

POSTANOWIENIE

Dnia 28 stycznia 2026 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A.T.
przeciwko B. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.
o odprawę, sprostowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w dniu 28 stycznia 2026 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku
z dnia 15 stycznia 2025 r., sygn. akt VII Pa 17/24,

I. odmawia przyjęcia skargi do rozpoznania;

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) z odsetkami z art 98 § 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powódka A.T. wniosła o zasądzenie od pozwanej B. Spółki z o.o. w W. kwoty 11.220,00 zł., wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 lutego 2023 r. do dnia zapłaty - tytułem jednomiesięcznej odprawy pieniężnej w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę umowy z przyczyn niedotyczących pracownika oraz o nakazanie pozwanej sprostowanie świadectwa pracy powódki z dnia 1 lutego 2023 r. - przez dopisanie do punktu 4a) świadectwa pracy informacji, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy w Gdyni wyrokiem z dnia 22 listopada 2023 r. oddalił powództwo, a Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 15 stycznia 2025 r. oddalił apelację powódki. U podstaw obu rozstrzygnięć leżało ustalenie, że w sprawie nie doszło do wypowiedzenia powódce umowy o pracę wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika. Z materiału dowodowego wynika bowiem, że pozwany kierował się ogólnym niezadowoleniem z pracy powódki, która nie mogła się dostosować do pracy u pozwanego. Wskazują na to świadkowie, którzy pośrednio i bezpośrednio byli świadkami nieprofesjonalnych „wpadek” powódki oraz sam prezes spółki, który podawał, że same opóźnienia w realizacji strony internetowej nie były aż tak negatywnie przez niego odbierane jak brak informowania go na bieżąco o tych opóźnieniach. Wskazywał, że sam musiał ubiegać się o informację w tym temacie. Tę kwestię potwierdzili także świadkowie powołani w sprawie przez powódkę - wskazywali oni, że od osób trzecich słyszeli o tej sytuacji. Sądy podkreśliły także, że po zwolnieniu powódki pracodawca zatrudnił nowe osoby na to samo stanowisko, z tym samym zakresem obowiązków. W rezultacie, Sądy ustaliły, że prawdziwą przyczyną rozwiązania umowy o pracę była utrata zaufania z uwagi na opóźnienia w projekcie, które to zostały wskazane przez pracodawcę. Skoro więc stanowisko powódki nie zostało zlikwidowane, a na jej miejsce w późniejszym czasie zatrudniono inną osobę, należy uznać, iż wskazana przyczyna przez pozwanego była jedynym powodem zakończenia współpracy z powódką.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zarzuciła naruszenie art. 381 k.p.c.; art. 385 k.p.c., a także przepisów prawa materialnego:

- art. 45 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię wyrażającą się w stwierdzeniach Sądu pierwszej instancji, że badanie uzasadnienia zwolnienia powódki jest zastrzeżone do postępowania zainicjowanego odwołaniem pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, podczas gdy Sąd z urzędu winien zbadać i ustalić zarówno zasadność i rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony;

- art. 45 § 1 k.p. wyrażające się w twierdzeniach Sądu pierwszej instancji, że powódce nie przysługuje odprawa, podczas gdy sąd winien ustalić rzeczywiste

żądanie powódki będące żądaniem zapłaty odszkodowania za nieuzasadnione i naruszające przepisy o wypowiedaniu umów o pracę;

- art. 43 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186 z 11 lipca 2019 roku) przez jego niezastosowanie, a w konsekwencji uznanie, że brak implementacji dyrektywy dotyczącej konieczności wskazywania przyczyny wypowiedzenia umów zawartych na czas określony zwalnia pozwanego z obowiązku uzasadnienia przyczyn rozwiązania umowy.

Niezależnie od wskazanych zarzutów, w ocenie powódki skargę kasacyjną uzasadniają „błędy w ustaleniach faktycznych w następstwie wadliwie ocenionego materiału dowodowego”.

Zdaniem powódki skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, a dodatkowo w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania, czy w świetle przepisów prawa pracy pracownikowi zatrudnionemu na umowie o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę przed datą 23 kwietnia 2023 r. przysługuje uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę i odprawa z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania.

Po pierwsze, skarga kasacyjna jest wymagającym środkiem odwoławczym. Strona skarżąca zobowiązana jest do szczegółowego i wnikliwego przedstawienia przyczyny uzasadniającej merytoryczne rozpoznanie sprawy. Nie jest wystarczające odwołanie się do ogólnych ustawowych zwrotów. Nie jest zatem wystarczające stwierdzenie, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, a w uzasadnieniu wniosku wskazanie niepowiązanych ze sobą myśli, stanowiących wybrane stwierdzenia zawarte w uzasadnieniach sądów.

Po drugie, podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego

orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Przypomnienie to ma znaczenie, gdyż zgłoszone przez powódkę podstawy skargi kasacyjnej koncentrują uwagę na stanie faktycznym i ocenie dowodów. Skoro w postępowaniu kasacyjnym podnoszenie tych kwestii nie jest dopuszczalne, to skarga kasacyjna, która na nich się opiera, nie może zostać uznana za oczywiście uzasadnioną.

Po trzecie, zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. naruszenie przepisów postępowania może stanowić podstawę skargi kasacyjnej tylko wówczas, gdy mogło mieć ono istotny wpływ na wynik postępowania. Uwzględnienie skargi kasacyjnej na tej podstawie wymaga wykazania przez skarżącego, że następstwa stwierdzonych wadliwości ukształtowały treść zaskarżonego orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 maja 2017 r., II CSK 514/16, LEX nr 2333029). Skarżąca tego obowiązku nie spełniła.

Po czwarte i najważniejsze, Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zgłoszonych podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Ma to znaczenie, jeśli uwzględni się, że przedmiotem rozpoznawanego żądania była odprawa z art. 8 i art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz sprostowanie świadectwa pracy z tym związane (art. 97 § 2¹ k.p.). Rzecz w tym, że w skardze kasacyjnej powódka nie powołała się na naruszenie tych przepisów, a tym samym, z jednej strony, uniemożliwiła ich ocenę przez Sąd Najwyższy, z drugiej zaś, brak ten samoistnie sprawia, że nie można twierdzić, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarga kasacyjna może być trafna, ale tylko wówczas, gdy strona zarzuci naruszenie adekwatnych przepisów, stanowiących podstawę prawną dochodzonych roszczeń. Przepis art. 45 § 1 k.p. w oczywisty sposób nie mógł zostać naruszony przez Sąd odwoławczy. Po pierwsze, nie reguluje on kwestii odprawy, jak również sprostowania świadectwa pracy, a po drugie, nawet w opisie zarzutu wskazuje na jego naruszenie przez Sąd pierwszej, a nie drugiej instancji – pozostaje to w sprzeczności z zasadą, że skargę kasacyjną wnosi się od orzeczenia sądu drugiej, a nie pierwszej instancji, a zatem to jego uchybienia (a nie naruszenia prawa przez sąd pierwszej instancji) mają znaczenie. Inaczej rzecz ujmując, jeśli strona nie czyni podstawą zaskarżenia przepisów identyfikujących roszczenie, to ze względu na

nakaz z art. 398¹³ § 1 k.p.c. nie może zasadnie twierdzić, że doszło do ziszczenia się przesłanek z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Sąd Najwyższy zwraca uwagę na jeszcze dwie kwestie. Po pierwsze, powyższe uwagi odnoszą się do art. 43 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. Przepis ten nie reguluje prawa do odprawy i sprostowania świadectwa pracy. Po drugie, całkowicie niezrozumiały jest zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p., który ma polegać na „twierdzeniach Sądu pierwszej instancji, że powódce nie przysługuje odprawa, podczas gdy sąd winien ustalić rzeczywiste żądanie powódki będące żądaniem zapłaty odszkodowania za nieuzasadnione i naruszające przepisy o wypowiedaniu umów o pracę”. Przepis ten nie nakłada na sąd obowiązku kreowania roszczeń procesowych wbrew wyraźnym żądaniom wyrażonym w pozwie. To strona powodowa, w tym również pracownik decyduje o przedmiocie żądania. Rola sądu jest w tym zakresie ograniczona, a z pewnością nie reguluje jej art. 45 § 1 k.p. Skarga kasacyjna również w tym zakresie nie jest oczywiście uzasadniona.

Kierując się wskazanymi racjami Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. i art. 98 § 1 i § 1¹ k.p.c. i art. 99 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

[A.P.]

[a.ł.]