

POSTANOWIENIE

Dnia 5 grudnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa K.T.
przeciwko G. Spółce Akcyjnej w G.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 grudnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie
z dnia 23 grudnia 2022 r., sygn. akt IV Pa 37/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od G. Spółki Akcyjnej w G. na rzecz powódki K.T.
kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych tytułem
zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

(J.C-S.)

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 10 maja 2022 r. w sprawie z powództwa K. T. przeciwko G. spółce akcyjnej w G. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy (punkt I), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 93.625 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy (punkt II) oraz kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt III), nadał wyrokowi rygor natychmiastowej

wykonalności w punkcie II, do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj. do kwoty 4.104,21 zł (punkt IV) i zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Koszalinie kwotę 1.568 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od których zwolniona była powódka (punkt V). Sąd I instancji ustalił m.in., że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na umowę o pracę od dnia 27 kwietnia 2009 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika d.s. ubezpieczeń, w pionie ubezpieczeń. Obowiązki powódka wykonywała w Oddziale spółki w K., a bezpośrednio podlegała pod kierownika zespołu pionu ubezpieczeń w S.. Do zadań powódki należało między innymi sprzedaż ubezpieczeń (wystawianie polis lub innych dokumentów potwierdzających zawarcie umowy ubezpieczenia), na podstawie przygotowywanych dokumentacji ubezpieczeniowych dla klientów. W dniu 31 stycznia 2020 r. powódka sprzedała klientowi J. C. ubezpieczenie OC dla posiadacza pojazdu mechanicznego wraz z ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków od ubezpieczyciela H. (polisa o nr. [...]). Powódka wprowadziła do systemu informatycznego dane dotyczące zawartej polisy, ale na skutek przeoczenia błędnie wpisała datę początkową miesiąca obowiązywania ubezpieczenia, to jest, zamiast danych, że ubezpieczenie obowiązuje od dnia 3 lutego 2020 r., powódka wpisała, że polisa obowiązuje od dnia 3 marca 2020 r. W konsekwencji system wyliczył automatycznie ubezpieczenie na kolejne 12 miesięcy tj. do dnia 3 marca 2021 r. W momencie sprawdzania wydruku polisy ani powódka, ani klient nie dostrzegli błędu w dacie miesiąca początku trwania ubezpieczenia. W dniu 18 maja 2020 r. J. C. poinformował powódkę, iż otrzymał pismo z Ubezpieczeniowego Funduszu Gwarancyjnego, w którym wskazywał, że nie zgadza się data początkowa polisy i tym samym trwania ubezpieczenia, bowiem z ubezpieczenia „wypadł” jeden miesiąc luty 2020 r. Poprzednie ubezpieczenie obowiązywało do dnia 2 lutego 2020 r., a nowa polisa wystawiona została przez powódkę od dnia 3 marca 2020 r. W konsekwencji „wypadł” jeden miesiąc z obowiązkowego ubezpieczenia pojazdu i na klienta została nałożona przez Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny kara pieniężna w kwocie 5.200 zł. Powódka powiadomiła klienta, że postara się załatwić jak najszybciej sprawę i naprawić swój błąd. Wpierw zadzwoniła do Ubezpieczeniowego Funduszu Gwarancyjnego, chcąc ustalić, w jaki sposób należy

zmienić datę początkową trwania ubezpieczenia. Powódka uzyskała informację, że istnieje możliwość anulowania nałożonej kary pieniężnej, jeżeli zostanie dostarczony do Ubezpieczeniowego Funduszu Gwarancyjnego aneks do polisy ubezpieczeniowej. Powódka następnie zadzwoniła do ubezpieczyciela H., do managera chcąc uzyskać informację o możliwości aneksowania błędnie wystawionej polisy. Powódce zależało na jak najszybszym załatwieniu sprawy i naprawieniu nieświadomie popełnionego błędu. W konsekwencji ustaleń z managerem H. powódka napisała do H. wiadomość e-mail, wyjaśniając ubezpieczycielowi okoliczności powstania błędu. Co kilka dni kontaktowała się z managerem H., pytała o sposób załatwienia problemu. Manager odpowiadał, że sprawa została przedstawiona dyrektorowi H. i jest w trakcie załatwiania. Finalnie okazało się, że dane dotyczące okresu ubezpieczenia są to dokumentacje niezamienialne i błąd w dacie trwania ubezpieczenia nie może zostać konwalidowany poprzez sporządzenie aneksu do polisy. Powódka w związku ze zgłoszeniem przez J. C. reklamacji dotyczącej błędnie wystawionej polisy winna wdrożyć procedurę reklamacyjną. Polegałaby ona na tym, że powinna przekazać reklamację niezwłocznie, nie później niż w ciągu 124 godzin od daty złożenia, poprzez system Extranet i precyzyjnie uzupełnić dane. Sposób postępowania wynikał z „Polityki przyjmowania oraz postępowania ze skargami i reklamacjami klientów sieci [...]polisa oraz G.”. W dniu 26 maja 2020 r., nie mając odpowiedzi od managera H., powódka skontaktowała się telefonicznie z dyrektorem Regionalnym G., R. Ż. i poinformowała go o swoim błędzie w dacie wystawienia polisy OC dla J. C.. W dniu 17 czerwca 2020 r. do oddziału spółki w K. przyjechał R. Ż. i przywiózł ze sobą protokół postępowania wyjaśniającego z 16 czerwca 2020 r. Powódka zapoznała się z treścią protokołu, odpowiedziała na zawarte w protokole pytania. Potwierdziła raz jeszcze, że przyczyną błędnego wpisania okresu obowiązywania polisy był jej błąd. Powódka zadeklarowała gotowość pokrycia nałożonej na klienta przez Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny kary w kwocie 5.200 zł. R. Ż. na skutek podpisanego przez powódkę protokołu oraz złożonych przez nią wyjaśnień do protokołu wnioskował do zarządu G. S.A. w G. o ukaranie powódki karą porządkową nagany i obciążenie powódki karą nałożoną na J. C. przez Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny w przypadku obciążenie pozwanej spółki

zapłatą ww. kary. Oświadczeniem z 26 czerwca 2020 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, zarzucając jej ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające w szczególności na: niepowiadamianiu bezpośredniego przełożonego o błędnym wystawieniu przez siebie polisy o nr. [...], wystawieniu błędnie polisy odpowiedzialności cywilnej dla posiadacza pojazdu, a następnie podejmowaniu we własnym zakresie czynności, które spowodowały, że spółka może zostać narażona na szkodę, błędnym wystawieniu polisy nr [...], co spowodowało nałożenie przez Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny na ubezpieczonego kary w wysokości 5.200 zł oraz o niepoinformowaniu w okresie od 18 do 26 maja 2020 r. o błędzie bezpośredniego przełożonego i podejmowaniu działań na własną rękę. Ostatecznie błędnie wystawiona przez powódkę polisa została aneksowana przez H. w zakresie okresu jej obowiązywania. Decyzja o wyrażeniu zgody na aneksowanie umowy ubezpieczeniowej została podjęta przez Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny w czerwcu 2020 r. i uchylono nałożoną na J. C. karę pieniężną. Klient finalnie zawarł z pozwaną spółką umowę ubezpieczenia pojazdu OC na kolejny okres ubezpieczeniowy. W chwili wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powódka miała ukończone 59 lat i znajdowała się w okresie ochronnym. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadków tj. M. P., R. Ż., R. J., J. C., D. T., M. P. oraz zeznaniom powódki. Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo, ponieważ nie było podstaw do przypisania powódce winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w naruszeniu przez nią obowiązków pracowniczych. Analizując zarzuty zawarte w oświadczeniu pracodawcy Sąd I instancji stwierdził, iż odnoszą się one do jednego i tego samego zdarzenia, a mianowicie błędnie wystawionej przez powódkę polisy ubezpieczenia OC pojazdu dla klienta J. C. w dniu 31 stycznia 2020 r. Poza tym, jak zeznała powódka, była to pomyłka, której nie zauważyła ani ona, ani klient pomimo wydrukowania polisy i zapoznania się z nią przed jej podpisaniem, a w świetle ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego błąd nieumyślny, pomyłka nie może być podstawą rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Jest rzeczą oczywistą, że powódka popełniła błąd, pomyliła się, jednakże nie miała ani złej woli, ani świadomości co popełnionego błędu. W ocenie Sądu Rejonowego stwierdzone

uchybień w pracy powódki jakkolwiek stanowią naruszenie obowiązków pracowniczych, jednakże w świetle okoliczności, w jakich doszło do tego naruszenia, nie mogą być uznane za ciężkie naruszenia obowiązków pracowniczych skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Sąd Rejonowy miał na uwadze cel, w jakim działa powódka, przeświadczenie, że działa w interesie pracodawcy i ocenił również zachowanie powódki w kontekście od początku deklarowanej zgody na obciążenie jej karą pieniężną, która została nałożona na klienta przez Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny, a finalnie jednak uchylona wobec zawarcia aneksu do polisy. W ocenie Sądu I instancji stwierdzone uchybień w wykonywaniu przez powódkę obowiązków mogły uzasadniać rozwiązanie z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a pracodawca wiedział, że powódka znajdowała się w okresie ochronnym przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę, albowiem do osiągnięcia wieku emerytalnego brakowało jej mniej niż 4 lata, zatem przy rozwiązaniu umowy o pracę w drodze jednostronnego oświadczenia woli, wchodziło w grę tylko rozwiązanie w trybie dyscyplinarnym.

Na skutek apelacji pozwanej spółki i apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego w Koszalinie z 10 maja 2022 r., Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 23 grudnia 2022 r. oddalił apelację pozwanej spółki (punkt I) i zmienił zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że zasądził dodatkowo od pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.075 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt II), odrzucił apelację powódki w pozostałym zakresie (punkt III) i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.307,50 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym. Sąd Okręgowy uznał, że apelacja pozwanej nie była zasadna, albowiem Sąd Rejonowy zbadał i wyjaśnił istotne okoliczności sprawy i nie wykraczając poza granice swobodnej oceny dowodów, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, wyciągając z niego trafne i logiczne wnioski. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, zaś argumentację zawartą w apelacji potraktował jako polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy odniósł się do zebranego w sprawie materiału dowodowego, uwzględnił wszystkie przeprowadzone w postępowaniu dowody oraz

ocenił okoliczności, które towarzyszyły ich przeprowadzaniu i miały znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Sąd II instancji wskazał, że przy ustaleniu ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, a ponadto intencje pracownika i pobudki jego działania. Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych są towarzyszące temu inne okoliczności, a zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika. Nie każde naruszenie obowiązku otwiera drogę do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bo konieczne jest uwzględnienie kontekstu zachowania pracownika, to jest, czy można mu przypisać szczególnie naganne zachowanie. Rażący charakter oceny zachowania pracownika przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku do jego obowiązków. Sąd II instancji zgodził się z poglądem Sądu I instancji, że analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie uzasadniała rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy. Sąd Okręgowy zgodził się natomiast z zarzutem powódki, że Sąd Rejonowy uwzględnił tylko część żądanych kosztów (kwotę 540 zł zasądzoną na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 3 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, ale pominął stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o wynagrodzenie za pracę (§ 9 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia) i w konsekwencji należało skorygować zaskarżone postanowienie w punkcie III zaskarżonego wyroku i zasądzić dodatkowo od pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.075 zł, tytułem zwrotu kosztów procesu, tj. półtorakrotną stawkę minimalną (§ 2 pkt 6, § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 15 ust. 3 pkt 3 rozporządzenia).

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie z 23 grudnia 2022 r. wniosła pozwana spółka zaskarżając wyrok w punkcie I, II i IV i opierając skargę kasacyjną na podstawie rażącego naruszenia prawa materialnego tj.: art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 100 § 2 pkt 2 k.p. oraz art. 39 k.p. przez ich błędną wykładnię. Strona skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie z 23 grudnia 2022 r. w pkt I, II i IV i zmianę orzeczenia poprzez oddalenie powództwa; zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym kosztów postępowania wywołanego wniesieniem skargi kasacyjnej wraz z kosztami zastępstwa procesowego, według norm przepisanych

ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie z 23 grudnia 2022 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi względnie, w przypadku stwierdzenia, że wskazane zarzuty uzasadniają wadliwość zaskarżonego orzeczenia w związku z nieprawidłowościami w postępowaniu przed Sądem I instancji, strona skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w Koszalinie z 10 maja 2022 r. obok zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie z 23 grudnia 2022 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądu Rejonowemu w Koszalinie. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania strona skarżąca wskazała na oczywistą zasadność skargi z uwagi na dostrzegalne *prima facie* naruszenie granic stosowania przepisu prawa materialnego, a to art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 100 § 2 pkt 2 k.p. Skarżąca spółka uzasadniając ww. wniosek, wskazała na naruszenie granic stosowania prawa materialnego w kontekście wykładni ustawowego pojęcia „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” jak i właściwej oceny według jakich dokumentów obowiązujących u pracodawcy, pracodawca ma prawo oceniać zachowanie pracownika pod względem prawidłowości wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych oraz czy wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę okoliczności z przywołaniem wynikających z zakresu obowiązków pracownika poszczególnych postanowień w przypadku potwierdzenia, że doszło do ich naruszenia, mieszczą się w pojęciu „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych”. Skarżąca spółka stawia pytanie, czy pracownik mając świadomość swoich obowiązków, może samowolnie podejmować aktywność wbrew obowiązującym zasadom z uzasadnieniem, że „sam wie lepiej” jakie podjąć działania by problem rozwiązać.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej pozwanej w całości jako bezpodstawnej i niezasadnej i o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego oraz kosztów zastępstwa w postępowaniu kasacyjnym wg norm przepisanych.

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). Zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Przypomnieć należy, że skarga kasacyjna nie jest (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. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zatem 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.; wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2011 r., II UK 272/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 97; postanowienie Sądu Najwyższego z 20 października 2022 r., I CSK 4423/22, Legalis nr 2908924). Przypomnienie to ma znaczenie, gdyż zgłoszone przez stronę skarżącą w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania pytanie „czy pracownik mając świadomość swoich obowiązków, może samowolnie podejmować działania wbrew obowiązującym zasadom z uzasadnieniem, że „sam wie lepiej”, jakie podjąć działania, by problem rozwiązać?” w istocie koncentruje uwagę na stanie faktycznym sprawy i ocenie dowodów. Poza tym próba odpowiedzi na tak zadane przez stronę skarżącą pytanie prowadziłaby do subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu, co nie mieści się w gestii Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 października 2023 r., I PSK 35/23, Legalis nr 2997789).

Strona skarżąca formułując wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, powołała się na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., tj. oczywistą zasadność skargi kasacyjnej. W ocenie Sądu Najwyższego przedmiotowy wniosek nie spełnia jednak warunków właściwych dla przesłanki przedsądu. Strona skarżąca w niezwykle krótkim uzasadnieniu nie zdołała ani umotywować, ani też wykazać w wystarczający sposób, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Stawiane w dowodzeniu wniosku przez stronę skarżącą pytania w żaden sposób nie świadczą o zasadności skargi, która winna być łatwo dostrzegalna już nawet przy jej pobieżnej lekturze (postanowienie Sądu Najwyższego z 30 czerwca 2023 r., I CSK 4298/22, LEX nr 3582570). Równocześnie skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, by Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w jej podstawach lub ich uzasadnieniu pozostałych elementów kreatywnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2019 r., III UK 290/18, LEX nr 2677006). Z brzmienia art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ale również wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście zachodzi. Oznacza to, że strona skarżąca powinna wskazać, w czym - w jej ocenie - wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest oczywiście umotywowana (postanowienie Sądu Najwyższego z 17 października 2023 r., I CSK 539/23, Legalis nr 2997592), czego strona skarżąca niestety nie zdołała zrobić. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Strona skarżąca powinna więc w stosownym wywodzie prawnym - którego w przedmiotowej skardze niestety również zabrakło - wykazać kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającą na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (postanowienia Sądu Najwyższego z: 1 stycznia 2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774; 22 marca 2016 r., II PK 31/15, OSNP 2017/10/127; 18 sierpnia 2021 r., II PSK 97/21, LEX nr 3325579; 6 września 2022 r., II USK 667/21, LEX nr 3416129). Ponadto, przez oczywistą zasadność skargi kasacyjnej w ujęciu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. rozumie się sytuację, w której

zaskarżone orzeczenie sądu drugiej instancji w sposób ewidentny narusza konkretne przepisy prawa. Oznacza to, że we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, jak i w jego uzasadnieniu, niezbędne jest powołanie konkretnych przepisów prawa, z którymi wyrok sądu drugiej instancji jest w oczywisty sposób sprzeczny (postanowienie Sądu Najwyższego z 14 września 2022 r., II USK 716/21, LEX nr 3487761). Z tym że oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna natychmiast, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurystycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z brzmieniem przepisów albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (postanowienia Sądu Najwyższego z: 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; 15 grudnia 2020 r., III PK 191/19, LEX nr 3270748; 27 kwietnia 2021 r., III PSK 45/21, LEX nr 3181515; 5 maja 2021 r., II USK 175/21, LEX nr 3245310).

Należy przypomnieć, że zarówno judykatura, jak i przedstawiciele doktryny wypowiadali się już wielokrotnie w zakresie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wskazując, że w 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. Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych elementów. Określenie "ciężkie naruszenie" należy zatem tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania lub zaniechania. Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania; postanowienia Sądu Najwyższego z: 16 lutego 2023 r., II PSK 153/22, LEX nr 3538097; 23 lutego 2022 r., I PSK 222/21, LEX nr 3417283). 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z: 7 października 2020 r., II PK 134/19, LEX nr 3073113). Jednocześnie warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z: 8 lutego 2023 r., I PSK 25/22, LEX nr 3518316; 16 lutego 2023 r., II PSK 153/22, Legalis nr 2923900). Wystąpienie przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego z 8 listopada 2022 r., III PSK 239/21, LEX nr 3521359). Biorąc pod uwagę powyższe, jak również zebrany w sprawie materiał dowodowy, należy zauważyć, że procedura obowiązująca u strony pozwanej tj. „Polityka przyjmowania oraz postępowania ze skargami i reklamacjami klientów sieci [...]polisa oraz GUS” przy zgłaszaniu skargi lub reklamacji przez klienta spółki nie przewidywała obowiązku powiadamiania bezpośredniego przełożonego np. o błędnym wystawieniu polisy. Wobec tego wszelkie zarzuty pracodawcy wobec powódki pozostają w tym zakresie nieuzasadnione. Trudno jednocześnie zgodzić się ze stroną skarżącą, iż na gruncie przedmiotowej sprawy doszło do naruszenia art. 100 § 2 pkt 2 k.p. Powódka wbrew twierdzeniom strony pozwanej nie działała wbrew obowiązującym zasadom, gdyż regułą taką na pewno nie było powiadomienie bezpośredniego przełożonego przy zgłaszaniu reklamacji/skargi.

Natomiast nieszczęście przez powódkę procedury reklamacyjnej - co ustalił Sąd *meriti* - wynikało jedynie z nieuzasadnionego przekonania powódki o możliwości korekty niewłaściwej daty na polisie w formie aneksu. Uchybienie powódki w pracy może być zakwalifikowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych, ale biorąc pod uwagę okoliczności przedmiotowej sprawy, nie mogło być zakwalifikowane jako ciężkie. Nie należy zapominać, że pracownik zobowiązany pozostaje do dbałości o dobro pracodawcy, co jest metaobowiązkiem wyznaczającym granice wszelkich innych jego powinności (T. Wyka, *Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy*, *Studia Iuridica Lublinensia* 2015, nr 3, s. 299-316). Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy stanowi zespół nakazów i skorelowanych z nimi wyjątków od reguły generalnego zakazu, a na jego zakres składa się kilka obowiązków szczegółowych, z których każdy ma odrębny zakres. Nałożony przez ustawodawcę na pracownika obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy określa stosunek tego pracownika do zakładu pracy jako całości. Powódka przyznała się do błędu i starała się go możliwie szybko rozwiązać, jednocześnie deklarując zgodę na obciążenie jej karą pieniężną, a zatem podejmowała działania w interesie pracodawcy. Zachowanie powódki powinno zostać ocenione przez pracodawcę całościowo. Należy bowiem mieć na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem ustania umowy o pracę. Dlatego zwykłe zaniedbanie pracownika nie może być oceniane jako naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 23 marca 2022 r., I PSK 222/21, Legalis nr 2741113). Z reguły znacznego stopnia winy nie można również przypisać też pracownikowi naruszającemu postanowienia regulaminowe, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajami panującymi w zakładzie pracy, akceptowanymi przez pracodawcę lub osoby działające w jego imieniu (wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 2013 r., II PK 174/12 Legalis nr 719282, wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2018 r., II PK 231/17, Legalis nr 1871148).

Wobec niewykazania istnienia powołanych w skardze kasacyjnej przesłanek przedsądu, z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto stosownie do art. 98 i art. 108 § 1 w związku z 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 ze zm.).

[SOP]

[ał]