

POSTANOWIENIE

Dnia 9 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa B. K.
przeciwko H. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 kwietnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 24 lutego 2023 r., sygn. akt XI Pa 40/22,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z dnia 24 lutego 2023 r. na skutek apelacji powódki B. K. od wyroku Sądu Rejonowego Katowice-Zachód w Katowicach z 10 grudnia 2021 r. zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powódkę do pracy w pozwanej H. Spółce z o.o. w M. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej pozwana, zaskarżając wyrok Sądu drugiej instancji w całości, w podstawach skargi podniosła zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. polegające na błędnym przyjęciu, iż długotrwałe uchylanie się przez powódkę, mimo wielokrotnych wezwań, od wydania (lub umożliwienia

odbioru) powierzonego jej mienia pracodawcy, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazując na powyższy zarzut, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powódki w całości ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na oczywistą zasadność wniesionej skargi kasacyjnej. Uzasadniając wniosek, podniosła, że w świetle całego zgromadzonego materiału dowodowego oraz ustaleń faktycznych będących podstawą zaskarżonego orzeczenia, według skarżącej, nie można uznać, iż zachowanie powódki wskazane w treści oświadczenia pozwanej z dnia 22 stycznia 2021 r. o rozwiązaniu umowy o pracę nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a zatem jako niezasadne uznać należy rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji skutkujące przywróceniem powódki do pracy u strony skarżącej.

Zdaniem pozwanej, wydając zaskarżone orzeczenie, Sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi:

- mienie skarżącej w postaci komputera marki D. model [...] powierzono powódce przez skarżącą w celu świadczenia pracy,
- skarżąca, mając na uwadze fakt, iż powódka od września 2020 r. nie świadczyła na jej rzecz żadnej pracy z uwagi na przebywanie na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku z zagrożoną ciążą (data jej powrotu do pracy była ówczas niemożliwa do ustalenia), trzykrotnie wezwała powódkę na piśmie do wydania lub do umożliwienia odbioru powierzonego jej mienia skarżącej, a wezwania były kierowane przez różnych przedstawicieli skarżącej,
- treść wezwań była klarowna, dwa z nich zawierały określenie terminów na dokonanie zwrotu mienia, a powódka każdorazowo była świadoma ich otrzymania,

- powódka zwróciła przedmiotowy komputer dopiero po jej zwolnieniu dyscyplinarnym, którego przyczynę stanowił uprzedni brak zadośćuczynienia wezwaniom pozwanej do zwrotu mienia, wobec czego należy wskazać, iż wcześniej powódka bezpodstawnie uchylała się od dokonania powyższego przez okres niemalże 2,5 miesiąca kalendarzowego (tj. w okresie od dnia 20 listopada 2020 r. do chwili dyscyplinarnego rozwiązania z nią stosunku pracy w dniu 27 stycznia 2021 r.).

Z przedstawionych powyżej ustaleń, które stanowiły także podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku, wynikało, iż mające miejsce w niniejszej sprawie długotrwałe uchylanie się przez powódkę od zwrotu mienia skarżącej (mimo wielokrotnych wezwań), stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w świetle art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Na wstępie warto podkreślić, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem powszechnym trzeciej instancji, jako sąd prawa, a nie sąd faktów, związany jest ustaleniami faktycznymi w sprawie, zaś skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Zgodnie z takim modelem skargi kasacyjnej, jej rozpoznanie następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c. W konsekwencji tego, w art. 398⁴ § 2 k.p.c. wśród istotnych wymagań skargi kasacyjnej ustawodawca wymienił obowiązek złożenia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wymóg ten wiąże się z tzw. przedsądem, polegającym między innymi na możliwości odmowy przez Sąd Najwyższy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), a jego spełnienie powinno przybrać postać wyodrębnionego wyводу prawnego, w którym skarżący wykaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do

rozpoznania i jednocześnie uzasadnieniu, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek.

Ustawodawca, konstruując wymagania skargi kasacyjnej, wyodrębnił w oddzielnych przepisach art. 398⁴ k.p.c. obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (§ 1) oraz obowiązek przedstawienia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienia (§ 2). Chodzi zatem o dwa odrębne, kreatywne elementy skargi kasacyjnej, które spełniają określone cele i podlegają ocenie Sądu Najwyższego, na różnych etapach postępowania kasacyjnego. Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie podlegają analizie na etapie przedsądu, natomiast przytoczone podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie oceniane są dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, w trakcie jej merytorycznego rozpoznawania. Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, nie analizuje zaś podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia. Skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w uzasadnieniu jej podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać. Skarga kasacyjna jest wszak szczególnym środkiem zaskarżenia, realizującym przede wszystkim interes publiczny, polegający na usuwaniu rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych oraz na wspomaganiu rozwoju prawa, zatem uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powinno koncentrować się na wykazaniu, iż takie okoliczności w sprawie zachodzą (postanowienia Sądu Najwyższego z: 31 stycznia 2008 r., II UK 246/07, LEX nr 449007, 10 marca 2008 r., III UK 4/08, LEX nr 459291, 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 404134, 19 czerwca 2008 r., II UZ 18/08, LEX nr 406392, 22 września 2022 r., III USK 68/22, Legalis nr 2900197, 13 marca 2024 r., III USK 106/23, Legalis nr 3058396).

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy 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.

Skarżąca wskazała na przesłankę oczywistej zasadności skargi.

W razie powołania przesłanki przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego z: 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531, 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035, 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289, 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205, 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859, 5 września 2008 r., I CZ 64/08, Legalis nr 170293, 30 maja 2023 r., I CSK 5506/22, Legalis nr 2937120, 4 września 2023 r., I CSK 1649/23, Legalis nr 2979563). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego z: 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274, 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616, 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107, 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364, 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538, 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134, 20 marca 2024 r., I CSK 342/24, LEX nr 3695775, 20 lutego 2024 r., I CSK 6342/22, LEX nr 3692347, 27 marca 2024 r., I CSK 1131/23, LEX nr 3699584). W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego z: 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230, 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743, 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185, 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133, LEX nr 512050, 21 marca 2024 r., I CSK 2009/23, LEX nr 3698442).

Skarga kasacyjna pozwanej nie spełnia tych wymagań, ponieważ nie zawarto w jej treści odpowiedniego wywodu zawierającego argumentację, za pomocą której skarżąca wykazałaby walor oczywistej zasadności jej skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Wnioski skarżącej, wbrew jej twierdzeniom, w istocie sprowadzają się wyłącznie do polemiki i kwestionowania ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd drugiej instancji oraz oceny zgromadzonego materiału dowodowego.

Skarżąca, uzasadniając przyczynę przedsądu, skoncentrowała się wyłącznie na przedstawieniu własnej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie oraz własnych twierdzeń, dotyczących spełnienia przez powódkę wszystkich przesłanek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, opierających się na odmiennej ocenie dowodów niż przyjęta przez Sądy drugiej instancji.

Analiza uzasadnienia zaskarżonego wyroku oraz wniesionej skargi kasacyjnej w zakresie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej nie pozwala na stwierdzenie, że zachodzi powołana przez skarżącą przesłanka przedsądu.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby zamiarem powódki było zatrzymanie sprzętu należącego do pozwanej. Powódka nie uchyłała się od zwrotu powierzonego jej komputera i nie miała woli działania przeciwko pracodawcy, odpowiadała na wezwania pracodawcy. Przy drugim wezwaniu wysłanym do powódki przez kancelarię prawną wytłumaczyła, dlaczego sprzęt nie został dotychczas zwrócony. Pozwany natomiast nie odniósł się w żaden sposób do wiadomości powódki, a skierował do niej kolejne wezwanie, tym razem podpisane przez prezesa zarządu, które zostało uznane z powódkę za tożsame z wezwaniem sporządzonym przez kancelarię prawną. Reasumując, w ocenie Sądu odwoławczego powódka przez swoje zaniechanie naruszyła obowiązki pracownicze dbania o dobro zakładu pracy, jednakże nie można uznać, by doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a zaniechanie powódki miało charakter rażącego niedbalstwa. W świetle powyższej oceny zachowanie powódki Sąd drugiej instancji ocenić jako zwykłe zaniedbanie, które nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ponadto,

zaniechanie powódki nie spowodowało naruszenia ani zagrożenia interesów pracodawcy zarówno majątkowych, jak i niemajątkowych.

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew poglądom Sądu pierwszej instancji oraz stanowisku strony, nie wystąpiły dwa elementy w postaci ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy, które są konieczne, aby skutecznie zwolnić pracownika bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wobec powyższego wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez powódkę przestępstwa z art. 284 k.k. nie mogło stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało więc dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

W kwestii kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w orzecznictwie sądowym i nauce prawa zauważa się, że zachowanie pracownika uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w trybie powyższego przepisu powinno być bezprawne, zawinione i naruszające lub zagrażające interesom pracodawcy.

Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej cenie podlega fakt, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność stanowi element przedmiotowy kwalifikacji danego zachowania. Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a w dalszej kolejności - czy jego naruszenie ma charakter ciężki. Bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania (zaniechania).

Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem

stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy.

W orzecznictwie obecnie przyjmuje się, że przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego z: 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351, 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746, 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526, 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762, 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912, 8 listopada 2022 r., III PSK 239/21, LEX nr 3521359).

W rezultacie lekkomyślność lub zwykłe niedbalstwo daje powód jedynie do wypowiedzenia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Przyjęta gradacja, niemająca odzwierciedlenia w tekście normatywnym, jest obecnie powszechnie akceptowana (A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, P. Prusinowski, 11.4.2.3.2. Zawinienie pracownika (w:) System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna, red. K. W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa 2017). Wina umyślna polega na działaniu z zamiarem - bezpośrednim lub ewentualnym - naruszenia obowiązku. Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Niedbalstwo zachodzi zaś wtedy, gdy pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyroki Sądu Najwyższego z: 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530, 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249; K. Stępnicka, Przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX 2017). Występujące w orzecznictwie wyodrębnienie "rażącego niedbalstwa" zmusiło do jego zdefiniowania, a przede wszystkim nakreślenia cech pozwalających na odróżnienie tego pojęcia od "zwykłego" niedbalstwa. Wskazano, że pracownik postępuje rażąco niedbale, jeśli całkowicie ignoruje następstwa swojego działania. Określenie to nie jest pełne

bez uwzględnienia, że rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko powinny nakazywać szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyroki Sądu Najwyższego z: 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381, 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242, 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08, LEX nr 1157553, 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114, 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800, 8 listopada 2023 r., I PSKP 8/23, LEX nr 3622600). Przedstawiony punkt widzenia upoważnia do stwierdzenia, że wyróżnienie - wśród zawinionych naruszeń obowiązków pracowniczych - kwalifikowanego, ze względu na zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rażącego niedbalstwa ma charakter zindywidualizowany. Znaczenie ma, z jednej strony, niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, kontekst sytuacyjny, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary minimalnej staranności (wyroki Sądu Najwyższego z: 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98, 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36; M. Gładoch, Umowy o pracę. Nowelizacja Kodeksu pracy. Wzory umów i klauzul. Komentarz, Warszawa 2024, I.A2).

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. W judykaturze jednolicie przyjmuje się, że ciężkie naruszenie obowiązków ma miejsce nawet wówczas, gdy istnieje samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z: 23 października 2019 r., II PK 69/18, OSNP 2020 nr 11, poz. 115, 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883, 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035, 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312, 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497, 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163, 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; L. Mitrus (w:) A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2023, art. 52 k.p., pkt III A). Pogląd ten trzeba uzupełnić o stwierdzenie, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkody majątkowej oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne jak np. dyscyplina pracy, czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854; M. Sudoł,

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - przyczyna rozwiązania - zagrożenie dla interesów pracodawcy. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, OSP 2014 nr 10, s. 94). Orzecznictwie sądowe stoi też na stanowisku, że przy spełnieniu pozostałych warunków, umowa może zostać rozwiązana w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku działania przeciwko innemu podmiotowi, jeśli prowadzi ono do utraty zaufania przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z 26 września 2006 r., II PK 348/05, LEX nr 567846, postanowienie Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2023 r., I PSK 100/22, LEX nr 3592111). W niektórych przypadkach orzecznictwo odwołuje się do wartości niezwiązanych bezpośrednio z interesami pracodawcy - np. do społecznej szkodliwości czynu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 1990 r., I PRN 7/90, LEX nr 83845), czy służebnej roli działalności pracodawcy wobec państwa i społeczeństwa (wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163). W ujęciu całościowym trzeba stwierdzić, że dominujący kierunek interpretacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ekstensywny sposób chroni pracodawcę. Aspekt gwarancyjny przepisu w tym zakresie uległ wyraźnej deprecjacji. Usprawiedliwienia dla tego rodzaju tendencji należy poszukiwać w rozkładzie ryzyka, które obciąża zatrudniającego. W rezultacie, z punktu widzenia dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczające jest szeroko rozumiane zagrożenie interesów pracodawcy, nawet gdy realnie nie wyrządzono mu szkody.

Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (wyroki Sądu Najwyższego z: 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283, 5 listopada 2008 r., III SK 22/2008, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 331; B. Bieniek, 10.7.4. Przedsąd (w:) Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, red. K. W. Baran, Warszawa 2021).

Ponadto należy mieć na uwadze, że bezprawność zachowania i wina pracownika oraz skutki owego bezprawnego i zawinionego zachowania dla pracodawcy stanowią odrębne przesłanki kwalifikacyjne ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego i wystąpienie jednej z nich nie przesądza o zaistnieniu pozostałych. Niespełnienie zaś chociażby jednej z tych przesłanek wyklucza możliwość uznania zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Uwzględniając przedstawioną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i odnosząc ją do stawianej przez pozwaną tezy o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, należy zauważyć, że wbrew twierdzeniom skarżącej, Sąd Okręgowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił, dlaczego uznał, iż zachowanie powódki polegające na uchylaniu się od zwrotu powierzonego jej komputera nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych względem pracodawcy. Spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego, a do tego zmierza skarżąca, nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany - zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. - ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani też do oceny dowodów dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c., wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, LEX nr 1350309, 15 listopada 2023 r., III PSKP 54/22, OSNP 2024 nr 4, poz. 39).

Wobec niewykazania przez skarżącego istnienia powołanej przesłanki przedsądu Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

[SOP]

[ms]

