

Sygn. akt I PSK 233/21

## POSTANOWIENIE

Dnia 23 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa M. J.  
przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w M.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 23 marca 2022 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 4 listopada 2020 r., sygn. akt VII Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.**

### UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 9 stycznia 2020 r., przywrócił powódkę M. J. do pracy w pozwanej P. spółce z o.o. w M. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz orzekł o kosztach sądowych.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od 6 maja 2013 r. na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 3.000 zł brutto. Od 18 czerwca 2018 r. przebywała na urlopie wychowawczym w celu sprawowania opieki nad córką. W dniu 19 listopada 2018 r. powódka dostarczyła pracodawcy pismo o rezygnacji z urlopu wychowawczego. Jako termin powrotu do pracy wskazała 19 grudnia 2018 r. W dniu 22 listopada 2018 r. powódka otrzymała od strony pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę podano złożenie przez powódkę nieprawdziwego oświadczenia o rezygnacji z urlopu wychowawczego i powrocie do pracy, podczas gdy rzeczywistym celem tego oświadczenia było wyłudzenie zwolnienia lekarskiego i zasiłku chorobowego.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że 15 listopada 2018 r., w okresie przebywania na urlopie wychowawczym, powódka skierowała do prezesa zarządu pozwanej spółki e-maila z informacją, że ponownie jest w ciąży. Oznajmiła, że dowiedziała się, iż może przerwać urlop wychowawczy, a następnie skorzystać ze zwolnienia lekarskiego, aby otrzymać pieniądze (zasiłek chorobowy) z ZUS. Zapytała, czy może w tej sprawie spotkać się z prezesem. W odpowiedzi mailowej prezes zarządu M. W. oświadczył, że mail powódki jest równoznaczny z próbą wyłudzenia świadczeń z ZUS i poświadczenia przez niego nieprawdy, na co nie może się zgodzić.

W tym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. W ocenie Sądu pierwszej instancji, oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia nie miało uzasadnionych podstaw. Zamiar zrezygnowania przez powódkę z pozostałej przysługującej jej części urlopu wychowawczego był uzasadniony w świetle art. 186<sup>3</sup> k.p., a pracodawca powinien był jej wniosek uwzględnić i dopuścić ją do pracy. Z zebranego materiału dowodowego, w szczególności z korespondencji mailowej wynika, że powódka rzeczywiście po powrocie do pracy zamierzała uzyskać zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy i w konsekwencji otrzymywać zasiłek chorobowy z ZUS. Sąd Rejonowy podkreślił, że oceny stanu zdrowia powódki (znajdującej się 19 listopada 2018 r. w 14 tygodniu ciąży) musiałby dokonać lekarz, nie można więc z pewnością zakładać, że takie zaświadczenie (i zasiłek chorobowy) na pewno by otrzymała. Oznacza to, że przyczyna podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę była jedynie przewidywaniem przez pracodawcę pewnej sytuacji, która w dacie złożenia tego oświadczenia nie miała miejsca.

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie można także kwalifikować chęci uzyskania przez powódkę świadczenia z ubezpieczenia społecznego (po uzyskaniu zaświadczenia lekarskiego) jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

pracowniczych. Trudno mówić, aby ewentualne skorzystanie przez powódkę z jej uprawnień wynikających z choroby w okresie ciąży i jej niezdolności do pracy w związku z tym miało być samo przez się oceniane jako wyłudzenie zaświadczenia lekarskiego i zasiłku chorobowego. Jeżeli, zdaniem strony pozwanej, powódka w okresie ciąży byłaby zdolna do pracy, a mimo to przedkładała zwolnienia lekarskie, to pracodawca jako płatnik składek miałby prawo skontrolować sposób korzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego albo zwrócić się z takim wnioskiem do ZUS.

W tym stanie rzeczy, w ocenie Sądu Rejonowego, nie można czynić powódce zarzutu, że nie dbała o dobro zakładu pracy i naruszyła w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 4 listopada 2020 r., oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że powódka – chcąc skorzystać z prawa do rezygnacji z dalszej części urlopu wychowawczego – poinformowała o tym pracodawcę. Prawem pracodawcy było nie wyrazić na to zgody, co spowodowałoby, że ewentualny powrót powódki do pracy nastąpiłby dopiero po upływie 30 dni. Stwierdzić należy, że powódka nie złożyła oświadczenia o rezygnacji z urlopu wychowawczego, a jedynie taką możliwość sygnalizowała w korespondencji mailowej. Nie można zatem oceniać tego oświadczenia w kategorii zgodności z prawdą, czyli zarzucać powódce złożenia nieprawdziwego oświadczenia. Ponadto, jak słusznie zauważył Sąd pierwszej instancji, o wyłudzeniu zaświadczenia lekarskiego można byłoby mówić dopiero wówczas, gdyby powódka doprowadziła do wydania jej przez lekarza zaświadczenia o niezdolności do pracy, podczas gdy do takiego orzeczenia brak byłoby podstaw. Podobnie rzecz się ma z zasiłkiem chorobowym.

W oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę sformułowano przypuszczenia, które nie spełniają warunku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Co więcej, nawet w apelacji nie wskazano, jaki konkretny obowiązek powódka naruszyła i to w sposób ciężki. Mówi się tam o próbie wciągnięcia pracodawcy w nielegalne działania. Tymczasem rezygnacja z

urlopu wychowawczego oraz korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby są przewidziane przez prawo i nie mogą być uznane za nielegalne. W konsekwencji należało uznać, że wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodką przyczyna jest nieprawdziwa, co czyni rozwiązanie umowy o pracę niezgodnym z przepisami prawa i w związku z tym zasadne okazało się roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy na podstawie art. 56 § 1 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego – art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w K. w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, oraz o ponowne rozstrzygnięcie o kosztach postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji; ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w K. i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania strona skarżąca powołała się na jej oczywistą zasadność. W ocenie skarżącej, przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadnione jest koniecznością kontroli orzeczenia Sądu drugiej instancji wydanego z naruszeniem przepisów prawa materialnego. Taka sytuacja ma miejsce w przedmiotowej sprawie, albowiem zastosowana przez Sąd drugiej instancji wykładnia pojęcia „ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych” wydaje się znacznie odbiegać od obowiązujących zasad logiki i doświadczenia życiowego.

Powódka nie złożyła odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje

strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo wywołują wątpliwości interpretacyjne, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, pozwalających Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd). Wymagania konstrukcyjne skargi określa art. 398<sup>4</sup> § 1 i 2 k.p.c., nakładając na skarżącego obowiązek zawarcia w skardze wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania oraz jego uzasadnienia.

Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 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).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c.) powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) 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.

Sąd Najwyższy w ramach tzw. przedsądu bada tylko powołane w skardze kasacyjnej okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie, zaś cel wymagania przewidzianego w art. 398<sup>4</sup> § 2

k.p.c. może być osiągnięty jedynie przez powołanie i uzasadnienie przez skarżącego istnienia przesłanek o charakterze publicznoprawnym.

Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzecznictwa, skarga jest oczywiście uzasadniona w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c., jeżeli zaskarżone skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna od razu, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPiUS 2003 nr 18, poz. 437). Oczywiste naruszenie prawa jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy jest ono z góry widoczne dla każdego prawnika, bez potrzeby głębszej analizy prawniczej, gdy jest zupełnie pewne i nie może ulegać żadnej wątpliwości, gdy podniesione zarzuty naruszenia wskazanych przepisów są zasadne *prima facie*, bez dokonywania głębszej analizy tekstu tych przepisów i bez doszukiwania się ich znaczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538).

W ocenie Sądu Najwyższego, strona skarżąca nie wykazała, aby skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona. Nie przedstawiła bowiem istotnych wątpliwości co do przyjętej przez Sąd drugiej instancji wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przy czym podkreślić należy, że zastosowane w tym przepisie nieostre sformułowanie o „ciężkim” naruszeniu podstawowych obowiązków pracownika służy elastycznemu stosowaniu tego przepisu i możliwości odniesienia go do wielu zróżnicowanych stanów faktycznych.

Judykatura wypracowała jednolicie podstawowe kryteria, na podstawie których dokonuje się oceny zachowania pracownika w kontekście tego przepisu. Przyjmuje się, że w użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z

obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125; z 10 marca 2015 r., LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych wyżej elementów. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się natomiast jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 381; z 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16; z 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie, oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 381).

Wbrew odmiennemu twierdzeniu strony pozwanej, Sąd drugiej instancji uznał, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Istota sporu nie sprowadzała się do wykładni art. 52 §

1 pkt 1 k.p., lecz do wykazania przez pracodawcę, że doszło do bezprawnego i zawinionego zachowania pracownicy, naruszającego interesy pracodawcy.

Obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoczywa na pracodawcy, zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza obowiązek udowodnienia bezprawnego zachowania oraz winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Nie chodzi tu zatem o jakiekolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane. Dopiero wykazanie przez pracodawcę, że pracownik dopuścił się zawinionego naruszenia obowiązku pracowniczego, pozwala na ocenę tego zachowania przez pryzmat art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca nie wykazał, aby pracownica w ogóle dopuściła się zachowań opisanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak przyjął Sąd drugiej instancji, przyczyna zwolnienia bez wypowiedzenia sprowadzała się do bezpodstawnych przypuszczeń pracodawcy co do zamiaru nadużycia prawa przez powódkę, a nie rzeczywistego naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych.

W tym stanie rzeczy, z uwagi na niewykazanie oczywistej zasadności skargi, Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c., odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.