

Sygn. akt II PSK 24/21

POSTANOWIENIE

Dnia 27 stycznia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa R. S.

przeciwko M. S.A. w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy
ewentualnie odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 27 stycznia 2021 r.,

skarg kasacyjnych powoda i strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 18 lutego 2020 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia obu skarg kasacyjnych do rozpoznania,**
- 2. koszty postępowania kasacyjnego między stronami
wzajemnie znosi.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 18 lutego 2020 r., zmienił zaskarżony przez powoda R, S, wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 28 maja 2019 r., którym oddalono powództwo przeciwko pozwanej M. S.A. w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w ten sposób, iż zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 24.772,73 zł brutto tytułem odszkodowania za naruszające przepisy prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (pkt I.1); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt I 2); zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.196,00 zł tytułem opłaty sądowej oraz kwotę 230,40 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt I. 3);

oddalił apelację w pozostałym zakresie (pkt II); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w W. kwotę 4.860,00 zł tytułem opłaty sądowej od apelacji (pkt III); zniósł koszty zastępstwa procesowego między stronami wzajemnie (pkt IV).

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanej od dnia 25 lipca 2016 r., przy czym od dnia 26 października 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora ds. audytu operacyjnego z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 15.000 zł miesięcznie brutto. W dniu 19 grudnia 2017 r. Rada Nadzorcza pozwanej podjęła decyzję o wyrażeniu zgody na odwołanie powoda z funkcji dyrektora. W tym samym dniu powód uzyskał zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy, a następnie przybył do siedziby pozwanej i między godz. 21.00 a 21.30 przesyłał ze swojego *mailowego* adresu służbowego na prywatny adres *mailowy* materiały dotyczące m.in. sytuacji finansowej pozwanej. Wiadomości kierował także do członków Rady Nadzorczej pozwanej oraz członka zarządu P. S.A., w których wskazywał na wolę zawarcia porozumienia oraz podając, że środki finansowe podatników nie są w sposób właściwy wykorzystywane, żeby nie powiedzieć marnowane w skandaliczny sposób, wobec rażącej niekompetencji zarządów i rad nadzorczych. Pismem z dnia 8 stycznia 2018 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, wskazując na siedem przyczyn uzasadniających oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Sąd Rejonowy przyjął, że doszło do ciężkiego, zawinionego naruszenia przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych bowiem skopiował on (przesyłając na prywatny adres *mailowy*) informacje poufne w celu niezwiązanym z wykonywaniem swoich obowiązków służbowych. Zachowanie to spowodowało co najmniej zagrożenie interesów pracodawcy. Dlatego - zdaniem Sądu pierwszej instancji - w sprawie spełnione zostały zarówno formalne, jak również materialne przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W związku z powyższym nie zachodziła potrzeba szczegółowego odnoszenia się do przyczyny zwolnienia ujętej w punkcie 7 pisma rozwiązującego umowę o pracę, tj. do korespondencji *mailowej* powoda kierowanej do adresatów od dnia 27 grudnia 2017 r. do dnia 2 stycznia

2018 r., która jest zresztą w pewien sposób powiązana z przyczyną odnoszącą się do zachowania powoda z dnia 19 grudnia 2017 r. Sąd Rejonowy za naganne uznał zachowanie powoda, który przy założeniu posiadania wiedzy o daleko idących nieprawidłowościach pozwanej i spółek z nią powiązanych, nie podejmował prawnie dopuszczalnych rozwiązań w celu usunięcia tych nieprawidłowości, a jedynie używał swojej wiedzy w celu osiągnięcia osobistej korzyści, stosując przy tym swoisty szantaż.

Sąd Okręgowy po przeanalizowaniu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego stwierdził, że dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena dowodów doprowadziła do błędnej wykładni art. 52 k.p. Wszystkie zarzuty wskazane w oświadczeniu pozwanej o zakończeniu stosunku pracy z powodem w trybie dyscyplinarnym, odnosiły się do okoliczności zdarzenia z dnia 19 grudnia 2017 r., tj. przesłania przez powoda materiałów służbowych na prywatną skrzynkę *e-mail*. Wobec tego kluczowy dla rozstrzygnięcia istoty sprawy pozostawał nie tylko sam fakt naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, ale również waga tego naruszenia. Materiał zgromadzony w aktach sprawy nie dawał zaś możliwości weryfikacji jakie konkretnie dokumenty powód przesłał oraz jakie znaczenie miały one dla pracodawcy. Zachowanie powoda z pewnością stanowiło zwykłe naruszenie obowiązków pracowniczych, nie było wystarczające do rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Natomiast brak gwarancji prawidłowego niezachwianego kontynuowania stosunku pracy uzasadniał zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 56 § 2 w związku z 45 § 2 k.p. i art. 47¹ k.p.).

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyły skargą kasacyjną obie strony.

Powód zaskarżył wyrok w zakresie pkt I ppkt 2 i 3, oddalającym powództwo co do kwoty 20.227,27 zł oraz w zakresie orzeczenia o kosztach postępowania, a także w zakresie pkt II i IV. Wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w W. oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

W skardze kasacyjnej opartej na obu podstawach wymienionych w art. 398³ § 1 k.p.c. powód zarzucił naruszenie: 1) art. 56 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 45 § 1

i § 2 k.p. w związku z art. 47¹ k.p., przez ich błędną wykładnię przejawiającą się w przyjęciu, iż „odszkodowanie ma charakter *stricte* odszkodowawczy”, co wyłącza możliwość zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres dłuższy niż okres wypowiedzenia, w sytuacji uzyskania przez pracownika świadczenia chorobowego mającego stanowić substrat wynagrodzenia, podczas gdy prawidłowa wykładnia przedmiotowych przepisów prowadzi do wniosku, iż odszkodowanie z art. 45 w związku z art. 47¹ k.p. ma charakter kompensacyjno-sankcyjny, tzn. zabezpieczający pracownika przed bezprawnym działaniem pracodawcy, a jego wysokość nie jest uzależniona od wysokości szkody poniesionej przez pracownika, na skutek rozwiązania umowy o pracę w sposób naruszający przepisy prawa pracy; 2) art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w związku z art. 100 k.p.c. polegające na dokonaniu nieuzasadnionego stosunkowego rozdzielenia kosztów postępowania w pierwszej instancji i zaniechaniu zasądzenia na rzecz powoda od pozwanej zwrotu całej uiszczonej opłaty sądowej, tj. kwoty 13.325 zł oraz pełnych kosztów zastępstwa procesowego, a także nieuzasadnionym zniesieniu między stronami kosztów zastępstwa procesowego w drugiej instancji, podczas gdy na skutek rozpoznania apelacji Sąd drugiej instancji uznał rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia za naruszające przepisy prawa pracy - a zatem uwzględnił apelację i roszczenie powoda co do zasady - co winno skutkować nałożeniem na pozwanego, jako stronę przegrywającą, obowiązku zwrotu całej opłaty sądowej uiszczonej przez powoda oraz pełnych kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach.

Powód wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego polegającego na potrzebie wyjaśniania zasad i kryteriów umożliwiających zasądzanie odszkodowania, o którym stanowi art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p., w wysokości przewyższającej wynagrodzenie za okres wypowiedzenia (tj. w wysokości wyższej niż minimalna, określona przedmiotowymi przepisami). Konieczne jest także wyjaśnienie zasad ustalania rzeczonoego odszkodowania, ze szczególnym uwzględnieniem korelacji między wysokością odszkodowania zasądzanego na podstawie art. 45 § 1 lub § 2 w związku z art. 47¹ k.p. a wysokością innych

świadczeń uzyskanych przez pracownika po rozwiązaniu z nim umowy o pracę, w tym świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Niezbędne jest szersze wyjaśnienie jaki cel powinno spełniać przedmiotowe odszkodowanie. Powód podniósł, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie zostały wskazane dokładne kryteria, jakimi kierować się powinny sądy powszechne rozstrzygając zgłaszane przez pracowników żądania w zakresie zasądzenia odszkodowania w wysokości przewyższającej wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i w jakich sytuacjach żądania takie należy uznawać za zasadne, ze szczególnym uwzględnieniem korelacji między wysokością szkody poniesionej przez pracownika a wysokością przyznawanego odszkodowania. Powód powołał się również na oczywistą zasadność skargi z uwagi na wskazane w *petitum* skargi kasacyjnej naruszenie przepisów prawa materialnego oraz przepisów postępowania.

Pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w zakresie punktów I ppkt 1 i 3 i pkt III, wnosząc o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za wszystkie instancje.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego oraz przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: 1) art. 280 ust. 1 w związku z art. 280 ust. 2 i art. 281 ust. 1 ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz.U. z 2020 r., poz. 95; dalej: ustawa o funduszach), przez jego niewłaściwe niezastosowanie i przyjęcie, że powód nie naruszył tajemnicy zawodowej w związku z zatrudnieniem u pozwanej, będącej towarzystwem funduszy inwestycyjnych, podczas gdy naruszył on tajemnicę zawodową, wynikającą z art. 280 ustawy o funduszach, co stanowi rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia: 2) art. 386 § 1 i 4 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez wydanie orzeczenia zmieniającego wyrok Sądu pierwszej instancji i orzeczenie co do istoty sprawy, podczas gdy Sąd pierwszej instancji odstąpił od

zbadania siódmej przyczyny wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z uwagi na zasadność pozostałych sześciu przyczyn, a która również nie została zbadana przez Sąd drugiej instancji, co w konsekwencji doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy i wydania orzeczenia przez Sąd drugiej instancji z pominięciem istotnych dla sprawy podstaw faktycznych i prawnych, co w przypadku uznania apelacji za zasadną winno prowadzić do uchylenia wyroku i przekazania Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania w zakresie siódmej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia; 3) art. 386 § 1 i 4 k.p.c. w związku z art. 176 § 1 Konstytucji RP, przez wydanie orzeczenia zmieniającego wyrok Sądu pierwszej instancji i orzeczenie co do istoty sprawy, podczas gdy Sąd pierwszej instancji odstąpił od zbadania siódmej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, która również nie została zbadana przez Sąd drugiej instancji, a w konsekwencji pozwana została pozbawiona prawa do zaskarżenia orzeczenia w zakresie oceny zasadności siódmej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co doprowadziło do naruszenia zasady dwuinstancyjności w postępowaniu cywilnym.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwana wskazała, że Sąd drugiej instancji w sposób rażący naruszył przepisy procesowe, co powoduje, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Odwołała się do rażącego naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 386 § 1 i 4 k.p.c. w związku z art. 176 § 1 Konstytucji RP oraz art. 382 k.p.c., przez niezbadanie siódmej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji gdy wskazane w punkcie 7 oświadczenia o rozwiązaniu o pracę bez wypowiedzenia zachowania powoda stanowiły rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Powód złożył odpowiedź na skargę kasacyjną pozwanej, w której wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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 prawne lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3), lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem zwykłej trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje wyłącznie z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. Dlatego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. wśród istotnych wymagań skargi kasacyjnej ustawodawca wymienił obowiązek złożenia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie. Spełnienie tego wymogu polega na przedstawieniu odpowiedniego, wyodrębnionego wyводу prawnego, w którym skarżący wykaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadni, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek. Ustawodawca celowo wyodrębnił w oddzielnych przepisach art. 398⁴ k.p.c. obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (§ 1) i obowiązek przedstawienia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wraz z uzasadnieniem (§ 2). Są to dwa odrębne, kreatywne elementy skargi kasacyjnej, które spełniają określone cele i podlegają ocenie Sądu Najwyższego, na różnych etapach postępowania kasacyjnego. Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie podlegają analizie na etapie przedsądu, natomiast przytoczone podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie oceniane są dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, w trakcie jej merytorycznego rozpoznawania. Oba te elementy muszą być więc przez skarżącego wyodrębnione, oddzielnie przedstawione i uzasadnione, a dla spełnienia wymogu z art. 398⁴ § 2 k.p.c. nie wystarczy odesłanie do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia. Skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w uzasadnieniu jej podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi, ani tym bardziej się ich domyslać.

Powód we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołał się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz oczywistą zasadność skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie tych przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania.

Dla przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w związku z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego konieczne jest przedstawienie problemu o charakterze abstrakcyjnym, nierozstrzygniętego w dotychczasowym orzecznictwie i wymagającego pogłębionej wykładni. Zagadnieniem prawnym jest bowiem zagadnienie, które wiąże się z określonymi przepisami prawa materialnego lub procesowego, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie na zagadnienie prawne uzasadniające wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez jego sformułowanie jako problemu prawnego wymagającego rozstrzygnięcia, określenie przepisów prawa, w związku z którymi powstało i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do rozważenia, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 Nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51; z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Ponadto, istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych

orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114).

Ustosunkowując się natomiast do przywołanej przesłanki oczywistej zasadności skargi kasacyjnej należy stwierdzić, że w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przesłanka ta wynika zwykle z oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494; z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). Przy czym przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133). Skarżący musi więc wykazać, że następstwa wytkniętej w skardze wadliwości postępowania i orzekania były tego rodzaju (bądź skali), że kształtowały one lub współkształtowały treść kwestionowanego w sprawie orzeczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z

dnia 10 lutego 1997 r., I CKN 57/96, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 82; z dnia 24 października 2006 r., II PK 38/06, LEX nr 950620 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 103/07, LEX nr 863973; z dnia 16 czerwca 2011 r., III UK 213/10, LEX nr 950436) oraz wskazać konkretne, naruszone przez sąd przepisy i przytoczyć odpowiednie argumenty wyjaśniające, dlaczego te przepisy zostały, jego zdaniem, w tak ewidentny sposób naruszone. A zatem, skoro uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania odwołujące się do przyczyny określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., powinno koncentrować się na wykazaniu „oczywistości” zasadności skargi, to nie może sprowadzać się do odwołania się do uzasadnienia podstaw kasacyjnych bądź też do ich powtórzenia choćby nawet w zmodyfikowanej formie, ani być sformułowane w sposób, który wymagałby oceny ich zasadności (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2018 r., IV CSK 618/17, LEX nr 2500419).

Oceniany w tym kontekście wniosek powoda o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów.

Po pierwsze, Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze kasacyjnej jako zagadnienie prawne i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu. Sam skarżący przyznaje, że istnieje orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym podnoszone przez niego kwestie były już poruszane. Tytułem przykładu można wskazać, że w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 maja 2013 r., III PK 56/12 (LEX nr 1555634), Sąd Najwyższy odniósł się szeroko do przypisywanego odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. Wskazano m.in., iż wysokość odszkodowania w granicach ustanowionych w art. 47¹ k.p. minimalnych i maksymalnych limitów odszkodowania jest uzależniona od uznania sądu, który bierze pod uwagę wszelkie okoliczności danego przypadku, w tym w szczególności stopień wadliwości wypowiedzenia, okres pozostawiania pracownika bez pracy (wysokość szkody), sytuację materialną i rodzinną pracownika oraz wysokość otrzymywanego ostatnio wynagrodzenia. Również w wyroku z dnia 18 marca 2015 r., I PK 190/14 (LEX nr 1677164), Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że art. 47¹ k.p. określając dolną i górną granicę wysokości

odszkodowania, nie precyzuje żadnych kryteriów kształtowania przez sąd pracy kwoty świadczenia ponad wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. W doktrynie postuluje się uwzględnianie w tym zakresie wszystkich okoliczności sprawy, mając na uwadze funkcje przedmiotowego odszkodowania. Zauważa się bowiem, że przyjęte w Kodeksie pracy rozwiązania dotyczące wysokości odszkodowania w założeniu stanowiły próbę wypracowania kompromisu pomiędzy interesami stron stosunku pracy. Z jednej strony ustawodawca gwarantuje minimalną wysokość odszkodowania, realizując w ten sposób funkcję socjalną i represyjną świadczenia, być może zakładając również, iż w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy, nawet jeśli pracownik nie poniósł szkody majątkowej, to doznał krzywdy. Z drugiej zaś strony, ustawodawca limituje górną granicę odszkodowania, uwzględniając w ten sposób interes podmiotu zatrudniającego, gdyż brak owego limitu lub ukształtowanie odszkodowania na zbyt wysokim poziomie prowadziłoby do znacznego usztywnienia polityki kadrowej, a przy tym mogłoby stanowić znaczne obciążenie finansowe pracodawców. Przy braku bliższego określenia przez ustawodawcę kryteriów, jakimi powinien kierować się sąd orzekając o wysokości odszkodowania, należy zatem brać pod uwagę funkcje tego świadczenia, przede wszystkim jego funkcję kompensacyjną, co uzasadnia uwzględnianie rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Dodatkowo trzeba zaś wziąć pod uwagę funkcję socjalną świadczenia (zapewnienie pracownikowi określonych środków utrzymania, chociażby w pierwszym okresie po utracie miejsca pracy) i represyjną (kara za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie), co z kolei przemawia za kierowaniem się takimi przesłankami, jak z jednej strony sytuacja osobista i majątkowa pracownika, a z drugiej - charakter naruszeń przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (zob. także wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005 nr 9, poz. 101 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2019 r., III PK 150/18, LEX nr 2748995). Po drugie, nie można stracić z pola widzenia, że w rozpoznawanej sprawie do rozwiązania umowy o pracę doszło w trybie art. 52 k.p. Samo zaś zawarte w art. 56 § 2 k.p. odesłanie do art. 45 § 2 i 3 k.p. nie modyfikuje podstawy prawnej przyznania odszkodowania, którą stanowi w takim przypadku art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p. Zgodnie z

art. 58 zdanie pierwsze k.p. odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W powołanych przepisach przewidziano sztywne kwoty odszkodowania, nie ma zatem potrzeby miarkowania jego wysokości w sposób przewidziany w art. 47¹ k.p. Natomiast w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik na rzecz którego sąd pracy zasądził odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 k.p., może domagać się naprawienia szkody wyrządzonej mu przez pracodawcę na zasadach przewidzianych Kodeksem cywilnym (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007 Nr 10, poz. 128).

Brak jest również prawidłowego uzasadnienia podnoszonej przez powoda oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Odesłanie do uzasadnienia podstaw skargi kasacyjnej, co czyni w uzasadnieniu wniosku powód, nie jest wystarczające. W zakresie tej przesłanki powód w ogóle nie uzasadnił swojego stanowiska, a z pewnością nie spełnia go stwierdzenie, że „skarga jest oczywiście uzasadniona”, bowiem naruszone zostały przepisy wskazane w podstawach skargi. Prawidłowe uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wymaga umieszczenia w nim wyводу jurydycznego wyjaśniającego na czym polega oczywiste naruszenie przepisów wskazanych w skardze, a także na czym owa oczywistość polega. Nie jest wystarczające odesłanie w tym zakresie do uzasadnienia podstaw skargi kasacyjnej, ponieważ na obecnym etapie podstawy kasacyjne nie podlegają badaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r., II UK 274/09, LEX nr 585794).

Odnosząc się z kolei do powołanej przez pozwaną w skardze kasacyjnej przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania w postaci jej oczywistej zasadności stwierdzić należy, że apelacja jako środek odwoławczy od orzeczeń sądu pierwszej instancji rozstrzygających sprawę co do istoty, została ukształtowana w Kodeksie postępowania cywilnego jako apelacja pełna, w następstwie której sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli w zasadzie w sposób nieograniczony. Postępowanie zainicjowane apelacją ma rozpoznawczy charakter, stanowi dalszy ciąg postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji, które powinno doprowadzić do naprawienia wszystkich błędów sądu pierwszej instancji,

ewentualnie także błędów stron. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że zachowanie pracownika będące przyczyną rozwiązania umowy o pracę trybie w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., powinno być bezprawne, zawinione i zagrażające interesom pracodawcy. Przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zob. wyrok Trybunału Praw Człowieka z dnia 5 listopada 2019 r., sprawa Herbai przeciwko Węgrom, 11608/15), podobnie jak sama tylko bezprawność zachowania pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15, LEX nr 2174066). Konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma zatem charakter złożony w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Stąd dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a jego naruszenie ma charakter ciężki. Określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania lub zaniechania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98 i z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Wbrew odmiennemu twierdzeniu pozwanej, Sąd Okręgowy przedstawiając stan faktyczny sprawy powołał również treść siódmej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem i nie zmienia tej oceny, że w uzasadnieniu zostało zawarte zdanie, iż „wszystkie zarzuty wskazane w oświadczeniu o zakończeniu stosunku pracy z powodem w trybie dyscyplinarnym, odnosiły się do okoliczności zdarzenia z dnia 19 grudnia 2017 r. tj. przesłania przez powoda materiałów służbowych na prywatną skrzynkę *e-mail*.” Także Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyna ta jest w pewien sposób powiązana z przyczyną odnoszącą się do zachowania powoda z dnia 19 grudnia 2017 r. Ponadto we wniosku, inaczej niż w podstawach skargi, pozwana nie łączy zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. z innymi przepisami. Tymczasem zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia naruszenia prawa procesowego, gdyż przepis ten jest ogólną dyrektywą kompetencyjną, wyrażającą istotę postępowania apelacyjnego i dlatego konieczne jest wytknięcie także tych

przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, które sąd drugiej instancji naruszył (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2017 r., I UK 181/17, LEX nr 2433083). O oczywistej zasadności skargi nie może także decydować wywód o wadliwości ustaleń faktycznych, ani opierać się na innych faktach niż stanowiące podstawę rozstrzygnięcia (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Wywód ten powinien unaocznic tę oczywistość, jednak wskazując jedynie na argumenty mieszczące się w zakresie kognicji Sądu Najwyższego. Nie może więc powoływać się na wadliwość ustaleń faktycznych, ani opierać na innych faktach niż stanowiące podstawę rozstrzygnięcia.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania, znosząc na podstawie art. 100 k.p. wzajemnie między stronami koszty postępowania kasacyjnego.