

POSTANOWIENIE

Dnia 23 czerwca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa C. [...] Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.
przeciwko L. Z.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 czerwca 2021 r.,

skargi kasacyjnej C. [...] Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością
w Ł. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w Ł. z dnia 4 lutego 2020 r., sygn. akt VIII Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

C. [...] Sp. z o.o. w Ł. wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Ł. z dnia 4 lutego 2020 r., oddalającego jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 26 września 2019 r. W wyroku tym Sąd Rejonowy oddalił powództwo przeciwko L. Z. o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę.

Skarga została oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 55 § 1¹ k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy żadna z okoliczności wskazanych przez pozwanego w wypowiedzeniu nie nosi znamion naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy oraz ciężkości takiego naruszenia, a zatem nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania strona powodowa wskazała, że w jej ocenie, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a mianowicie istnieją poważne wątpliwości co do wykładni art. 94 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p., które sprowadzają się do następujących pytań:

Czy każde naruszenie przez pracodawcę obowiązków wymienionych w art. 94 k.p. można uznać za „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika”, a w szczególności czy realizowanie przez pracodawcę uprawnień i dochodzenie roszczeń finansowych od pracownika np. tytułem odszkodowania, które w efekcie okazują się bezzasadne, można kwalifikować jako naruszające podstawowe obowiązki wobec pracownika, „gdyż treść przepisu art. 94 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. nie została dostatecznie wyjaśniona w dotychczasowym orzecznictwie”, a ponadto wyjaśnienia wymaga czy pojęcie „ciężkości” naruszenia podstawowych obowiązków należy odnosić wyłącznie do subiektywnego odczucia pracownika czy też istotne jest, czy określone zachowanie pracodawcy spowodowało dla pracownika negatywne skutki.

Skarżąca podkreśliła, że art. 94 k.p. formułuje katalog obowiązków pracodawcy w stosunku pracy i nie jest on zamknięty a judykatura nie sformułowała jeszcze zasadniczego katalogu obowiązków, które mogłyby stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

W analizowanych przez skarżącą orzeczeniach Sądu Najwyższego naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy, uzasadniającym zastosowanie trybu z art. 55 § 1¹ k.p. będzie np. niewypłacenie pełnego wynagrodzenia (wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99; z dnia 15 lipca 2005 r., I PK 276/2004), naruszenie przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (wyrok z dnia 13 czerwca 2018 r., III PK 59/17), nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok z dnia 18 marca 2014 r., II PK 176/13), bezzasadne odsunięcie pracownika od wykonywania pracy (wyrok z dnia 20 września 2013 r., II PK 6/13). Brak jednak w orzecznictwie wyjaśnienia kwestii dotyczących realizowania przez pracodawcę uprawnień i dochodzenia roszczeń finansowych od pracownika np. tytułem odszkodowania, które w efekcie okazują się bezzasadne i zakwalifikowania takich działań jako naruszające art. 94 pkt 9 i pkt 10 k.p.

Zdaniem skarżącej, pytanie powstaje w sytuacji, gdy pracodawca przekonany o słuszności swoich decyzji kieruje określone roszczenia wobec pracownika (art. 114 k.p.), które następnie na skutek sprzeciwu pracownika i przeprowadzenia ponownie czynności wyjaśniających okazują się bezzasadne, a mianowicie, czy pracownik na podstawie takiego zdarzenia może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, *ergo* czy takie zachowanie pracodawcy kwalifikuje się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika w sytuacji, gdy pracownik nie poniósł jakiejkolwiek szkody z tym związanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien zatem wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., 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.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. 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 (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5; z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr

577468; z 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, do oceny, czy naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, miało charakter ciężki znajduje odpowiednie zastosowanie orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 83; z dnia 21 czerwca 2017 r., II PK 198/16, LEX nr 2333034). Z niego zaś wynika, że bezprawność zachowania pracownika (tu: pracodawcy) nie wystarczy do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, gdyż do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika (tu: pracodawcy) w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16, czy z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249; z dnia 5 marca 2013 r., II PK 174/12, LEX nr 1350014; z dnia 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, LEX nr 1254679; a wcześniej z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746).

Sąd Najwyższy wyjaśnił też, że przez „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516; dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159; dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127 oraz dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538; z dnia 21

października 2015 r., II PK 278/14, LEX nr 1936722). Chodzi więc o potencjalne zagrożenie istotnych interesów pracownika, a nie rzeczywisty skutek (identycznie jak w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/2011, LEX nr 1217883). Stanowi to odpowiedź na pytanie, czy bezprawne zachowanie pracodawcy można zakwalifikować się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika w rozumieniu 55 § 1¹ k.p., gdy pracownik nie poniósł jakiejkolwiek szkody z tym związanej.

Skarżąca nie zdołała zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jej skargi przez Sąd Najwyższy, wobec czego z mocy art. 398⁹ k.p.c., należało postanowić jak w sentencji.

a.s.