

POSTANOWIENIE

Dnia 12 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Ewa Stryczyńska

w sprawie z powództwa K. W.

przeciwko D. w X.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 lutego 2025 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach
z dnia 21 grudnia 2023 r., sygn. akt XI Pa 193/23,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. zasądza od K. W. na rzecz D. w X. kwotę 240,00 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu tego świadczenia za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanej orzeczenia do dnia zapłaty.

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Katowice-Zachód w Katowicach oddalił powództwo K. W. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy u pozwanego tj. w D. w X., nadto o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przez okres 3 miesięcy w kwocie 22.620 zł wraz z odsetkami ustawowymi,

liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz orzekł o kosztach postępowania obciążając powódkę kosztami zastępstwa prawnego pozwanego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 15 kwietnia 1993 r. Od 1 lipca 2001 r. powódka została powołana na stanowisko dyrektora D.

Oświadczeniem z 23 kwietnia 2021 r., pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku polegające na naruszeniu praw podmiotowych wychowanków, brak dbałości o ich dobro, nieszanowaniu ich praw oraz potrzeb wyrównywania deficytów rozwojowych wychowanków, brak troski o prawidłowe wychowanie dzieci, brak troski o właściwy ich rozwój psychofizyczny, skłócanie, poniżanie i wprowadzanie atmosfery konfliktogennej w placówce, a w szczególności:

1. przekraczanie uprawnień wychowawczych i dopuszczanie się aktów naruszających godność podopiecznych i wychowanków, a mianowicie przed uroczystością Pierwszej Komunii Świętej dwie podopieczne z pomocą wychowawców przygotowały próbne fryzury dla dziewczynek; kilka dni przed uroczystością powódka wydała bezpodstawny nakaz obcięcia włosów w sposób uniemożliwiający wymarzoną fryzurę komentując przy tym „nie będziecie wyglądały jak lafiryndy”;

2. podnoszenie głosu na wychowanków placówki, naruszanie prywatności dzieci, stosowanie przemocowych metod wychowawczych rażąco zakłócające porządek i dyscyplinę pracy oraz stanowiące rażące uchybienie zasadom współżycia społecznego między innymi przez uniemożliwianie kontaktu pomiędzy rodzeństwem po przeniesieniu części dzieci do filii przy ul. [...] Dzieci z filii przy ul. [...]1 otrzymały od powódki zakaz kontaktowania się z dziećmi z filii przy ul. [...] Formułowanie wobec dzieci obraźliwych komentarzy pod adresem ich rodziców m.in. „skończysz jak twoja matka”. Za próbę obrony imienia rodziców powódka karała dzieci. Używanie wobec wychowanków wypowiedzi: „będziesz taką

patologią jak matka”, „będziesz nikim”, „mogę cię oddać do zakonnicy albo do ośrodka specjalnego”, „dobrze, że wasi rodzice nie żyją, to była patologia”;

3. brak umiejętności nawiązywania i utrzymywania właściwych relacji i kontaktów z podopiecznymi placówki, skutkujące postępowaniem wbrew dobru dzieci, bez poszanowania ich praw i niedbania o ich poczucie bezpieczeństwa, stosowanie kar nieadekwatnych do stopnia przewinienia. Głównymi karami było obniżenie kieszonkowego oraz zakaz wyjść zależne tylko i wyłącznie od uznania powódki;

4. brak umiejętności nawiązywania i utrzymywania właściwych relacji i kontaktów z podopiecznymi placówki, skutkujące postępowaniem wbrew dobru dzieci, bez poszanowania ich praw i niedbania o ich poczucie bezpieczeństwa, polegające na bezzasadnym, nieadekwatnym stosowaniu kar co powodowało, że podopieczni placówki funkcjonowali w warunkach przewlekłego stresu, co wpływało na rozwój zaburzeń nerwicowych i emocjonalnych, stanów lękowych i depresyjnych. Próby podejmowane przez dzieci uzyskania od powódki wsparcia kończyły się oskarżeniami o kłamstwa a nawet karami co skutkowało tym, że młodsze dzieci doświadczały silnych lęków i przemocy starszych dzieci;

5. brak utrzymywania właściwych reakcji i kontaktów z pracownikami placówki poprzez tworzenie nieprzyjaznej atmosfery, poniżanie pracowników, używanie agresji słownej wobec pracowników w tym również w obecności wychowanków, formułowanie negatywnych wypowiedzi o wychowawcach w obecności wychowanków m.in. poprzez wykrzykiwanie, że „mają zmienić zawód, że się nie nadają do pracy”, ograniczanie swobodnych kontaktów pracowniczych poprzez piętnowanie rozmów między pracownikami, brak jakiegokolwiek wsparcia dla pracowników, stosowanie szykan, prześladowań wobec pracowników. Oparcie komunikacji z pracownikami na krzyku i podkreślaniu dominującej roli przełożonego. Spowodowanie poprzez swoje działania złego stanu psychicznego pracowników, doświadczanie przez nich uporczywych zaburzeń psychosomatycznych, stanów lękowych, obniżonej samooceny;

6. kierowanie zespołem w sposób uniemożliwiający samodzielne podejmowanie decyzji przez wychowawców, blokowanie współpracy w zespole, używanie w stosunku do pracowników wulgaryzmów i zwrotów naruszających

granice i godność osobistą. Piętnowanie bliskości i troski wobec dzieci, którą starali się dać wychowawcy m.in. poprzez zabranianie przytulania dzieci, czytania na dobranoc. Umyślne i celowe utrudnianie pracownikom uczestniczenia w ważnych wydarzeniach (w dniu pogrzebu jednej z pracownic placówki takie ustawienie grafiku, które uniemożliwiło udział w ceremonii osobom, którym na tym bardzo zależało);

7. nieuzasadnione ograniczanie kontaktów rodzinom biologicznym. W przypadku negatywnej opinii powódki o rodzinie ograniczała ona możliwość kontaktu. W trakcie pandemii nie zezwalała nawet na rozmowę na świeżym powietrzu z zachowaniem środków ostrożności. Traktowanie rodzin biologicznych w sposób, który skutkował zniechęceniem i wycofywaniem się z kontaktów zarówno rodziców jak i dzieci;

8. niereagowanie przez powódkę na agresje w placówce, na notatki kierowane do powódki przez wychowawców. Powódka nie robiła nic w zakresie zapobiegania przemocy ucinając dyskusję twierdzeniami, że dzieci muszą to przeżyć.

Wiadomości o powyższych naruszeniach pracodawca podjął w wyniku kontroli w D. przeprowadzonej od 29 marca 2021 r. do 9 kwietnia 2021 r. Powyższe oświadczenie zostało doręczone powódce 28 kwietnia 2021 r.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.).

W ocenie Sądu pierwszej instancji pozwany nie uchybił miesięcznemu terminowi do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z utrwalonym i powszechnym w orzecznictwie poglądem, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. Terminem,

w którym Prezydent Miasta X. (jako organ uprawniony do złożenia wypowiedzenia umowy) mógł najwcześniej uzyskać informacje na temat okoliczności będących podstawą do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. był dzień sporządzenia protokołu z kontroli doraźnej w D. w X. tj. 21 kwietnia 2021 r. Wcześniejsze kontrole w pozwanej placówce nigdy nie miały charakteru takiego jak kontrola od 25 marca 2021 r. do 16 kwietnia 2021 r. Były to kontrole prowadzone przez inspektorów Urzędu Wojewódzkiego i w ich toku weryfikowano kwestie formalne takie jak poprawność stosowania procedur, prowadzenia dokumentacji, ogólną organizację i funkcjonowanie D. Kontrola z marca i kwietnia 2021 r. po raz pierwszy miała na celu zweryfikowanie relacji międzyludzkich panujących w placówce, tj. tych pomiędzy wychowankami a wychowawcami, a także pomiędzy powódką jako dyrektorką a jej podwładnymi pracownikami i wychowankami.

Sąd Rejonowy przechodząc do oceny zarzutów skierowanych wobec powódki przez pozwanego podniósł, że potwierdzony został zarzut przekraczania uprawnień wychowawczych i dopuszczania się aktów naruszających godność podopiecznych i wychowanków placówki, podnoszenia głosu na wychowanków (nieuzasadnionej sytuacji) i formułowania pod adresem wychowanków D. komentarzy obraźliwych, poniżających, deprecjonujących takich jak „wyszłaś z patologii i do patologii wróć”, „twoja matka jest alkoholiczka i kradnie i ty będziesz to samo robiła”, „skończysz jak twoja matka”, „Jesteś zerem”, „do niczego nie dojdiesz”, „galerianka”, „gówniarz”, „nie dasz sobie rady po opuszczeniu placówki”, także stosowanie krzyku w stosunku do dzieci.

Potwierdzony został także zarzut dotyczący stosowania w sposób dowolny przez powódkę kar w stosunku do wychowanków i kar nieadekwatnych do przewinienia. Ustalono także, że dzieci z reguły nie zwracały się do powódki po pomoc w przypadku jakichś problemów, w takich sytuacjach prosiły o pomoc wychowawców. Powódka nie zawsze prawidłowo reagowała na zgłoszenia o przemocy czy agresji w placówce.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa

lub umową o pracę. Dodatkowo w § 2 tego przepisu stwierdzono, że pracownik jest obowiązany w szczególności m.in.: dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (pkt 4) a także przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (pkt 6).

W świetle powyższego, nie budzi wątpliwości, że jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych powódki jako dyrektora placówki takiej jaką jest D. było poszanowanie godności jej wychowanków, co wynika wprost z ogólnego obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego, wyartykułowanego w Kodeksie pracy. Obowiązek ten, zdaniem Sądu Rejonowego, powódka naruszyła, dopuszczając się kierowania w stosunku do dzieci przywoływanych komentarzy. Sąd stwierdził brak okoliczności usprawiedliwiających zachowanie powódki.

Sąd Rejonowy podkreślił, że praca powódki wymaga szczególnego podejścia, adekwatnego do sytuacji wychowanków, ale również szczególnej wrażliwości, cierpliwości i empatii. O ile jednorazowy incydent mógłby zostać ewentualnie wytłumaczony zdenerwowaniem, napięciem, okolicznościami danej sytuacji, o tyle w analizowanej sprawie mamy do czynienia z trwającym dłuższy czas zachowaniem powódki, w którym stosowała ona komentarze obraźliwe, upokarzające, naruszające godność dzieci i było to ugruntowaną metodą postępowania. Skutkowało to lękiem dzieci wobec powódki, obawami wobec zgłaszania jej problemów, przekonaniem dzieci o braku możliwości uzyskania od niej pomocy.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że wyniki postępowania dowodowego doprowadziły nie tylko do potwierdzenia nieprawidłowości w sposobie traktowania przez powódkę wychowanków placówki, ale również podległych jej pracowników. Powódka notorycznie stosowała krzyk bądź podniesiony głos w stosunkach z pracownikami, odbywało się to także w obecności dzieci, czym podważała autorytet wychowawców. W istocie oparła ona komunikację z pracownikami na krzyku i podkreślaniu jej dominującej roli jako przełożonego. Jednocześnie Sąd Rejonowy ustalił, że niektórzy spośród pracowników cieszyli się uprzywilejowaną pozycją, co wywoływało poczucie niesprawiedliwości i negatywnie wpływało na relacje w zespole. Tak jak w przypadku wychowanków, również w stosunku do podwładnych

powódka kierowała obraźliwe lub poniżające komentarze, podważające ich kompetencje zawodowe, czasem nawet odnoszące się do ich wyglądu, takie jak: „za bramą są inni chętni na ich miejsce”, że „są do niczego”, nazywała ich „niekompetentnymi”, „głupimi babami”, „brudasami”, „nieudolnymi”. Przywołane komentarze były wypowiedzane również w obecności osób trzecich tj. innych pracowników lub wychowanków.

Potwierdził się także, zdaniem Sądu Rejonowego, zarzut braku utrzymywania właściwych relacji i kontaktów z pracownikami placówki przez tworzenie nieprzyjaznej atmosfery. Pracownicy często obawiali się korzystać ze zwolnienia lekarskiego, gdyż wywoływało to niezadowolenie powódki.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zachowanie powódki, opisywane przez świadków, uznać należało za obiektywnie nagannie. Nie ma bowiem usprawiedliwienia dla stosowania przez dyrektora metod zarządzania podległym mu zespołem pracowników naruszających ich godność pracowniczą, mających na celu dyskredytowanie ich czy próby celowego konfliktowania pracowników ze sobą.

W ocenie Sądu Rejonowego powódce można przypisać winę w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa. Rażące niedbalstwo to kwalifikowana postać niedołożenia staranności wymaganej od pracownika. 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. Powódka, biorąc pod uwagę jej doświadczenie zawodowe i pozycję, musiała zdawać sobie sprawę z niewłaściwości swojego postępowania w stosunku do pracowników i wychowanków.

W ocenie Sądu pierwszej instancji działanie powódki stanowiło nie tylko naruszenie interesów pracodawcy ale także małoletnich, o których pozwany był zobowiązany dbać. Zachowanie powódki wpłynęło na sposób funkcjonowania placówki, spowodowało że nie wypełniała ona prawidłowo swoich zadań ze względu na sposób pełnienia przez powódkę funkcji dyrektora, bez wątpienia

kluczowej osoby w domu dziecka. Nadto zachowanie powódki mogło powodować dużą rotację pracowników oraz wzmożone kontrole zewnętrzne w przypadku zgłaszania przez pracowników nieprawidłowości co z kolei w sposób oczywisty wpływa negatywnie na efektywność pracy, a w szczególności na poczucie bezpieczeństwa wychowanków domu dziecka.

Sąd Rejonowy podniósł, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika możliwe jest wskazanie kilku przyczyn, które pracodawca kwalifikuje jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, a dla zgodności z prawem takiego oświadczenia woli wystarczające jest wykazanie przez pracodawcę przynajmniej jednej z nich. Artykuł 30 § 4 k.p. stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Okoliczność, że nie wszystkie wskazane przez pozwanego zarzuty w oświadczeniu z 23 kwietnia 2021 r. okazały się udowodnione nie stało na przeszkodzie uznaniu, że pozwany zasadnie rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia.

W konkluzji Sąd Rejonowy podniósł, że przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę, wskazana w oświadczeniu z 23 kwietnia 2021 r. jest przyczyną rzeczywistą. Swoim zachowaniem powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tym stanie rzeczy, z braku podstaw określonych w art. 56 § 1 k.p. powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Wskutek apelacji powódki Sąd Okręgowy w Katowicach, wyrokiem z 21 grudnia 2023 r., oddalił apelację i orzekł o kosztach postępowania.

Sąd drugiej instancji w pełni podzielił szczegółowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego uznając je za własne. Zarzuty stawiane przez apelującą uznał za chybione. Sformułowany przez apelującego zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie był zdaniem Sądu Okręgowego zasadny. Sąd Rejonowy przeprowadził staranne postępowanie dowodowe, w oparciu o które poczynił trafne ustalenia faktyczne oraz wywiódł wnioski w pełni uprawnione wynikiem tego postępowania, nie

wykraczając poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, wynikające z art. 233 k.p.c.

Zdaniem Sądu drugiej instancji na pełną akceptację zasługuje dokonana przez Sąd Rejonowy subsumcja i wykładnia przepisów prawa materialnego. Sąd ten prawidłowo ocenił prawdziwość i zasadność rozwiązania łączącej strony umowy o pracę uwzględniając wszystkie okoliczności sprawy.

Sąd Okręgowy, powołując się na art. 52 § 2 k.p. podniósł, że bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. Pracodawca musi mieć możliwość podjęcia racjonalnej decyzji.

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo Sąd pierwszej instancji przyjął, że miesięczny termin do złożenia wypowiedzenia został zachowany. Wbrew założeniom apelującej termin ten nie mógł rozpocząć biegu wcześniej, bowiem przeprowadzane na przestrzeni lat kontrole nigdy nie miały na celu sprawdzenia stosunków pomiędzy powódką a wychowankami i pracownikami D. Kontrole te weryfikowały jedynie kwestie formalne takie jak poprawność stosowania procedur, prowadzenia dokumentacji, ogólną organizację i funkcjonowanie D. Dopiero pismo A. D. z 23 marca 2021 r. dotyczące jednego z jej uczniów, będącego jednocześnie wychowankiem D. w X. zapoczątkowało badanie stosunków pomiędzy powódką a wychowankami i pracownikami placówki oraz zachowania powódki jako dyrektora D. Natomiast protokół kontroli doraźnej w D. w X. z 21 kwietnia 2021 r. był dokumentem pozwalającym pracodawcy, tj. Prezydentowi Miasta X. na uzyskanie w dostatecznym stopniu wiarygodnych informacji uzasadniających jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. Dlatego pracodawca uzyskał wiadomość o faktach będących podstawą do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

dopiero 21 kwietnia 2021 r. i od tego czasu należało liczyć miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka przeciwnych okoliczności nie wykazała.

W ocenie Sądu Okręgowego rację ma skarżąca jedynie w części, że nie wszystkie zarzuty sformułowane przez pozwanego w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, a uznane przez Sąd pierwszej instancji za uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy, są konkretne. Zdaniem Sądu drugiej instancji pozwany nie wskazał w sposób konkretny, na czym polegało nieuzasadnione stosowanie kar przez powódkę. Okoliczności podane w oświadczeniu z 23 kwietnia 2023 r., na takie ustalenia nie pozwalają. Nie można również uznać, że pozwany konkretnie wskazał na czym polegało nieprawidłowe reagowanie przez powódkę na przemoc w placówce.

Natomiast za konkretny zdaniem Sąd Okręgowego należało uznać zarzut dotyczący podnoszenia głosu na wychowanków placówki, zwracania się do wychowanków: „będziesz taką patologią jak matka”, „będziesz nikim”, „mogę cię oddać do zakonnic albo do ośrodka specjalnego”, „dobrze, że rodzice nie żyją, to była patologia”. Poza tym konkretny jest zarzut wykrzykiwania do pracowników placówki, że mają zmienić zawód, że nie nadają się do pracy.

Sąd Okręgowy przyjął, że skoro zachowania powódki miały charakter ciągły, nie jest konieczne wskazywanie w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy konkretnych dat i konkretnych sytuacji, w których powódka dopuszczała się takich zachowań. Takie konkretne ustalenia potrzebne byłyby w sytuacji, gdyby zachowanie powódki można było usprawiedliwić jakimiś okolicznościami. Dlatego zarzuty dotyczące podnoszenia głosu na wychowanków, stosowania przemocowych metod wychowawczych, formułowania wobec dzieci obraźliwych komentarzy oraz poniżanie pracowników, używanie agresji słownej wobec pracowników, uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. Zgodnie z prawidłowo przywołanym przez Sąd pierwszej instancji art. 100 § 1 i § 2 pkt 6 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz przestrzegać zasad współżycia społecznego. Zachowanie powódki polegające na niewłaściwym odzywaniu się do wychowanków i pracowników D. nie mieści się w kategorii przestrzegania zasad współżycia społecznego, ani też

sumiennego i starannego wykonywania pracy, a zatem prowadzi do konkluzji, że zachowanie takie narusza obowiązki pracownicze.

Zasadnie zatem, zdaniem sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy przyjął, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz przypisał jej winę w stopniu, co najmniej rażącego niedbalstwa w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego wysoce naganne, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nieakceptowalne zachowania wobec podwładnych oraz wychowanków D., które zostały szczegółowo wymienione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Polegały one m.in. na kierowaniu w stosunku do dzieci komentarzy takich jak „wyszłaś z patologii i do patologii wrócisz”, „twoja matka jest alkoholiczką i kradnie i ty będziesz to samo robiła”, „skończysz jak twoja matka”, „jesteś zerem”, „do niczego nie dojdiesz”, „galerianka”, „gówniarz”, „nie dasz sobie rady po opuszczeniu placówki”. Ponadto powódka notorycznie stosowała krzyk bądź podniesiony głos w stosunkach z pracownikami, odbywało się to także w obecności dzieci, czym podważała autorytet wychowawców. Kierowała również do nich obraźliwe lub poniżające ich komentarze np. „za bramą są inni chętni na ich miejsce”, że „są do niczego”, nazywała ich „niekompetentnymi”, „głupimi babami”, „brudasami”, „nieudolnymi”. Takie postępowanie powódki znalazło potwierdzenie w zeznaniach wychowawców pracujących w D.

Sąd Okręgowy stwierdził, że jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych powódki jako dyrektora placówki takiej jaką jest D., było poszanowanie godności jej wychowanków, co wynika wprost z ogólnego obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego, wyartykułowanego w Kodeksie pracy. Obowiązkiem powódki było zatem pilnowanie, aby na terenie placówki nie dochodziło do naruszania godności wychowanków i pracowników. Tymczasem powódka sama dopuszczała się zachowań, które naruszały ich godność. Zachowanie powódki zostało uznane za tym bardziej rażące, że powódka uważała stosowane przez nią metody za dopuszczalne metody wychowawcze. Powódka stosowała przemoc psychiczną, niedopuszczalną w żadnym wypadku, a w szczególności w stosunku do dzieci szczególnie pokrzywdzonych przez los i pozbawionych możliwości wychowywania się w normalnej rodzinie.

Trafnie zatem, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji zakwalifikował naganne zachowanie powódki jako uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Działanie to dotknięte było co najmniej rażącym niedbalstwem. Powódka całkowicie ignorowała następstwa swego działania, choć zajmowane przez nią stanowisko dyrektora nakazywało szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. W sposób ciężki naruszało zatem podstawowy obowiązek pracowniczy przestrzegania zasad współżycia społecznego. Zachowanie powódki zagrażało też interesom pozwanego, bowiem wpłynęło na sposób funkcjonowania placówki, spowodowało, że nie wypełniała ona prawidłowo swoich zadań. Trudno przy tym działania powódki uznać za usprawiedliwione, w szczególności mając na uwadze, że zajmowała ona stanowisko dyrektora w D., czyli placówki, w której przebywają dzieci potrzebujące niezachwianego poczucia bezpieczeństwa, bliskości i empatii.

Skargę kasacyjną od prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w imieniu powódki wniósł jej profesjonalny pełnomocnik, zaskarżając wyrok w całości wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, na podstawie z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. i uchylenie w całości i zmianę zaskarżonego wyroku oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, względnie uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania i kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych, w tym o kosztach wywołanych wniesieniem skargi kasacyjnej. We wniosku alternatywnym skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Na podstawie art. 398³ § 1 k.p.c. skarżący zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, tj. art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędne zastosowanie na skutek przyjęcia, że pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu

wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, w momencie zakończenia postępowania sprawdzającego w kwietniu 2021 r., w którym pracodawca uzyskał wiadomości o niewłaściwym zachowaniu powódki, podczas gdy Sąd uznał, że zachowania powódki miały charakter ciągły oraz wieloletni, a na przestrzeni ostatnich lat Prezydent Miasta X. wielokrotnie bywał w D. lub rozmawiał z wychowankami poza siedzibą pozwanego, a świadkowie wskazywali, że pracownicy oraz wychowankowie pozwanego anonimowo informowali Urząd Miasta o nieprawidłowościach. Skarżący zarzucił także naruszenie art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę zostały przez pracodawcę przedstawione w sposób konkretny, rzeczywisty oraz zrozumiały dla pracownika, podczas gdy przyczyny mogą być formułowane w piśmie pracodawcy w sposób ogólny tylko wtedy, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi z rozmowy z pracodawcą lub wynikają z innych dokumentów, podczas gdy od dnia zawieszenia powódki w czynnościach służbowych nikt ze strony pracodawcy nie kontaktował się z nią i nie została ona zapoznana przez pracodawcę z protokołem kontroli z 21 kwietnia 2021 r.

Skarżący zarzucił także naruszenie przepisów postępowania, których uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 47 k.p.c. z uwagi na to, że sędzia Sądu Rejonowego Katowice - Zachód w Katowicach X. Y., orzekająca w sprawie w pierwszej instancji, powołana została na to stanowisko na skutek rekomendacji Krajowej Rady Sądownictwa, której kształt został określony ustawą z 8 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 3), co skutkowało nieważnością postępowania pierwszoinstancyjnego.

W świetle przedstawionych podstaw kasacyjnych skarżący powołując się na art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na to, że jest oczywiście uzasadniona. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na naruszenie przez Sąd odwoławczy prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy.

W pierwszej kolejności skarżący stwierdził, że popełnione uchybienia w zakresie stosowania prawa miały charakter kwalifikowany i nie podlegały różnym ocenom, były więc dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienie Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2018 r., sygn. I CSK 707/17). Oczywistą zasadność skargi skarżący uzasadnił naruszeniem przez Sądy obu instancji art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie wskazując, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym rozwiązanie umowy w tym trybie nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zdaniem skarżącego okoliczności wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką były przedmiotem uprzednich kontroli i zostały już wcześniej ujawnione, wobec czego miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką rozpoczął swój bieg 6 marca 2019 r. i nie został zachowany przez pozwanego.

Sąd odwoławczy naruszył również, zdaniem skarżącego prawo materialne przez błędną wykładnię art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. polegającą na uznaniu, że przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę zostały przez pracodawcę przedstawione w sposób konkretny, rzeczywisty oraz zrozumiały dla pracownika, podczas gdy przyczyny mogą być formułowane w piśmie pracodawcy w sposób ogólny tylko wtedy, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi z rozmowy z pracodawcą lub wynikają z innych dokumentów. Od dnia zawieszenia powódki w czynnościach służbowych nikt ze strony pracodawcy nie kontaktował się z nią, nie została ona zapoznana z protokołem kontroli z 21 kwietnia 2021 r., a zarzuty stawiane przez pracodawcę są dla niej niezrozumiałe. Zdaniem skarżącego przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w piśmie pracodawcy były na tyle niejasne, niezrozumiałe, niekonkretne i niewystarczające, aby powódka mogła dokonać we własnym zakresie oceny, czy przyczyna ta rzeczywiście istniała i czy była uzasadniona. Powódka nie rozumie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, bowiem nie przypomina sobie sytuacji opisanych w oświadczeniu pracodawcy w sposób ogólny, a funkcję dyrektora domu

dziecka pełniła blisko 20 lat, wobec czego wymaganie z art. 30 § 4 k.p. nie zostało spełnione.

Uzasadniając zarzut naruszenia prawa procesowego skarżący stwierdził, że skład Sądu orzekającego w niniejszej sprawie w pierwszej instancji był sprzeczny z przepisami prawa, co skutkuje nieważnością postępowania, gdyż w składzie Sądu brała udział sędzia, która została powołana na urząd sędziego na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa ukształtowanej w trybie określonym przepisami ustawy z 8 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa i niektórych innych ustaw i z uwagi na obniżenie standardu bezstronności i niezależności sądu w świetle art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (EKPCz), art. 45 ust. 1 Konstytucji RP i art. 47 Karty Praw Podstawowych zachodzi z tego powodu niedopuszczalność jej uczestniczenia w składzie Sądu, który rozpoznawał sprawę w pierwszej instancji. Zgodnie z art. 45 ust. 1 Konstytucji, każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd. W świetle art. 8 ust. 2 Konstytucji, jej przepisy stosuje się bezpośrednio, chyba że Konstytucja stanowi inaczej. Sądy należące do organów władzy państwowej mają zatem obowiązek bezpośredniego stosowania art. 45 ust. 1 Konstytucji. Oznacza to powinność dokonywania z urzędu oceny, czy sąd orzekający w sprawie jest sądem, o którym mowa w art. 45 ust. 1 Konstytucji. Stanowi to dla stron postępowania ustrojową gwarancję prawa do rzetelnego procesu sądowego. Zagwarantowane w Konstytucji prawo do sądu nie może być rozumiane jedynie jako prawo do rozpoznania sprawy przez sąd właściwy rzeczowo, miejscowo i funkcjonalnie. Obejmuje ono również prawo do rozpoznania sprawy przez sąd, który orzeka we właściwym składzie (uzasadnienie uchwał Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2019 r., sygn. akt: III UZP 10/19 i z 16 lutego 2021 r., sygn. akt: III CZP9/20).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, zaś w sytuacji przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie spełniła wymagań warunkujących przyjęcie jej do 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 sądu drugiej instancji poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które nie zostały dotychczas poddane sądowej interpretacji albo budzą poważne wątpliwości, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Skuteczne wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, które pozwalają Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw w ramach tzw. „przedsądu”, które kierowane są do merytorycznego rozpoznania. Ustawodawca uznaje za doniosłe zadania Sądu Najwyższego związane przede wszystkim z doskonaleniem wykładni prawa i jego stosowania, ujednolicaniem orzecznictwa, rozwojem jurysprudencji, a w dalszej kolejności zadania polegające na eliminacji w dostępnych granicach orzeczeń niegodnych ochrony ze względu na oczywiste naruszenie prawa lub wydanie ich w warunkach nieważności.

Zgodnie z 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). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Wymaga zatem przypomnienia, że z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na to, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, lecz także wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście występuje. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym w jego ocenie wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, czyli że jej zarzuty są zasadne *prima facie* i w sposób oczywisty prowadzą do uznania zaskarżonego wyroku za błędny i jego wzruszenia (por.m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531 i orzeczenia tam powołane). Jest tak dlatego, że o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, o tyle dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia prawa materialnego lub procesowego, widocznej przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez wdawania się w pogłębioną analizę prawną. Z tego względu przyjmuje się, że nie spełnia tego wymagania odwołanie się do podstaw kasacyjnych i opatrzenie zawartego tam zarzutu dodatkowo mianem rażącego, ewidentnego, kwalifikowanego czy oczywistego, jeżeli nie zostanie wykazane, w czym przejawia się oczywistość wydania wadliwego orzeczenia. Należy przy tym zwrócić uwagę, że art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. nie odwołuje się do oczywistego naruszenia prawa, ale do oczywistej zasadności skargi, co oznacza, że oczywista zasadność skargi może wynikać z oczywistego i kwalifikowanego naruszenia przepisu prawa, pod warunkiem jednak, że skarżący wykaże, że uchybienie to zadecydowało o wyniku sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 marca 2012 r., II PK 278/11, LEX nr 1214574).

Za chybiony trzeba uznać zarzut skarżącego oczywistego naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że o „uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy” można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do

rozwiązania niezwłocznego. Miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p., nie jest przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć rozważaniom poprzedzającym podjęcie decyzji przez pracodawcę, który uzyskał pewną wiedzę o popełnieniu określonego czynu i towarzyszących mu okolicznościach. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. pracodawca ma uzyskać wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, a nie o okolicznościach, które być może takie rozwiązanie uzasadniają, ale wymagają sprawdzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155). Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915). W wyroku z 8 lutego 2022 r. (I PSKP 52/21, LEX nr 3343351) Sąd Najwyższy stwierdził, że miesięczny termin należy liczyć od uzyskania przez pracodawcę sprawdzonych, pewnych, zweryfikowanych informacji o okoliczności, która uzasadnia rozwiązanie umowy.

O ustaleniu początku biegu terminu do rozwiązania stosunku pracy przesądzają ustalone w sprawie fakty. Te zaś stanowią domenę sądu powszechnego, a Sąd Najwyższy jest - w myśl art. 398¹³ k.p.c. - nimi związany. W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że terminem, w którym Prezydent Miasta X. mógł najwcześniej uzyskać informacje na temat okoliczności będących podstawą do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. był dzień sporządzenia protokołu z kontroli doraźnej w D. w X. tj. 21 kwietnia 2021 r. Sąd Rejonowy wyjaśnił przy tym, że podczas wcześniejszych kontroli weryfikowano kwestie formalne takie jak poprawność stosowania procedur, prowadzenia dokumentacji, ogólną organizację i funkcjonowanie D. Stwierdzane wcześniej, jako nieprawidłowe, okoliczności nie były tego rodzaju, że uzasadniały natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z powódką jako dyrektorem placówki, lecz nadawały się do sformułowania wskazówek wymagających wprowadzenia korekt. Natomiast kontrola z marca i

kwietnia 2021 r. miała na celu zweryfikowanie relacji międzyludzkich panujących w placówce, pomiędzy wychowankami a wychowawcami, a także pomiędzy powódką jako dyrektorem a jej podwładnymi pracownikami, a przede wszystkim wychowankami. Tak dokonana ocena dowodów nie została skutecznie zakwestionowana przed Sądem drugiej instancji. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, że termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., został zachowany bowiem dopiero kontrola zakończona 21 kwietnia 2021 r., potwierdziła poważne nieprawidłowości w postępowaniu powódki wobec wychowanków i wobec podległych jej pracowników.

Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd odwoławczy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przedstawił spójną argumentację, a dokonana ocena ustalonych faktów i związana z tym wykładnia art. 52 § 2 k.p. mieszczą się w granicach uznania sędziowskiego.

Nie można także uznać, że Sąd drugiej instancji w kwalifikowany sposób naruszył art. 30 § 4 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, LEX nr 1294659). Sąd Najwyższy w dotychczasowym swoim orzecznictwie jasno wielokrotnie określił, że pracodawca, rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jest obowiązany podać w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, doręczanym pracownikowi przyczynę (przyczyny) swojej decyzji (art. 30 § 4 k.p.). Istotne jest również to, że - jak zgodnie przyjmuje się w orzecznictwie - wskazanie przyczyny (przyczyn) rozwiązania umowy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi jako uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być tożsame, zaś pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością rozwiązania umowy w tym trybie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2022 r., III PSKP 1/22, LEX nr 3546293 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2023 r., III PSK 68/22, LEX nr 3602546). Podana

przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania. Stąd też konieczne jest należyte skonkretyzowanie czynu pracownika. Odnośnie natomiast do „oczywistego naruszenia” art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. należy wskazać na orzecznictwo Sądu Najwyższego z którego wynika, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed rozwiązaniem bez wypowiedzenia umowy, a zatem ujęcie przyczyn powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu (por.m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, M.P.Pr. 2009, Nr 2, poz. 86-90. I z 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

Kompetencją sądu rozpoznającego odwołanie jest ustalenie, czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe (m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099; 10 maja 2018 r., II PK 74/17, LEX nr 2488653; 23 maja 2019 r., III PK 71/18, LEX nr 2673109). Natomiast nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18, LEX nr 2647590). Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również przez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład, z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji

zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych, bądź w związku ze szczegółowym przedstawieniem pracownikowi zarzutów bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 787 oraz z 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 42 i wyroku z 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 663), czy wręceniem wypowiedzenia bezpośrednio po pisemnej negatywnej ocenie efektów pracy danej osoby (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577).

We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania skarżący ogólnikowo powołał się na oczywisty charakter naruszenia art. 30 § 4 k.p., twierdząc, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w piśmie pracodawcy były na tyle niejasne dla powódki, niezrozumiałe, niekonkretne i niewystarczające, aby skarżąca mogła dokonać we własnym zakresie oceny czy przyczyny te rzeczywiście istniały i czy były uzasadnione.

Tym samym skarżąca sprowadziła swoją argumentację o rzekomo oczywistej zasadności skargi do próby podważenia poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych i do forsowania własnej, alternatywnej oceny stanu faktycznego sprawy.

Sąd Rejonowy szczegółowo odniósł się do każdej z przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką oceniając, że potwierdziło się część zarzutów dotyczących rażąco niewłaściwego postępowania skarżącej wobec wychowanków i pracowników D. Przykładowo było to: przekraczanie uprawnień wychowawczych i dopuszczanie się aktów naruszających godność podopiecznych, wychowanków placówki, podnoszenie głosu na wychowanków (nieuzasadnione sytuacją) i formułowanie pod ich adresem komentarzy obraźliwych, poniżających, deprecjonujących, stosowanie krzyku w stosunku do dzieci, stosowanie kar nieadekwatnych do przewinień, podważanie autorytetu wychowawców przy dzieciach, formułowanie uwag podniesionym głosem do pracowników, kierowanie obraźliwych lub poniżających komentarzy do podwładnych, brak właściwych relacji z pracownikami i tworzenie nieprzyjemnej atmosfery w środowisku pracy, konfliktowanie pracowników. Zachowanie powódki wobec pracowników i

wychowanków Sąd Rejonowy ocenił jako wysoce naganne, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, kwalifikujące się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co uzasadniało rozwiązanie z powodką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ustalenia te i ocenę Sąd Okręgowy podzielił a powodka nie podważyła ich w postępowaniu apelacyjnym. Nie ma znaczenia twierdzenie skarżącej, że kilka zarzutów sformułowanych wobec niej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie zostało w toku postępowania sądowego wykazanych przez pozwanego, bowiem jak już to zostało wyjaśnione, wystarczające jest, aby przynajmniej jeden z zarzutów dający podstawę do rozwiązania umowy był prawdziwy i na tyle poważny, aby mógł stanowić uzasadnioną podstawę do natychmiastowego rozwiązania umowy.

Pojęcie „oczywistego” naruszenia prawa należy do sfery obiektywnej i wymaga wykazania, że podniesione zarzuty naruszenia podstaw zaskarżenia były ewidentnie zasadne bez potrzeby dokonywania szczegółowej lub ponownej weryfikacji kontestowanego stanu faktycznego. Tak rozumiana oczywista zasadność nie została wykazana przez skarżącą.

Bezprzedmiotowy okazał się również zarzut nieważności postępowania. Przyczyna kasacyjna, o której mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 3 k.p.c., co do zasady dotyczy wyłącznie postępowania przed sądem drugiej instancji (zob. m.in. postanowienie SN z 13 września 2012 r., V CSK 384/11). Możliwość zbadania ważności postępowania pierwszoinstancyjnego powstaje dopiero w razie postawienia odpowiedniego zarzutu. Nawet sformułowanie odpowiedniej podstawy kasacyjnej, odnoszącej się do zignorowania nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji przez sąd odwoławczy, nie oznacza, że skarga może zostać przyjęta do rozpoznania z tej przyczyny.

Zaistnienia nieważności postępowania w sprawie skarżąca upatrywała w niewłaściwej obsadzie osobowej Sądu pierwszej instancji (art. 379 pkt 4 k.p.c.). W kwestii tej należy zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy jest uprawniony do badania, czy zachodzi nieważność postępowania pierwszoinstancyjnego tylko wtedy, gdy skarżący zarzucił w skardze kasacyjnej ewidentną obrazę art. 378 § 1 k.p.c. lub art. 386 § 2 k.p.c. (zob. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998, nr 5, poz. 81 i z 14 grudnia 2001 r., V CKN 556/00 oraz

postanowienie z 18 maja 2023 r., I CSK 5103/22 LEX nr 3567329.). Tymczasem skarżąca we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie sformułowała w ogóle tego rodzaju zarzutów pod adresem Sądu drugiej instancji.

Już w apelacji powódka podniosła zarzut niewłaściwej obsady Sądu pierwszej instancji, do którego ustosunkował się Sąd odwoławczy stwierdzając, że powódka w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń co do składu tego Sądu, w szczególności nie złożyła wniosku o wyłączenie sędziego, a ponadto Sąd Okręgowy stwierdził brak podstaw do przyjęcia *a priori*, że każdy sędzia sądu powszechnego, który uzyskał nominację w następstwie wzięcia udziału w konkursie przed Krajową Radą Sądownictwa po 17 stycznia 2018 r., nie spełnia minimalnego standardu bezstronności i niezawisłości i każdorazowo sąd z jego udziałem jest nienależycie obsadzony. Sąd odwoławczy rozpoznając sprawę, na skutek wniesienia apelacji przez powódkę, ustosunkował się zatem do zarzutu niewłaściwej obsady Sądu, uznając go za bezzasadny.

Mając na uwadze motywy przedstawione powyżej, wobec niewykazania przez skarżącą powołanej przesłanki przedsądu, Sąd Najwyższy, na podstawie art.398⁹ § 2 k.p.c., orzekł o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w kwocie wynikającej z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2023 r., poz. 1935), a w zakresie odsetek na podstawie art. 98 § 1¹ k.p.c.

[r.g.]