

POSTANOWIENIE

Dnia 10 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Goner

w sprawie z powództwa "S. [...]" Spółki z o.o. w C.
przeciwko A. K.
o odszkodowanie,
oraz sprawy z powództwa wzajemnego A. K.
przeciwko "S. [...]" Spółce z o.o. w C.
o wynagrodzenie
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 10 czerwca 2013 r.,
na skutek skargi kasacyjnej "S. [...]" Spółki z o.o. w C.
od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 19 października 2012 r., sygn. akt VI Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Powódka S. [...] Spółka z o.o. w C. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego A. K. kwoty 13.800 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Pozwany i powód wzajemny A. K. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki i pozwanej wzajemnej S. [...] Spółki z o.o. w C. na swoją rzecz kwoty 23.824 zł z ustawowymi odsetkami jako kwoty stanowiącej równowartość wynagrodzenia, jakie powód wzajemny powinien otrzymać od pozwanej wzajemnej.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z 30 maja 2012 r., IV P [...], oddalił w całości powództwo główne (pkt I) i zasądził od pozwanej wzajemnej S. [...] Spółki z o.o. w C. na rzecz powoda wzajemnego A. K. kwotę 23.824 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie z ustawowymi odsetkami od 9 lutego 2012 r. do dnia zapłaty (pkt II) oraz oddalił powództwo wzajemne w pozostałej części (pkt III) i orzekł o kosztach sądowych (punkt IV).

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany i powód wzajemny A. K. został zatrudniony u powódki i pozwanej wzajemnej S. [...] Spółki z o.o. w C. na podstawie umowy o pracę z 14 lutego 2005 r., zawartej na czas określony (do 31 grudnia 2006 r.), na stanowisku konstruktora w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 stycznia 2007 r. pozwany został zatrudniony u powódki na czas nieokreślony. Nie zmieniono stanowiska pozwanego, choć faktycznie od 24 sierpnia 2007 r. powierzono mu obowiązki „prowadzącego projekty” („zarządzającego projektami”, „lidera projektów”). W dniu 23 września 2010 r. pozwany, realizując obowiązek podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych oraz z uwagi na składane mu obietnice, że ewentualny awans lub podwyżka będzie brana pod uwagę po podniesieniu przez niego kwalifikacji, zawarł z powódką umowę o skierowanie na naukę w formach pozaszkolnych i od 1 października 2007 r. rozpoczął studia podyplomowe w Wyższej Szkole [...] w P. na kierunku zarządzanie projektem. Pozwany ukończył studia podyplomowe 19 czerwca 2011 r. z wynikiem bardzo dobrym, lecz nie spowodowało to zmian w wysokości jego wynagrodzenia ani w zajmowanym stanowisku. Po ukończeniu studiów podyplomowych pozwany oczekiwał awansu i podwyżki. Tymczasem zgodnie z zarządzeniem prezesa powodowej Spółki z 5 grudnia 2011 r. z początkiem 2012 r. miało nastąpić przesunięcie pozwanego na stałe jako konstruktora do działu technicznego. W dniu 2 stycznia 2012 r. pozwany złożył powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, podając jako przyczynę brak zgody pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron oraz powierzeniu mu stanowiska konstruktora, podczas gdy faktycznie od ponad czterech lat wykonuje pracę menadżera projektów w dziale DN, czego nie zmieniło ukończenie studiów podyplomowych.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo główne nie zasługiwało na uwzględnienie, ponieważ pozwany udowodnił, że był nierówno traktowany w zakresie wynagrodzenia w porównaniu z innymi pracownikami o podobnych kwalifikacjach. Pozwany zachował miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p., ponieważ stan nierównego traktowania trwał w sposób ciągły aż do grudnia 2011 r. Jednocześnie Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo wzajemne, uznając że doszło do nierównego traktowania pozwanego w zatrudnieniu.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zarzucając naruszenie art. 55 § 1¹ k.p., art. 55 § 2 k.p. i art. 18^{3a} – 18^{3d} k.p. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 13.800 zł (z powództwa głównego) oraz oddalenie powództwa wzajemnego w części dotyczącej zasądzonej kwoty 23.824 zł.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z 19 października 2012 r., VI Pa [...], uchylił zaskarżony wyrok w punktach II (zasądającym odszkodowanie na rzecz powoda wzajemnego za nierówne traktowanie w zatrudnieniu) oraz IV (orzekającym o kosztach sądowych) i przekazał w tym zakresie sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. W pozostałym zakresie (co do punktu I wyroku Sądu Rejonowego, którym oddalono powództwo główne o odszkodowanie) Sąd Okręgowy apelację oddalił.

Odnosząc się do zarzutów apelacji dotyczących oddalenia roszczenia powódki o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego, Sąd Okręgowy przyjął, że oświadczenie złożone przez pozwanego wskazywało prawdziwą i konkretną przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w zakresie, w jakim dotyczyło to stwierdzenia, że zajmował formalnie stanowisko konstruktora, natomiast faktycznie od 24 sierpnia 2007 r. wykonywał pracę menedżera projektów w dziale DN. Pracownik zarzucił pracodawcy naruszenie podstawowych obowiązków w wyniku powierzenia mu zadań nieodpowiadających zajmowanemu stanowisku pracy oraz przypisanemu do tego stanowiska rodzajowi pracy. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia podana przez pracownika była prawdziwa i określała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, co w konsekwencji pozwoliło przyjąć, że uzasadniała rozwiązanie umowy w tym trybie. Ustalenie przez Sąd

Rejonowy, że powódka wbrew treści łączącej strony umowy o pracę zlecała pracownikowi przez długi okres czasu wykonywanie pracy (czynności) odpowiadających innemu stanowisku, pozwalało na przyjęcie, że pracodawca naruszył podstawowe obowiązki, polecając świadczenie pracy sprzecznej z umówionym rodzajem pracy. Pozwany wykonywał zadania, które nie odpowiadały zakresowi zadań innych konstruktorów. Pozwany zajmował formalnie stanowisko konstruktora, a faktycznie od 24 sierpnia 2007 r. wykonywał pracę menedżera projektów.

Sąd Okręgowy dokonał oceny ciężkości naruszenia przez powódkę obowiązków pracodawcy i uznał, że doszło do ciężkiego naruszenia, które wynikało z rażącego niedbalstwa. Pracodawca wiedział o opisanym powyżej stanie rzeczy i się na to godził (aprobował to). Skoro pozwany zgłaszał wobec pracodawcy żądania zmiany oznaczenia stanowiska oraz wysokości wynagrodzenia i prowadził rozmowy z pracodawcą celem określenia swojej pozycji w strukturze organizacyjnej, a w przedmiotowym procesie zgłosił roszczenie o wyrównanie różnicy wynagrodzenia, to oznacza, że zarzucane pracodawcy naruszenie podstawowych obowiązków oddziaływało na sferę finansową pracownika. Sąd drugiej instancji ocenił jako nietrafny zarzut naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p. przez ustalenie Sądu Rejonowego, że oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone powódce we właściwym terminie. Skoro naruszenie obowiązków pracodawcy polegało na zawinionym ciągłym zaniechaniu, miesięczny termin na złożenie oświadczenia przez pracownika nie został przekroczony.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok w części oddalającej apelację powódki.

Skarżąca oparła skargę kasacyjną na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: art. 55 § 1¹ k.p. przez przyjęcie, że w ustalonym w toku procesu stanie faktycznym i prawnym pozwany był uprawniony do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika; art. 55 § 2 k.p. przez przyjęcie, że oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia zawierało przynajmniej

jedną właściwie określoną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy w tym trybie.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła tym, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne sprowadzające się do odpowiedzi na pytania: 1) czy zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę wobec pracownika niepowierzenie pracownikowi przez pracodawcę oczekiwanego przez pracownika stanowiska pracy, którego nie ma w wykazie stanowisk obowiązujących u pracodawcy; 2) czy zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę wobec pracownika wykonywanie przez pracownika zadań ściśle odpowiadających zajmowanemu stanowisku w kontekście faktu, że w strukturze organizacyjnej powoda do standardowych kompetencji i zadań pracownika zajmującego stanowisko konstruktora należy koordynowanie/prowadzenie projektów (menedżer projektów); 3) czy podpisanie przez pracownika porozumienia zmieniającego umowę o pracę, w którym akceptuje on w całości powierzone mu stanowisko pracy i wykonywaną pracę, od którego skutków pracownik nigdy skutecznie się nie uchylił (nie podjął nawet takiej próby) nie powinno następnie eliminować możliwości podnoszenia przez pracownika – w trybie art. 55 § 1¹ k.p. – ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę wobec pracownika wskutek powierzenia pracownikowi zadań nieodpowiadających zajmowanemu stanowisku pracy, przy uwzględnieniu faktu, że powierzone pracownikowi zadania zarówno przed podpisaniem porozumienia, jak i po jego podpisaniu w niczym się nie zmieniły.

Ponadto skarżący podniósł, że w niniejszej sprawie zachodzi potrzeba wykładni art. 55 § 1¹ i 2 k.p. w zakresie możliwości ustalenia, czy pracownik zgłaszający wobec pracodawcy zarzuty powierzenia mu zadań nieodpowiadających jego stanowisku pracy, mający możliwości wyrażenia swego niezadowolenia w każdej chwili w postaci rozwiązania wiążącej go umowy o pracę zarówno w zwykłym trybie (wypowiedzenie umowy o pracę), jak i w trybie „dyscyplinarnym”, tj. bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę, może złożyć pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie

art. 55 § 1¹ i 2 k.p. dopiero w swoistym „odwecie” za niewyrażenie przez pracodawcę zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę praktycznie „z dnia na dzień” w trybie porozumienia stron, przy uwzględnieniu faktu, że odmowa pracodawcy była w pełni uzasadniona jego interesem produkcyjnym i potrzebami organizacyjnymi. Problem ten nie był dotychczas przedmiotem znanego powódce orzecznictwa sądowego i piśmiennictwa prawniczego.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie i zmianę wyroku w zaskarżonej części przez uwzględnienie powództwa głównego w całości oraz zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kosztów postępowania w pierwszej i drugiej instancji oraz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie jej do rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania lub 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W niniejszej sprawie wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance występowania istotnych zagadnień prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika, że przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen

prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy również traktować wymagania konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana merytorycznie przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy, wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571); 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179); 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą (postanowienia SN z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504) i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej. Wymóg ten jest uzasadniony publicznymi celami rozpoznania przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z 25 października 2007 r., V CSK 356/07, LEX nr 621243). Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (postanowienia Sądu Najwyższego z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Sformułowane przez pełnomocnika skarżącego pytania nie zawierają problemów prawnych, które odpowiadałyby konstrukcji istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Przedstawione przez skarżącego kwestie nie mają abstrakcyjnego charakteru a ich rozstrzygnięcie nie miałooby znaczenia dla rozpoznania innych spraw w przyszłości, odnoszą się bowiem do konkretów przedmiotowej sprawy. Ponadto konieczność rozstrzygnięcia przedstawionych zagadnień prawnych została uzasadniona przez pełnomocnika skarżącej przez powołanie się na okoliczności faktyczne, które skarżący ocenił odmiennie niż ma to miejsce w ustaleniach Sądów obydwu instancji. Tymczasem istotne zagadnienie prawne jako przesłanka przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania powinno być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy, wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń.

Przedstawiając pierwsze z zagadnień prawnych, skarżąca zadaje pytanie „czy zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę wobec pracownika niepowierzenie pracownikowi przez pracodawcę oczekiwanego przez pracownika stanowiska pracy, którego nie ma w wykazie stanowisk obowiązujących u pracodawcy.” Odnosząc się do tak sformułowanego pytania należy przypomnieć, że według ustaleń Sądów pracownik zarzucił pracodawcy naruszenie podstawowych obowiązków przez powierzenie mu zadań nieodpowiadających zajmowanemu stanowisku pracy i rodzajowi pracy określonego w umowie o pracę. Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna podana przez pracownika w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy była prawdziwa i definiowała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. Ustalenie przez Sąd Okręgowy, że pracodawca wbrew treści łączącej strony umowy o pracę zlecał pracownikowi przed długi okres czasu wykonywanie pracy (czynności) odpowiadających innemu stanowisku i nieodpowiadających stanowisku, na jakim był zatrudniony pozwany, pawało na ocenę, że pracodawca naruszył swój podstawowy obowiązek, polecając świadczenie pracy sprzecznej z umówionym rodzajem pracy. Sąd Okręgowy takie zachowanie pracodawcy ocenił jako ciężkie naruszenie obowiązków, które wynikało z rażącego niedbalstwa, ponieważ pracownik zgłaszał żądania zmiany oznaczenia stanowiska i prowadził rozmowy z

pracodawcą celem określenia jego pozycji w strukturze organizacyjnej i odpowiadającego temu wynagrodzenia. Jednocześnie Sąd Okręgowy ustalił, że w powodowej Spółce były zatrudnione osoby, które wykonywały faktycznie pracę menadżera projektów. Nie jest zatem tak, jak przedstawia to powódka w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, że pracownik oczekiwał powierzenia mu przez pracodawcę stanowiska pracy, którego nie było w strukturze organizacyjnej. Być może stanowiska takiego (menedżera projektów) nie było w formalnym wykazie stanowisk obowiązującym u pracodawcy, były jednak u pracodawcy zatrudnione osoby, które faktycznie wykonywały zadania menedżera projektów, inne niż zadania konstruktora i o takie zatrudnienie upominał się pozwany.

Drugie zagadnienie prawne przedstawione przez skarżącą to pytanie: „czy zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę wobec pracownika wykonywanie przez pracownika zadań ściśle odpowiadających zajmowanemu stanowisku w kontekście faktu, że w strukturze organizacyjnej powoda do standardowych kompetencji i zadań pracownika zajmującego stanowisko konstruktora należy koordynowanie/prowadzenie projektów (menedżer projektów)”. Na tak postawione pytanie odpowiedział Sąd Okręgowy oceniając, odmiennie niż skarżąca, stan faktyczny rozpoznawanej sprawy. Sąd drugiej instancji ustalił bowiem, że pozwany wykonywał zadania, które nie odpowiadały swoim zakresem zadaniom innych konstruktorów, ponieważ zajmował formalnie stanowisko konstruktora, a faktycznie od 24 sierpnia 2007 r. wykonywał zadania menedżera projektów. Polecenie wykonywania pracy innej od umówionego rodzaju pracy stanowiło w ocenie Sądu Okręgowego ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy.

Pytanie trzecie sformułowane przez skarżącą odnosi się do porozumienia stron zmieniającego treść umowy o pracę i jego skutków w zakresie wyeliminowania możliwości powoływania się przez pracownika – w trybie art. 55 § 1¹ k.p. – na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę wskutek powierzenia pracownikowi zadań nieodpowiadających zajmowanemu stanowisku pracy. Kwestia ta wykracza poza ustalony w sprawie stan faktyczny, ponieważ Sąd Okręgowy nie ustalił, aby między stronami doszło do porozumienia

zmieniającego treść umowy o pracę (choćby w sposób dorozumiany) i powierzenia pracownikowi innych obowiązków (powierzenia mu za jego zgodą innych zadań) niż określone w umowie o pracę. Sąd Okręgowy stwierdził, na podstawie ustalonego w sprawie stanu faktycznego, że pracodawca powierzył pracownikowi zadania, które nie odpowiadały umówionemu rodzajowi pracy, chociaż pracownik upominał się o zmianę oznaczenia stanowiska pracy (dostosowaną do nowych zadań), prowadził z pracodawcą rozmowy w celu określenia jego pozycji w strukturze organizacyjnej i oczekiwał wyższego wynagrodzenia. Ustalenia Sądu Okręgowego nie potwierdzają tezy przyjmowanej przez skarżącą, że doszło do porozumienia stron zmieniającego za zgodą pracownika treść umowy o pracę w zakresie powierzonego mu stanowiska pracy i przypisanych do niego zadań (obowiązków pracowniczych). Ustalenia faktyczne, które stanowiły podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku, byłyby wiążące w razie merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Zagadnienie prawne oparte na odmiennych ustaleniach nie mogło uzasadniać przyjęcia skargi do rozpoznania.

Powyższe rozważania należy odnieść również do podniesionej przez skarżącą przesłanki potrzeby wykładni art. 55 § 1¹ i 2 k.p. w zakresie możliwości ustalenia, czy pracownik zgłaszający wobec pracodawcy zarzuty powierzenia mu zadań nieodpowiadających jego stanowisku pracy, mający możliwość wyrażenia swego niezadowolenia w postaci rozwiązania wiążącej go umowy o pracę zarówno w zwykłym trybie (wypowiedzenie umowy o pracę), jak i w trybie „dyscyplinarnym”, tj. bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę, może złożyć pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ i 2 k.p. dopiero w swoistym „odwecie” za niewyrażenie przez pracodawcę zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa jest zasadne wówczas, gdy skarżący nie tylko określi przepisy, które wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ale dodatkowo zidentyfikuje poważne wątpliwości w ich wykładni lub przedstawi rozbieżności w orzecznictwie sądów w tym zakresie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN, 2002 nr 7, s. 10). Konieczne jest opisanie tych wątpliwości lub

rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43).

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej w niniejszej sprawie nie spełnia powyższych wymagań. Skarżąca ograniczyła się do stwierdzenia, że przedstawiony problem interpretacyjny nie był dotychczas przedmiotem rozważań w znanym jej orzecznictwie sądowym i piśmiennictwie prawniczym. Może tak być, że w orzecznictwie problem ten nie był dotychczas rozstrzygany, jednak teza o swoistym „odwecie” pracownika za brak zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron nie znajduje potwierdzenia w ustaleniach faktycznych Sądu Okręgowego. Przedstawione wątpliwości interpretacyjne wykraczają poza podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku, a przez to nie uzasadniają przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Oczywiście jest przy tym, że w razie naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika temu ostatniemu przysługuje prawo wyboru między wypowiedzeniem umowy o pracę a rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika nie jest obwarowane żadnymi ograniczeniami, rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia musi być natomiast uzasadnione. Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika i rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowią odrębne zdarzenia prawne i każde z nich podlega samodzielnej ocenie pod względem przesłanek wynikających z prawa materialnego. Sposób wyboru trybu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika zależy natomiast od konkretnej sytuacji faktycznej, w tym przede wszystkim od istnienia przyczyny uzasadniającej określony sposób rozwiązania umowy. Przedmiotowa sprawa dotyczyła zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. W sprawach dotyczących zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy wystąpiła przyczyna uzasadniająca ten sposób rozwiązania umowy o pracę, czyli ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę (czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek wobec pracownika), a pozytywna odpowiedź na to

pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie pracodawcy miało charakter ciężki (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX nr 558297). Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie wynika, że pracodawca dopuścił się naruszenia swoich podstawowych obowiązków w postaci powierzenia pracownikowi innych czynności (zadań, obowiązków) niż wynikające z rodzaju umówionej pracy oraz że to naruszenie miało charakter ciężki, ponieważ pracodawca wiedział o tym naruszeniu i aprobował ten stan rzeczy. Ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego byłyby wiążące w postępowaniu kasacyjnym w razie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Wszystkie zagadnienia prawne sformułowane przez skarżącą oraz twierdzenie skarżącej o potrzebie wykładni przepisów prawa opierają się na założeniach odmiennych od przyjętych przez Sąd Okręgowy w podstawie faktycznej rozstrzygnięcia. Było to zasadniczą przyczyną odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

aw