

POSTANOWIENIE

Dnia 15 stycznia 2026 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa P.P.

przeciwko W. w K.

o odszkodowanie, zapłatę i sprostowanie świadectwa pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w dniu 15 stycznia 2026 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie

z dnia 5 grudnia 2023 r., sygn. akt VII Pa 58/23,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. przyznaje od Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie na rzecz adwokata R.S. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu w postępowaniu kasacyjnym.

(J.C.)

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 lutego 2023 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie w sprawie z powództwa P.P. przeciwko pozwanej W. z siedzibą w K. o

odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, o zapłatę wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy i o sprostowanie świadectwa pracy - zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 246,68 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 12 maja 2020 r. do dnia zapłaty (pkt I), w pozostałej części oddalił powództwo (pkt. II), zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 975 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. III), przyznał od Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie na rzecz adwokata R.S. kwotę 793,35 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu (pkt. IV) oraz wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt. V).

Sąd Okręgowy w Krakowie - na skutek apelacji powoda - wyrokiem z dnia 5 grudnia 2023 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie w punkcie IV ten sposób, że kwotę 793,35 zł przyznaną tytułem udzielonej przez adwokata R.S. powodowi pomocy prawnej z urzędu podwyższył do kwoty 1.282,27 zł - wskazując, iż obejmuje podatek VAT w kwocie 239,77 zł (pkt I), a w pozostałym zakresie apelację oddalił (pkt II), a także orzekł o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi w postępowaniu odwoławczym (pkt III).

Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że pozwana zgodnie z prawem rozwiązała z powodem umowę o pracę pismem datowanym na dzień 24 kwietnia 2020 r., wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) polegające na niestawieniu się powoda do pracy, ignorowaniu poleceń, nieodpowiadaniu na maile i telefony, niezgłoszeniu nieobecności w pracy w dniach od 2 marca do 24 kwietnia 2020 r. oraz niepoinformowaniu o przyczynach tej nieobecności. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód po dniu 2 marca 2020 r. nie stawiał się do pracy, zaś pozwana wielokrotnie, lecz bezskutecznie próbowała skontaktować się z nim telefonicznie i mailowo. To oznacza, że powód bezprawnie naruszył swój podstawowy obowiązek pracowniczy, jakim jest świadczenie pracy w umówionym miejscu i czasie. Sąd Okręgowy podkreślił, że stan nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy trwał nieprzerwanie (w sposób

ciągły i trwały) od dnia 2 marca 2020 r., a zatem określony w art. 52 § 2 k.p. termin do rozwiązania umowy o pracę z winy powoda został przez pozwaną zachowany i na poprawność tak wyrażonego poglądu odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, w tym do wyroków: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97 (OSNP 1998 nr 21, poz. 631), z dnia 20 marca 2019 r., I PK 261/17 (OSNP 2020 nr 1, poz. 2), z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 64/15 (OSNP 2017 nr 11, poz. 143), z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17 (LEX nr 2590753) oraz z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16 (LEX nr 2320362). Trafnie także uznał Sąd Rejonowy, że powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę za kwiecień i maj 2020 r., ponieważ w tym okresie powód nie świadczył swojej pracy na rzecz pozwanej.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w punkcie II, tj. w części oddalającej jego apelację, domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz orzeczenia o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej skarżącemu przez pełnomocnika z urzędu w postępowaniu kasacyjnym.

W skardze kasacyjnej skarżący zarzucił naruszenie prawa materialnego - art. 52 § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że przy długotrwałej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, okolicznością uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, od której należy liczyć termin miesiąca na rozwiązanie umowy, jest ostatnie ze zdarzeń składających się na tę nieobecność, przyjmując, iż długotrwała nieobecność stanowi ciągłe naruszanie obowiązków pracowniczych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienie prawne związane z określeniem, jak należy traktować długotrwałą nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w kontekście oznaczenia początku biegu terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W tej sprawie Sady obu instancji stały na stanowisku, iż długotrwała nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi przypadek ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych, jednak żadne z przytoczonych na tę okoliczność przez Sąd Okręgowy orzeczeń nie dotyczyło długotrwałej nieobecności w pracy. Zagadnienie to staje się istotne, ponieważ konsekwencją dla pracodawcy w przypadku przekroczenia terminu do rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w

art. 52 § 2 k.p., będzie możliwość wypowiedzenia umowy o pracę, co wobec przyczyny w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności nie spowoduje konieczności utrzymywania stanu rażąco sprzecznego z prawem, bo nieusprawiedliwiona nieobecność takich skutków nie wywołuje. Pracownik na uchybieniu pracodawcy zyska natomiast brak zwolnienia dyscyplinarnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Wobec tego wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z powołanych powyżej okoliczności, a jego uzasadnienie powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Zatem nie w każdej sprawie, skarga kasacyjna może być przyjęta do rozpoznania. Sąd Najwyższy nie jest bowiem trzecią instancją sądową i nie rozpoznaje sprawy, a jedynie skargę, będącą szczególnym środkiem zaskarżenia.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., tj. występowaniu w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że dla przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w związku z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia

prawnego konieczne jest przedstawienie problemu o charakterze abstrakcyjnym, nierozstrzygniętego w dotychczasowym orzecznictwie i wymagającego pogłębionej wykładni. Wskazanie na zagadnienie prawne uzasadniające wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez jego sformułowanie jako problemu prawnego wymagającego rozstrzygnięcia, określenie przepisów prawa, w związku z którymi powstało i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do rozważenia, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Ponadto twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione 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 to zagadnienie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467 czy z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383; z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934).

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że przedstawione przez skarżącego kwestie nie spełniają wskazanych wyżej kryteriów istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., ponieważ Sąd

Najwyższy wielokrotnie zajmował się wykładnią art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy - na co trafnie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że w razie trwałego naruszania obowiązków pracowniczych, termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg dopiero od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie. Przez trwałe naruszenie obowiązków Sąd Najwyższy rozumie zachowanie o charakterze ciągłym, to jest zachowanie polegające na wykorzystywaniu tej samej sposobności, jednorodnej i mieszczące się w zwartym odcinku czasu. W takim wypadku termin miesięczny rozpoczyna bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2023 r., III PSKP 3/23, LEX nr 3614537). Ze stanów faktycznych, na kanwie których zapadały wyroki Sądu Najwyższego wynika, że takim zachowaniem było np. kilkurazowe samowolne użycia samochodu służbowego (wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97), wielomiesięczne wykonywanie przez pracownika pracy zarobkowej bez zgody pracodawcy (wyrok z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 64/15), niezaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej (postanowienie z dnia 20 lutego 2018 r., II PK 106/17, LEX nr 3373567), rozpoczęcie i prowadzenie działalności konkurencyjnej (wyrok z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 236/00, LEX nr 551039). W wyroku z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97 (OSNP 1998 nr 10, poz. 97), Sąd Najwyższy przyjął, że jeżeli okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. wystąpiły w kilku kolejnych dniach, to termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od dowiedzenia się przez pracodawcę o ostatniej z tych okoliczności. Wyjaśnienia, na czym polega czyn ciągły Sąd Najwyższy dokonał także w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16, wskazując, że czyn ciągły dotyczy sytuacji, gdy zachowanie pracownika polega na permanentnym zaniechaniu wykonania podstawowego obowiązku. W wyroku z dnia 22 stycznia 2001 r., I PKN 700/00 (OSNP 2003 nr 21, poz. 517), do takich sytuacji zaliczono przetrzymywanie przez pracownika sprzętu biurowego stanowiącego własność pracodawcy. Analogicznie argumentowano w

przypadku niewykonania polecenia służbowego, polegającego na powstrzymaniu się od świadczenia pracy do czasu zakończenia śledztwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389). W wyroku z dnia 2 marca 2011 r., II PK 188/10 (OSNP 2012 nr 7-8, poz. 92), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeśli upłynął określony czas od wystawienia skierowania na badania lekarskie, a pracownik w tym czasie nie dostarczył stosownego zaświadczenia. Podobnie w wyroku z dnia 27 stycznia 2012 r., II PK 113/11 (OSNP 2013 nr 1-2, poz. 5), Sąd Najwyższy uznał, że w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego polegającego na zwrocie pobranych uprzednio dokumentów, to niewykonanie tego polecenie przez okres kilkunastu miesięcy stanowi tak zwany czyn ciągły (stan trwały), a termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg najwcześniej od ustania tego stanu rzeczy (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2016 r., II PK 196/15, LEX nr 2094784). Jeśli pracownik kilkakrotnie odmawia wykonania polecenia, termin ten biegnie od ostatniej odmowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1993 r., I PRN 101/93, LEX nr 1427354).

Przypomnieć także należy, że Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, iż w przypadku naruszania przez pracownika obowiązków zachowaniem ciągłym o rozpoczęciu biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. od ostatniego zdarzenia składającego się na ciągłe zachowanie pracownika w postaci działania lub zaniechania nie oznacza, że pracodawca nie może wcześniej rozwiązać z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli w dniu rozwiązania to zachowanie spełnia przesłanki określone w art. 52 § 1 k.p. Od pierwszego dnia spełnienia się tych przesłanek otwiera się bowiem termin do rozwiązania umowy, a każde następne zdarzenie w ciągu zwartych w czasie i jednorodnych zachowań pracownika powoduje ponowne rozpoczęcie jego biegu. Nieskorzystanie przez pracodawcę z możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy nie pozbawia go prawa późniejszego jej rozwiązania aż do upływu miesiąca od powzięcia przez niego wiadomości o ostatnim z tych zdarzeń. Dlatego miesięczny termin należy liczyć od każdego dnia utrzymującego się stanu naruszenia obowiązków, czyli że w tym okresie można rozwiązać umowę w każdym czasie, każdego dnia (zob. wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 20 marca 2019 r., I PK 261/17, OSNP 2020 nr 1, poz. 2).

Podsumowując powyższe, skoro wykładnia art. 52 § 2 k.p. jest utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego i nie budzi jakichkolwiek wątpliwości, to w rozpoznawanej sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę przedstawionego powyżej poglądu. Nieusprawiedliwione niestawiennictwo skarżącego w pracy od dnia 2 marca 2020 r. nie jest bowiem niczym innym jak naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych czynem ciągłym.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej na podstawie § 16 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa albo jednostki samorządu terytorialnego kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. z 2024 r., poz. 763 ze zm.) i uwzględniając, że z uwagi na argumentację skargi zasadnym będzie zwrot kosztów nawiązujących do wysokości opłaty przewidzianej w § 15 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia.

[SOP]