

POSTANOWIENIE

Dnia 8 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa T. T.
przeciwko Wojewódzkiemu Funduszowi Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej
w [...] o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez
wypowiedzenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 lutego 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...] z dnia 2 września 2021 r., sygn. akt VIII Pa 90/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w [...] na rzecz T. T. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 1 kwietnia 2021 r. Sąd Rejonowy dla [...] - Śródmieścia w [...], w sprawie z powództwa T. T. przeciwko Wojewódzkiemu Funduszowi Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w [...] o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 22.474,80 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem

rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 4 listopada 2020 r. do dnia zapłaty oraz rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy w [...], wyrokiem z dnia 2 września 2021 r., oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że T. T. był zatrudniony w Wojewódzkim Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w [...] na podstawie umowy o pracę z dnia 5 maja 2003 r. Ostatnio pracował w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównego specjalisty. W dniu 2 grudnia 2014 r. powód złożył wniosek o udzielenie mu przez pracodawcę urlopu bezpłatnego. Pracodawca udzielił powodowi urlopu bezpłatnego w okresie pełnienia przez powoda funkcji wiceprezydenta Miasta [...], pod warunkiem przyjęcia dopuszczalności odwołania powoda z urlopu z ważnych przyczyn. Strony nie ustaliły, w jaki sposób powód ma zmanifestować swój powrót do pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego. Od dnia rozpoczęcia urlopu bezpłatnego do dnia rozwiązania stosunku pracy powód nie podejmował żadnych czynności związanych z pracą w pozwanym Funduszu. Na miejsce powoda w pozwanym Funduszu nie został zatrudniony nowy pracownik. Obowiązki pracownicze powoda w całości przejął inny pracownik, który nadal jest zatrudniony u pozwanego na stanowisku głównego specjalisty. W 2017 r. doszło do zmiany składu osobowego zarządu w pozwanym Funduszu. W. M., po objęciu funkcji prezesa zarządu, dowiedział się, że powód przebywa na urlopie bezpłatnym.

W wyborach parlamentarnych odbywających się 13 października 2019 r. powód został wybrany na posła RP. Powód w kwestionariuszu złożonym w dniu 23 października 2019 r. w Kancelarii Sejmu zgłosił jako miejsce aktywności zawodowo-gospodarczej Urząd Miasta [...], z zajmowanym stanowiskiem wiceprezydenta Miasta. W skierowanym do Prezydium Sejmu wniosku w sprawie wypłaty uposażenia poselskiego oświadczył między innymi, że pozostaje w stosunku pracy i u każdego pracodawcy korzysta z urlopu bezpłatnego.

Z dniem 29 października 2019 r. powód został odwołany z funkcji wiceprezydenta Miasta [...] - w związku z wyborem na posła. Powód nie zwrócił się do pracodawcy o przedłużenie mu urlopu bezpłatnego. Był przekonany, że w

okresie pełnienia mandatu parlamentarzysty urlop bezpłatny ulega automatycznemu przedłużeniu.

Pracodawca nie kontaktował się z powodem aż do dnia rozwiązania umowy o pracę. Pozwany od dnia rozpoczęcia przez powoda urlopu bezpłatnego do dnia rozwiązania umowy o pracę nie wypłacał powodowi wynagrodzenia i nie brał go pod uwagę przy przyznawaniu premii. Urlop bezpłatny powoda zgłoszony był przez pozwanego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w nieprzerwanym okresie do dnia rozwiązania umowy o pracę. Służby kadrowe pozwanego przygotowywały zestawienia pracowników (z informacją o wysokości wynagrodzenia), w których przy nazwisku powoda przez cały czas widniała adnotacja o urlopie bezpłatnym.

W czerwcu 2020 r. dyrektor Biura Funduszu – A. M. objęła nadzór nad zespołem zajmującym się w pozwanym Funduszu kadrami. Z objęciem nowych obowiązków dyrektor podjęła kontrolę akt osobowych pracowników. We wrześniu 2020 r. dyrektor kontrolowała teczkę pracowniczą powoda. Wówczas zauważyła, że powodowi z chwilą odwołania go ze stanowiska wiceprezydenta Miasta [...] zakończył się urlop bezpłatny. Przekazała tę informację prezesowi zarządu, który podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Wobec pracowników odpowiedzialnych za dział kadr zostały wyciągnięte konsekwencje za to, że wcześniej nie zareagowali na zakończenie się urlopu bezpłatnego. Pracodawca ukarał ich karami porządkowymi. Pracownicy działu kadr tłumaczyli, że pozostawali w przekonaniu, że urlop bezpłatny powoda był kontynuowany na podstawie art. 30 ustawy z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła lub senatora (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1339). Po ustaleniu zakończeniu urlopu bezpłatnego nikt ze strony pozwanego nie kontaktował się z powodem w celu wyjaśnienia jego statusu i przyczyn nieobecności w pracy.

Oświadczeniem z dnia 28 września 2020 r. (doręczonym powodowi za pośrednictwem poczty w dniu 29 września 2020 r.) pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W piśmie pracodawca wskazał, że przyczyną decyzji było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieobecności powoda po upływie okresu, na jaki udzielono mu urlopu bezpłatnego. Wskazano, że T. T. nie stawiał się w pracy, nie

powiadomił również pracodawcy o przyczynach nieobecności i czasie jej trwania. Powyższe zostało przez pozwanego zakwalifikowane jako porzucenie pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zarówno wniosek pracownika, jak i udzielenie urlopu bezpłatnego nie muszą być w żaden sposób sformalizowane. Są one oświadczeniami woli, które, stosownie do art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., mogą zostać wyrażone przez każde zachowanie ujawniające ją w sposób dostateczny. Zatem możliwe jest udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego w sposób dorozumiany.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w świetle art. 29 i 30 ustawy o wykonywaniu mandatu posła lub senatora, poseł lub senator pozostający w stosunku pracy z pracodawcami innymi niż wymienieni w art. 30 ust. 1 (do grona których bezspornie nie należał pracodawca powoda) otrzymuje urlop bezpłatny, na swój wniosek, na okres sprawowania mandatu oraz trzech miesięcy po jego wygaśnięciu - bez względu na rodzaj i okres trwania stosunku pracy. Stosunek pracy zawarty na czas określony, który ustałby przed terminem zakończenia urlopu bezpłatnego, przedłuża się do trzech miesięcy po zakończeniu tego urlopu. Powód za zgodą pozwanego przebywał na urlopie bezpłatnym udzielonym na okres pełnienia funkcji wiceprezydenta Miasta [...]. Następnie po tym jak powód uzyskał mandat, obie strony stosunku pracy pozostawały w przeświadczeniu, że z uwagi na status posła powód nadal ze wskazanego urlopu korzysta. T. T. oświadczył powyższe, składając wyjaśnienia w zakresie zatrudnienia w Kancelarii Sejmu, pozwany zaś konsekwentnie od momentu rozpoczęcia przez powoda urlopu bezpłatnego do chwili rozwiązania umowy traktował powoda tak, jakby korzystał ze wskazanego uprawnienia, gdyż nie wypłacał mu wynagrodzenia za pracę, nie uwzględniał przy przyznawaniu premii, nie odprowadzał składek na ubezpieczenie społeczne. Powód przez cały czas zgłoszony był w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych jako osoba korzystająca z urlopu bezpłatnego a korekty w tym przedmiocie, co wynika z dowodów załączonych do apelacji pozwany, dokonał dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem. Nadto konsekwentnie w sporządzanych przez dział kadr zestawieniach przy nazwisku powoda widniała adnotacja o korzystaniu z urlopu bezpłatnego. Pracownicy kadr pozwanego powyższego nie kwestionowali, uważając, iż w związku z wyborem powoda na posła okres urlopu bezpłatnego

podlega przedłużeniu niejako z urzędu. Powyższe oznacza, że pozwany w spornym okresie nie oczekiwał od powoda świadczenia pracy, uznając, że korzysta on legalnie ze zwolnienia od tego obowiązku z uwagi na trwający nieprzerwanie także po wyborze na posła urlop bezpłatny.

Sąd Okręgowy uznał także, że nawet gdyby dojść do wniosków przeciwnych i uznać, że powód, nie występując z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego, dopuścił się uchybienia, to nadal - wbrew zapatrywaniom apelacji - nie może to być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd uznał bowiem, że niestawienie się do pracy może stanowić ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tylko wtedy, gdy nie istnieją przyczyny usprawiedliwiające ten stan rzeczy. Pozwany wiedział o przyczynie nieobecności powoda w pracy (wybór powoda na posła) i uznawał ją za usprawiedliwioną, o czym świadczą zachowania pracowników kadr.

Sąd Okręgowy nie zgodził się z twierdzeniem pozwanego, że zachowaniu powoda należało przypisać znamiona winy umyślnej w postaci rażącego niedbalstwa ani też, że w szczególny sposób zagrażało ono interesom pracodawcy przez oddziaływanie na morale innych pracowników. Uznał, że nie było to jawne łamanie obowiązków pracowniczych, ale zaniedbanie (niedołożenie należytej staranności) wynikające z usprawiedliwionego okolicznościami przekonania, że „pracodawca ma świadomość przyczyn, dla których pracownik zachowuje się w określony sposób”. Skoro pracodawca (jego pracownicy odpowiedzialni za sprawy kadrowe) wiedział, że powód pełni funkcję posła, to nieuprawnione jest twierdzenie pozwanego, że akceptacja zachowania powoda polegające na niestawianiu się do pracy miałyby negatywny wpływ na innych pracowników i w ten sposób zagrażałyby interesom pracodawcy.

Sąd Okręgowy zauważył także, że pracodawca wiedział o nieobecności powoda w pracy już od 30 października 2019 r. Twierdzenie, że pracodawca, a konkretnie zarząd pozwanego, nie miały wiedzy w tym przedmiocie, nie znały też podstaw prawnych nieobecności do września 2020 r., kiedy to z powodem rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia, nie zostało przez Sąd zaakceptowane, bowiem powód pracował na stanowisku bezpośrednio podległym zarządowi i był nieobecny w pracy przez blisko rok. Ponadto brak należytego

organizacyjnego przepływu informacji pomiędzy kadrami a zarządem pracodawcy nie może powodować negatywnych skutków dla pracownika. Zwolnienie powoda w trybie dyscyplinarnym, w ocenie Sądu Okręgowego, niewątpliwie było spóźnione.

Pozwany w skardze kasacyjnej od powyższego wyroku Sądu Okręgowego zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj.:

1) art. 174 § 1 k.p., przez uznanie, że pomiędzy stronami doszło do dorozumianego przedłużenia urlopu bezpłatnego i że urlop bezpłatny może zostać przedłużony/udzielony bez jakiegokolwiek wniosku powoda,

2) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez uznanie, że pomiędzy stronami złożone zostały w sposób dorozumiany oświadczenia woli o przedłużeniu urlopu bezpłatnego,

3) art. 52 § 2 k.p., przez przyjęcie, że upłynął termin wskazany w tym przepisie na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

4) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez przyjęcie, że nie zostały spełnione przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w szczególności z tej przyczyny, że powodowi nie można przypisać winy choćby w postaci rażącego niedbalstwa, a po stronie pracodawcy nie doszło do szkody.

We wniosku skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na istnienie istotnego zagadnienia prawnego mającego na celu rozstrzygnięcie, „czy w sytuacji, gdy pracownik w żaden sposób nie manifestuje wobec pracodawcy woli uzyskania lub przedłużenia urlopu bezpłatnego, po ustaniu przyczyny udzielenia wcześniejszego urlopu bezpłatnego, można uznać, że pracodawca udzielił pracownikowi urlopu w sposób dorozumiany”.

Skarżący podkreślił, że Sąd Okręgowy, mimo że powód, po zakończeniu urlopu bezpłatnego w związku z odwołaniem z funkcji wiceprezydenta Miasta [...], nie wystąpił o udzielenie lub przedłużenie urlopu bezpłatnego, nie kontaktował się z pracodawcą celem ustalenia statusu pracowniczego, uznał, że te okoliczności nie mają znaczenia, gdyż pomiędzy stronami doszło do dorozumianego udzielenia urlopu bezpłatnego. Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego, niestawiennictwo powoda w pracy było spowodowane sprawowaniem mandatu posła, a zatem, pomimo że powód nie podjął jakiejkolwiek czynności wobec pracodawcy po zakończeniu sprawowania funkcji wiceprezydenta Miasta [...], jego

niestawiennictwo w pracy nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powyższe stanowisko jest, w ocenie skarżącego, w sposób oczywisty sprzeczne z treścią art. 174 § 1 k.p., art. 29 ust. 1 oraz art. 30 ust. 2 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora.

Zdaniem skarżącego, uznając, że doszło do udzielenia urlopu w sposób dorozumiany, Sąd w sposób oczywisty naruszył powyższe przepisy, gdyż w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy żaden wniosek powoda w zakresie udzielenia dalszego urlopu bezpłatnego nie został złożony. Nie zostało również złożone żadne oświadczenie woli pozwanego w zakresie udzielenia takiego urlopu. Nie został określony przez strony czas trwania tego urlopu. Okoliczność, że pracownicy pozwanego nie wykonywali w sposób należyty swoich obowiązków i nie informowali przełożonego o zakończeniu urlopu przez powoda, w żaden sposób nie przekłada się na relacje pozwany – powód.

Powód, w odpowiedzi na skargę, wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

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).

Istotnym zagadnieniem prawnym jest problem jurydyczny, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, którego wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do

oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158 oraz z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 7-8, poz. 51; wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51). Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Z przedstawionego przez wnoszącego skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jaki jest konkretny problem prawny, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne), na czym polega rozbieżność w orzecznictwie i jakich kwestii owa niejednorodność dotyczy. Sformułowane zagadnienie winno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Innymi słowy, zagadnienie prawne uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania musi mieć charakter ściśle jurydyczny i oderwany od kontrowersji dotyczących ustaleń faktycznych oraz służyć wyjaśnieniu prawa, a nie ocenie ich subsumcji pod określoną normę prawną (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., I CSK 555/16, LEX nr 2255332). Nie może więc mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych

elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 2015 r., V CSK 600/14, LEX nr 1678103).

Postawione przez skarżącego w ramach istotnego zagadnienia prawnego - pytanie nie odnosi się do ujętych abstrakcyjne problemów na tle określonych przepisów prawa, ale w istocie stanowi powielenie uzasadnienia podstaw kasacyjnych powołujących się na błędną subsumcję. Co więcej, postawione pytanie nie znajduje pokrycia w podstawach kasacyjnych, bowiem podstawą prawną dorozumianego oświadczenie woli jest art. 60 k.c., zgodnie z którym z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli). Natomiast art. 65 k.c. dotyczy wykładni oświadczeń woli. Skoro skarżący neguje fakt złożenia w sposób dorozumiany zgody na udzielenie/przedłużenie urlopu bezpłatnego, to oczywiste jest, że nie dochodzi do etapu, na którym można dokonywać wykładni oświadczenia woli w tej kwestii. Inaczej rzecz ujmując, wykluczone jest dokonywanie wykładni oświadczenia woli, jeśli, jak twierdzi skarżący, nie zostało ono złożone (nawet w sposób dorozumiany).

W tym kontekście podkreślić należy, że przepis mający być przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego (także w ramach istotnego zagadnienia prawnego) musi należeć do katalogu przepisów, których naruszenie przez sąd drugiej instancji zarzucono w ramach podstawy skargi (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 września 2002 r., I PKN 682/01, OSNP 2004 nr 12, poz. 211; z dnia 28 lutego 2012r., I PK 122/11, LEX nr 1215113), gdyż nie może stanowić okoliczności uzasadniającej wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej konieczność rozstrzygnięcia problemu prawnego dotyczącego określonego przepisu, którego naruszenie nie jest podstawą tej skargi. Zgodnie bowiem z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Niemożliwe jest więc przyjęcie skargi do rozpoznania ze względu na okoliczności, które wykraczają poza podstawy tego środka zaskarżenia, a więc nie mogą być uwzględnione przy jego rozpoznaniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2014 r., II PK 287/13, LEX nr 2008658; z dnia 23

września 2008 r., I PK 80/08, LEX nr 784907; z dnia 26 września 2005 r., II PK 98/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 243).

Na koniec dodać jedynie można, że judykatura wypracowała jednolicie podstawowe kryteria, na podstawie których dokonuje się oceny zachowania pracownika w kontekście art. 52 § 1 pkt 1 k.p. 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 dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125; z dnia 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 jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika. 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. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Przypisanie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest zatem możliwe bez wykazania winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPIUS

2000 nr 20, poz. 746; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912). 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. Oznacza to badanie z jednej strony niezachowania minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, wymusza ocenę kontekstu sytuacyjnego, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36). Wypada także wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2020 r., III PK 203/18 (LEX nr 3225095), w którym zwrócono uwagę na to, że pewien utrwalony w czasie stan nieobecności pracownika w pracy, niepowodujący reakcji pracodawcy, może w pewnych okolicznościach utwierdzać pracownika w przeświadczeniu, że przyczyna (usprawiedliwiona) tej nieobecności znana jest pracodawcy i że pracodawca nie przywiązuje większej wagi do formalności związanych z zawiadomieniem o tej okoliczności. Natomiast ocena ta radykalnie zmieniłaby się, gdyby pracodawca dał jednoznaczny sygnał (na piśmie, w rozmowie), że dotychczasowa wadliwa praktyka powoda nie będzie dłużej tolerowana. Wtedy niedostosowanie się pracownika do zaleceń pracodawcy mogłoby być odczytywane jako demonstracyjne lekceważenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398⁹ oraz art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).