19 czerwca 2019 r., sygn. akt VII Pa (...) Sąd Okręgowy w P. w wyniku apelacji pozwanego Urzędu Miasta L. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w L. z 17 października 2018 r., sygn. akt IV P (...) w ten sposób, że w pkt I i II oddalił powództwo P. L. o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, a także obciążył powoda kosztami postępowania.

Pismem złożonym 2 października 2015 r., sprecyzowanym pismami złożonymi 23 października 2015 r. i 1 grudnia 2015 r., P. L. reprezentowany przez fachowego pełnomocnika - adwokata wniósł pozew przeciwko Urzędowi Miasta L., domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz

sądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwoty 13.977 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy do dnia zapłaty oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego w sprawie, w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda jako pracownika.

W odpowiedzi na pozew pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika - radcę prawnego wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z 17 października 2018 r., sygn. akt IV P (...) Sąd Rejonowy w L. w punkcie I przywrócił powoda P. L. do pracy w pozwanym Urzędzie Miasta L. na dotychczas zajmowane stanowisko kierownika Referatu Gospodarki Lokalowej w Wydziale Gospodarki Komunalnej i Ochrony Środowiska na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, w punkcie II zasądził od pozwanego Urzędu Miasta L. na rzecz powoda P. L. kwotę 13.977 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od następnego dnia po dniu podjęcia przez powoda P. L. pracy do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i to pod warunkiem podjęcia tejże pracy w wyniku przywrócenia, w punkcie III w pozostałym zakresie oddalił powództwo, w punkcie IV zasądził od pozwanego Urzędu Miasta L. na rzecz powoda P. L. kwotę 4.596 zł tytułem zwrotu poniesionych kosztów procesu, zaś w punkcie V nakazał ściągnąć od pozwanego Urzędu Miasta L. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w L. kwotę 169,37 zł tytułem wydatków tymczasowo pokrytych ze środków Skarbu Państwa.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; § 25 Regulaminu pracy w Urzędzie Miasta L.; niewłaściwe ustalenie okoliczności faktycznych i błąd w ustaleniach faktycznych.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji, po uzupełnieniu materiału dowodowego i dokonaniu własnych ustaleń faktycznych stwierdził, że apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie.

Sąd odwoławczy ocenił, że okoliczności związane z wizytą powoda u świadka M. J., sprowadzające się do wykorzystania przez powoda stanowiska służbowego do osiągnięcia korzyści osobistej, czy to poprzez zaproponowanie M.J.

przydziału mieszkania w zamian za poddanie się czynności intymnej, czy to poprzez co najmniej naruszenie intymności fizycznej M. J. o charakterze seksualnym, uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz skutkowały postawieniem przez pracodawcę także i kolejnego zarzutu co do braku możliwości dalszej współpracy z powodów i uzasadnionych obaw o wykorzystywanie służbowego stanowiska do osiągnięcia korzyści osobistych, a nadto, że zachowanie to nie daje rękojmi należytego wykonywania obowiązków pracowniczych.

Sąd podkreślił, że powód jako pracownik samorządowy zobligowany był do realizowania obowiązków pracowniczych (czego jako wieloletni pracownik samorządowy powinien mieć pełną świadomość) z uwzględnieniem m.in. regulacji przepisu art. 24 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, stosownie do którego „Do podstawowych obowiązków pracownika samorządowego należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli”, a nadto normy prawnej art. 24 ust. 2 pkt 6 cyt. ustawy, zgodnie z którą „Do podstawowych obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim”.

Powód zajmując kierownicze stanowisko (kierownika Referatu Gospodarki Lokalowej w Wydziale Gospodarki Komunalnej i Ochrony Środowiska) swoim zachowaniem i oświadczeniami, skierowanymi do M. J., w związku z jego wizytą 16 września 2015 r., zdaniem Sądu drugiej instancji, nie przestrzegał w/w regulacji, albowiem dokonując rzekomych oględzin w mieszkaniu zajmowanym przez M.J. nie zachował się z godnością poza miejscem pracy. Tymczasem piastowanie tak eksponowanego stanowiska ze swej istoty wymaga nie tylko nienaganych atrybutów zachowania, lecz nawet podwyższonych standardów zachowania, i zarówno w miejscu pracy, jak i poza miejscem pracy. Wspomniane godne zachowanie odnosi się do poszanowania godności drugiej osoby, przestrzegania zasad moralnych, obyczajowych i współżycia społecznego. Tym samym, w ocenie Sądu Okręgowego, trafnie strona pozwana zauważyła w apelacji, że „Niegodne zachowanie pracownika samorządowego, o którym mowa w art. 24 ust. 2 pkt 6 ustawy o pracownikach samorządowych, to takie zachowanie, które obraża czyjeś

uczucia, postawy, narusza ogólnie przyjęte normy społeczne, jawnie narusza dobre obyczaje, umniejsza powagę pełnionego urzędu, itp.”

Nie budziło wątpliwości Sądu Okręgowego, że powód dopuścił się naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, albowiem jako pracownik samorządowy wykorzystał stanowisko służbowe do osiągnięcia osobistych korzyści wobec M. J. poprzez zaproponowanie jej przydziału mieszkania w zamian za poddanie się czynności intymnej, bądź co najmniej poprzez naruszenie intymności fizycznej M. J., i to o charakterze seksualnym, co w konsekwencji spowodowało po stronie pracodawcy brak możliwości dalszej współpracy z powodem i jego uzasadnionych obaw o wykorzystywanie przez powoda służbowego stanowiska do osiągnięcia korzyści osobistych, a nadto przyjęciem przez pracodawcę konstatacji, że zachowanie powoda nie daje rękojmi należytego wykonywania obowiązków pracowniczych. Innymi słowy powód dopuścił się naruszenia nie tylko w/w przepisów art. 24 ust. 1 i ust. 2 pkt 6 cyt. ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, ale również przepisu art. 100 § 2 pkt 4 k.p., przewidującego obowiązek pracownika w zakresie dbałości o dobro pracodawcy.

Sąd drugiej instancji ocenił, że zachowanie powoda przynajmniej zagrażało interesom pozwanego Urzędu Miasta L., narażając tym samym Urząd na możliwość utraty dobrego imienia. Jednocześnie, posiadane przez powoda długoletnie doświadczenie zawodowe i powierzenie mu przez pozwanego Urzędu eksponowanego stanowiska kierowniczego wskazują, że powód był osobą potrafiącą rozeznaczyć znaczenie i konsekwencje swojego zachowania. Biorąc zatem pod uwagę: powszechny i oczywisty charakter obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, w tym zwłaszcza ze strony pracownika samorządowego, wieloletnie doświadczenie zawodowe powoda oraz ustalone w sprawie okoliczności dotyczące wizyty powoda u M. J., stwierdzić należy, że powód przewidywał wystąpienie skutku swojego zachowania i oświadczeń, tj. naruszenie rudymentalnego obowiązku pracowniczego, jakim pozostaje dbanie o dobro pracodawcy (w tym w szczególności wizerunku instytucji publicznej jaką jest Urząd Miasta) i przynajmniej zagrożenie interesów pozwanego, oraz godził się na to (nie ma podstaw do przyjęcia, iż powód liczył na wystąpienie okoliczności, które spowodują uniknięcie naruszenia w/w obowiązku pracowniczego i zagrożenia interesów pozwanego).

Można mu zatem przypisać winę umyślną w postaci zamiaru ewentualnego, a z całą pewnością rażące niedbalstwo - przy uwzględnieniu, że z uwagi na zajmowane stanowisko kierownicze obowiązany był do zachowania nawet podwyższonych standardów zachowania.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że pozwany Urząd Miasta L. spełnił wszystkie warunki formalne rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, zachowując jednomiesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, określony w art. 52 § 2 k.p., a w związku z tym wytoczone przez powoda powództwo o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie zasługiwało na uwzględnienie. Wobec powyższego zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zasługiwał na całkowitą aprobatę.

Sąd drugiej instancji podniósł, że niezaprzeczalnym w sprawie faktem pozostaje to, że wizyta powoda w mieszkaniu świadka M.J. odbyła się poza godzinami pracy Urzędu Miasta L. Co istotne, wizyta powoda w mieszkaniu M. J. nie wynikała ani z polecenia przełożonego powoda – A.M., ani też nie stanowiła następstwa jakichkolwiek uzgodnień z A. M. Gdyby rzeczywiście przywołane spotkanie miało na celu jedynie dokonanie oględzin mieszkania zajmowanego przez M. J. (zauważenia wymaga, że we wcześniejszych rozważeniach tut. Sąd uzasadnił dlaczego nie uznał by wizyta powoda miała charakter służbowy), to nie wykluczone, że z punktu widzenia pracodawcy wizyta powoda, mająca miejsce 16 września 2015 r. ok. godz. 18.30, byłaby uznana za przejaw jego zaangażowania w obowiązki pracownicze. Skoro jednak wizyta ta, co najmniej, stanowiła dla powoda pretekst do nawiązania kontaktu intymnego z M. J., a wręcz seksualnego, i to bez jej akceptacji, to tym samym nie może być oceniana jako „należyte dbanie o interesy pracodawcy”, i to tym bardziej, że powód nie wskazał w toku sprawy by rzekome dokonanie oględzin miało charakter czynności merytorycznie pilnej.

Co do kwestii godzin wizyty powoda u świadka M.J. oraz braku polecenia przez A.M. dokonania oględzin mieszkania zajmowanego przez M.J. oraz braku uzgodnień pomiędzy A. M. i powodem w zakresie oględzin w/w mieszkania tut. Sąd

odwoławczy całkowicie podtrzymał dotychczasowe rozważania, co tym samym również czyni zarzut określony w pkt 2 apelacji jako zasadny.

W opinii Sądu Odwoławczego zachowanie powoda względem świadka M. J., w związku z wizytą z dnia 16 września 2015 r., ponad wszelką wątpliwość miało charakter propozycji seksualnej.

Powód nie tylko nie działał w interesie pracodawcy, wizytując w mieszkaniu M. J., lecz w istocie spowodował zagrożenie interesów pozwanego Urzędu Miasta L., narażając tym samym Urząd na możliwość utraty dobrego imienia. Ponownego przypomnienia wymaga przy tym, że lokal rzekomo lustrowany przez powoda, należał do zasobów [...] TBS, a nie Miasta L. A skoro tak, nie istniały jakiegokolwiek powody by ogląd tego lokalu odbywał się bez uzgodnienia z administratorem, czy zarządcą - jak relacjonował świadek A. M.: „Podkreślam, że to nie był zasób miasta, tam był administrator. Ja miałem taką praktykę, że jeżeli chciałem uzyskać jakieś informacje, to zwracałem się do administratora, zarządcy. Zwracałem się do MZBK albo od razu do dyrektora S. ewentualnie prosiłem o dokumenty. Dlatego też zdziwiony byłem faktem przeprowadzenia takich oględzin tym bardziej, że wówczas nie było ani pisemnej, ani nawet ustnej oferty ze strony właściciela, czyli TBS, może coś się pojawiało w rozmowach” oraz bez poinformowania administratora - jak oświadczył słuchany za stronę pozwaną Ł. B.: „Dla mnie dziwne było również to, że pan L. nie poinformował o swojej wizycie Spółdzielni Mieszkaniowej D., będącej administratorem lokalu zajmowanego przez panią J.”. Nie bez znaczenia pozostaje również stwierdzenie samego powoda: „nie przypominam sobie oględzin lokalu, który nie należałby do zasobów miasta”. W sytuacji zatem dokonania zwłaszcza nietypowej wizji lokalu (bo należącego do zasobów (...) TBS, a nie do zasobów Miasta L., jaka rzekomo - zdaniem powoda - miała miejsce w niniejszej sprawie, całkowicie uzasadnionym pozostawałoby właśnie sporządzenie przez powoda owego protokołu, bądź notatki, co jednak, jak już wcześniej zauważono, nie zostało dokonane przez P. L.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wykorzystując stanowisko służbowe do osiągnięcia osobistych korzyści poprzez zaproponowanie M.J. przydziału mieszkania w zamian za poddanie się czynności intymnej, bądź poprzez

co najmniej naruszenie intymności fizycznej M. J. o charakterze seksualnym, zaś w rezultacie powyższego słusznie pracodawca uznał, że zachowanie to spowodowało brak możliwości dalszej współpracy z powodem, gdyż wzbudziło u pracodawcy uzasadnione obawy o wykorzystywanie stanowiska służbowego do osiągnięcia korzyści osobistych, a nadto nie daje ono rękojmi należytego wykonywania obowiązków pracowniczych.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną powód 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 w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, które sprowadza się do rozstrzygnięcia kwestii:

- czy na gruncie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. badając zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę powinien ograniczyć się do przyczyn skonkretyzowanych w pisemnym oświadczeniu, czy też powinien badać całokształt okoliczności sprawy i na tej podstawie dokonywać ustaleń, czy pracownik był świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na rozwiązanie umowy.

Pełnomocnik skarżącego podniósł, że zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Zaznaczono, że do kwestii objętej omawianym przepisem Sąd Najwyższy odnosił się wielokrotnie, jednakże, zdaniem strony skarżącej, nie tylko orzecznictwo Sądu Najwyższego nie jest w tym zakresie jednolite, ale również orzecznictwo sądów powszechnych interpretuje przepis art. 30 § 4 k.p. (poprzednio art. 54 k.p.) w sposób niejednoznaczny.

W chwili obecnej w orzecznictwie pojawiają się w zasadzie dwa przeciwstawne stanowiska dotyczące omawianej kwestii, zgodnie z pierwszym, w świetle art. 30 § 4 k.p. wystarczające jest takie sformułowanie przyczyny, aby pracownik wiedział z jakim jego zachowaniem łączy się oświadczenie pracodawcy.

Natomiast druga koncepcja wymaga, aby przyczyna została określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika.

Na poparcie pierwszego z prezentowanych stanowisk skarżący przytoczył:

1. wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2019 r., sygn. akt III PK 71/18:

1. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać - i tak należy rozumieć ten przepis - na niewskazaniu w ogóle przyczyny bądź na pozornym, niewystarczająco jasnym jej wskazaniu. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie od wypowiedzenia jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe.

2. Wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (jej warunków) stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

2. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2005 r., sygn. akt II PK 251/04: Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę z winy pracownika (art. 52 § 1 k.p.). Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego niezwłoczne rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

3. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2012 r., sygn. akt II PK 312/11:

1. Pracodawca musi tak uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę, aby powody zwolnienia były zrozumiałe dla pracownika.

2. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla

sądu orzekającego w sprawie. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i je j skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały, co się za nim kryje.

Odmienna interpretacja przepisu art. 30 § 4 k.p. (poprzednio art. 54 k.p.) pojawiła się między innymi:

1. w wyroku Sądu Najwyższego z 3 września 1980 r., sygn. akt I PRN 86/80: Zgodnie z art. 54 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p.

2. w wyroku Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 645/98: Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest zarówno niewskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę lub ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, jak i podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej”.

3. w wyroku Sądu Najwyższego z 14 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 444/99: Obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika.

W kontekście przywołanych powyżej orzeczeń Sądu Najwyższego, w ocenie strony skarżącej, można wyróżnić dwa przeciwstawne kierunki wykładni art. 30 § 4 k.p. Pierwszy - jak wynika z przytoczonych powyżej orzeczeń - odwołuje się do

świadomości pracownika i w związku z tym nakazuje interpretować oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę rozszerzająco. Z kolei drugi kierunek akcentuje konieczność konkretnego wskazania przyczyny i opowiada się za językową dyrektywą wykładni takich oświadczeń. Tym samym konieczne jest rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy, w jakim zakresie dopuszczalna jest interpretacja oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Rozstrzygnięcie to jest także niezbędne w świetle argumentacji Sądu Okręgowego w P. zawartej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Zauważyć bowiem należy, że Sąd drugiej instancji podkreślił, iż podane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jako zrozumiałe dla powoda (powód nie podnosił w toku postępowania sądowego zarzutu braku ich konkretności) odnosiły się do jego wizyty w mieszkaniu świadka M. J. Tymczasem - o ile powód nie miał podstaw, aby podnosić zarzut braku konkretności podanych przez pracodawcę przyczyn - P. L. konsekwentnie stoi na stanowisku, że wskazana przez Urząd Miasta L. przyczyna nie jest prawdziwa, albowiem powód nie popełnił przestępstwa, które zostało opisane w oświadczeniu pracodawcy. Jednocześnie podkreślenia wymaga fakt, że Sąd drugiej instancji - uwzględniając apelację - w istocie zaaprobował postawę pozwanego, który w toku postępowania powoływał inne okoliczności mające - jego zdaniem - uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o:

- 1) wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
- 2) oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
- 3) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według 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.

Zagadnienie prawne przedstawione w treści skargi kasacyjnej nie ma charakteru istotnego zagadnienia prawnego, które uzasadniałoby przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że przedstawione zagadnienie jest szeroko wyjaśnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego, którego część bogatego dorobku strona skarżąca przedstawiła w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Wbrew twierdzeniom strony skarżącej, przedstawione orzecznictwo nie stoi ze sobą w sprzeczności. W zaprezentowanym orzecznictwie wskazano wymogi odnoszące się do konkretności przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wymogi te mają dwa aspekty – pierwszy odnosi się do kwestii zrozumiałości wskazanej przyczyny dla pracownika będącego adresatem oświadczenia pracodawcy, natomiast drugi do jednoznaczności i precyzyjności tej przyczyny również dla pracownika, ale także dla sądu. Wskazane przez skarżącego orzecznictwo w istocie się uzupełnia, a nie sobie zaprzecza.

Przyczyna wskazana przez pracodawcę musi być sformułowana w taki sposób, żeby z jej lektury dało się jasno odczytać, jakie zarzuty formułuje pracodawca względem pracownika, czyli po jej lekturze musi być możliwe zidentyfikowanie, czego dotyczą zarzuty pracodawcy, a także do których z punktów art. 52 § 1 k.p. można zakwalifikować zachowanie pracownika. Ponadto, musi być

ona zrozumiała dla pracownika, to znaczy pracownik musi zrozumieć, jakie konkretnie jego zachowania stanowią podstawę rozwiązania stosunku pracy. Przy czym spełnienie tego drugiego warunku można wymagać różnego poziomu szczegółowości w zależności od okoliczności sprawy i wiedzy pracownika, co do zarzutów pracodawcy w momencie wręczania oświadczenia pracodawcy. Zatem te dwa aspekty się wzajemnie uzupełniają – przyczyna wskazana przez pracodawcę ma pozwalać na zrozumienie zarzutów, jakie formułuje on wobec pracownika, a pracownikowi umożliwić dowiedzenie się, jakie jego zachowania/zaniechania stanowiły podstawę rozwiązania stosunku pracy.

Ponadto, przedstawione zagadnienie nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, skoro, jak skarżący sam podnosi, nie kwestionował on konkretności sformułowanej przyczyny, a jedynie jej prawdziwość.

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 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1801).