

Sygn. akt III PK 118/19

POSTANOWIENIE

Dnia 18 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriłło

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko K. Spółce Akcyjnej w L.

o przywrócenie do pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18 listopada 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 21 marca 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z dnia 21 marca 2019 r., rozpoznając apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 18 grudnia 2018 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej K. „M.” Spółki Akcyjnej w L. na rzecz powoda M. S. kwotę 39.908,79 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej strona pozwana, zaskarżając wyrok Sądu drugiej instancji w całości, podniosła zarzut naruszenia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy przyjął, że zachowaniu powoda nie można przypisać rażącego niedbalstwa, mimo iż powód został skazany za przestępstwo, którego znamiona zostały wskazane w

wypowiedzeniu umowy o pracę, a rażące niedbalstwo występuje wtedy, gdy osoba postępuje w sposób oczywiście sprzeczny z zasadami powszechnie znanymi, w tym aktami wewnątrznie obowiązującymi u pracodawcy, przy czym ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych powinno być rozpatrywane przez pryzmat interesów pracodawcy, który w niniejszej sprawie poniósł szkodę majątkową wielkich rozmiarów.

Z powołaniem się na powyższy zarzut, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania w innym składzie; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała, że w niniejszej sprawie konieczne jest rozważanie przez Sąd kwestii: „czy w świetle przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. skazanie pracownika prawomocnym wyrokiem za przestępstwo nieumyślne, w wyniku którego po stronie pracodawcy powstała szkoda majątkowa w wielkich rozmiarach i doszło do naruszenia interesów pracodawcy, stanowi ciężkie niedbalstwo i uzasadnia rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia wobec ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Na wstępie warto podkreślić, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem powszechnym trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Zgodnie z takim modelem skargi kasacyjnej jej rozpoznanie następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych,

wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c. W konsekwencji tego, 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. Wymóg ten wiąże się z tzw. przedsądem, polegającym między innymi na możliwości odmowy przez Sąd Najwyższy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), a jego spełnienie powinno przybrać postać wyodrębnionego wyводу prawnego, w którym skarżący wykaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadnieniu, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek. Ustawodawca, konstruując wymagania skargi kasacyjnej, 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 i jego uzasadnienia (§ 2). Chodzi zatem o 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 odwołanie się do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia, bo choć dla obu tych przesłanek argumenty mogą być podobne, to Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, nie analizuje zaś 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 domyślać. Skarga kasacyjna jest wszak szczególnym środkiem zaskarżenia, realizującym przede wszystkim interes publiczny, polegający na usuwaniu rozbieżności w orzecnictwie sądów powszechnych oraz na wspomaganiu rozwoju prawa, zatem uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powinno koncentrować się na wykazaniu, iż takie okoliczności w

sprawie zachodzą (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 31 stycznia 2008 r., II UK 246/07, LEX nr 449007; z dnia 10 marca 2008 r., III UK 4/08, LEX nr 459291; z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 404134 i z dnia 19 czerwca 2008 r., II UZ 18/08, LEX nr 406392).

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

Złożony przez skarżącą wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ogranicza się do stwierdzenia, że w niniejszej sprawie konieczne jest rozważanie przez Sąd kwestii: „czy w świetle przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., skazanie pracownika prawomocnym wyrokiem za przestępstwo nieumyślne, w wyniku którego po stronie pracodawcy powstała szkoda majątkowa w wielkich rozmiarach i doszło do naruszenia interesów pracodawcy, stanowi ciężkie niedbalstwo i uzasadnia rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia wobec ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych”. Tak sformułowane pytanie to nie mieści się w żadnej z kategorii spraw wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a nadto nie zawiera uzasadnienia i w konsekwencji narusza art. 398⁴ § 2 k.p.c., co potwierdza ugruntowane orzecznictwo Sadu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2019 r., IV CSK 373/18). Sformułowane przez stronę pozwaną pytanie można byłoby czysto hipotetycznie i wyłącznie w domyśle uznać za próbę wykazania przez skarżącą, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne.

Godzi się przypomnieć, że przekonanie Sądu Najwyższego oceniającego na etapie przedsądu o zasadności przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w oparciu o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wymaga wskazania za pomocą wyvodu prawnego, na kanwie jakich norm (przepisów) zagadnienie powstało, jakie są możliwe interpretacje problemu i jakie jego rozstrzygnięcie proponuje skarżący (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., II PK 66/09, LEX nr 553691). Zagadnienie prawne jest to problem, który wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, a którego wyjaśnienie ma

znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw, ale także dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało ono sformułowane, i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; 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, s. 51; z dnia 11 kwietnia 2012 r., III SK 41/11, LEX nr 1238126; z dnia 31 stycznia 2013 r., II CSK 479/12, LEX nr 1293729). Obowiązkiem skarżącego jest też wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. W szczególności rolą Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym nie jest wyręczenie strony reprezentowanej w procesie przez profesjonalnego pełnomocnika we wskazaniu (doprecyzowywaniu) treści postulowanych zagadnień prawnych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2019 r., II UK 255/18, LEX nr 2688935).

We wniosku nie podjęto nawet próby sformułowania zagadnienia prawnego, które odpowiadałoby wymaganiom stawianym przez judykaturę tej przesłance przedsądu. Skarżąca musiałaby przeprowadzić wywód prawny uzasadniający wystąpienie tejże przesłanki, czego nie uczyniła. Rolą Sądu Najwyższego nie jest domyślanie się lub poszukiwanie okoliczności, które uzasadniałyby przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, czy poszukiwanie argumentacji prawnej właściwej dla przedstawionego pytania.

We wniosku nie przedstawiono też jurydycznego wyводу, który przekonywałby, że dotychczasowy bogaty dorobek orzecznictwa i piśmiennictwa na tle wykładni art. 52 k.p. jest niewystarczający z punktu widzenia przedmiotu sprawy, w której została złożona skarga kasacyjna.

W kwestii kwalifikacji zachowania pracownika, jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w orzecznictwie sądowym i nauce prawa zauważa się, że zachowanie pracownika uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w trybie powyższego przepisu powinno być bezprawne, zawinione i naruszające lub zagrażające interesom pracodawcy.

Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej cenie podlega fakt, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność stanowi element przedmiotowy kwalifikacji danego zachowania. Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a w dalszej kolejności - czy jego naruszenie ma charakter ciężki.

Co do obowiązków pracowniczych, trzeba pamiętać, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Rodzaj pracy, do jakiej wykonywania zobowiązał się pracownik, powinien być określony w akcie kreującym stosunek pracy i doprecyzowany w pisemnym zakresie czynności, a także w drodze poleceń pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2004 nr 4, poz. 7). Z zobowiązaniem pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych powinności, których źródłem są przypisy aktów prawnych z zakresu prawa pracy, a nawet zwyczaj zakładowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 345). Niektóre z tych obowiązków precyzują wymagania, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca (zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym), inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej, jaką jest stosunek pracy. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały skatalogowane w art. 100 k.p., chociaż w sposób niepełny, o czym świadczy użyty w § 2 tego przepisu zwrot "w szczególności". Przepis art. 100 k.p. określa przy tym pewną hierarchię

obowiązków pracowniczych. Bezpośrednim nawiązaniem do art. 22 § 1 k.p. jest § 1 komentowanego przepisu, który doprecyzowuje, że praca, do jakiej zobowiązał się pracownik, powinna być wykonywana sumiennie i starannie, a nadto - skoro ma się ona odbywać pod kierownictwem pracodawcy - pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych. Wymienione w § 2 art. 100 k.p. szczegółowe obowiązki odnoszą się zaś do najważniejszych aspektów wykonywania zobowiązania pracowniczego.

Bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania (zaniechania).

Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem 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.

W orzecznictwie początkowo wskazywano na konieczność wystąpienia po stronie pracownika "złej wiary" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319), "znacznego stopnia winy w niedopełnieniu obowiązków" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81), a dopiero później wypracowano tezę, zgodnie z którą przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912). W rezultacie, lekkomyślność lub zwykłe niedbalstwo daje powód jedynie do wypowiedzenia

stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Wina umyślna polega na działaniu z zamiarem - bezpośrednim lub ewentualnym - naruszenia obowiązku. Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Niedbalstwo zachodzi zaś wtedy, gdy pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530; z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Występujące w orzecznictwie wyodrębnienie "rażącego niedbalstwa" zmusiło do jego zdefiniowania, a przede wszystkim nakreślenia cech pozwalających na odróżnienie tego pojęcia od "zwykłego" niedbalstwa. Wskazano, że pracownik postępuje rażąco niedbale, jeśli całkowicie ignoruje następstwa swojego działania. Określenie to nie jest pełne bez uwzględnienia, że rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko powinny nakazywać szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242; z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114; z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800; z dnia 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08, LEX nr 1157553). Przedstawiony punkt widzenia upoważnia do stwierdzenia, że wyróżnienie - wśród zawinionych naruszeń obowiązków pracowniczych - kwalifikowanego, ze względu na zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rażącego niedbalstwa ma charakter indywidualizowany. Znaczenie ma, z jednej strony, niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, kontekst sytuacyjny, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36).

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. W judykaturze jednolicie przyjmuje się, że ciężkie naruszenie obowiązków ma miejsce nawet wówczas, gdy istnieje

samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Pogląd ten trzeba uzupełnić o stwierdzenie, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkody majątkowej oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy, czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Orzecznictwie sądowe stoi też na stanowisku, że przy spełnieniu pozostałych warunków, umowa może zostać rozwiązana w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku działania przeciwko innemu podmiotowi, jeśli prowadzi ono do utraty zaufania przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2006 r., II PK 348/05, LEX nr 567846). W niektórych przypadkach orzecznictwo odwołuje się też do wartości niezwiązanych bezpośrednio z interesami pracodawcą - np. do społecznej szkodliwości czynu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1990 r., I PRN 7/90, LEX nr 83845), czy służebnej roli działalności pracodawcy wobec państwa i społeczeństwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163). W ujęciu całościowym trzeba stwierdzić, że dominujący kierunek interpretacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ekstensywny sposób chroni pracodawcę. Aspekt gwarancyjny przepisu w tym zakresie uległ wyraźnej deprecjacji. Usprawiedliwienia dla tego rodzaju tendencji należy poszukiwać w rozkładzie ryzyka, które obciąża zatrudniającego. W rezultacie, z punktu widzenia dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczające jest szeroko rozumiane zagrożenie interesów pracodawcy, nawet gdy realnie nie wyrządzono mu szkody.

Wystąpienie wskazanych 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/2002, OSNP 2004 nr 16, poz. 283 oraz z dnia 5 listopada 2008 r., III SK 22/2008, OSNP 2009 nr 23 – 24, poz. 331).

Trzeba jednak wyraźnie podkreślić, że bezprawność zachowania i wina pracownika oraz skutki owego bezprawnego i zawinionego zachowania dla pracodawcy stanowią odrębne przesłanki kwalifikacyjne ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego i wystąpienie jednej z nich nie przesądza o zaistnieniu pozostałych. Niespełnienie zaś chociażby jednej z tych przesłanek wyklucza możliwość uznania zachowania pracownika, jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tymczasem strona skarżąca zdaje się wywodzić możliwość przypisania powodowi winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa z samego faktu bezprawnego zachowania pracownika i rozmiarów szkody wyrządzonej pracodawcy tym zachowaniem. Dla przyjęcia ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. konieczne jest jednak wykazanie kwalifikowanej postaci winy sprawcy naruszenia w podanym wyżej znaczeniu tego pojęcia.

Wypada w tym miejscu przypomnieć, że w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1983 r., III CZP 14/83 (OSNCP 1983 nr 11, poz. 168) stwierdzono, iż prawomocny wyrok skazujący za przestępstwo nieumyślne nie wyłącza - w świetle art. 11 k.p.c. – możliwości ustalenia w postępowaniu cywilnym, że sprawca działał umyślnie. W uzasadnieniu podkreślono, że wina nieumyślna sprawcy określona w wyroku skazującym stanowi minimum tego, czym sąd w postępowaniu cywilnym jest związany, aby nie doszło do podważenia wyroku skazującego, natomiast nie zamyka drogi do ustalenia właściwego zakresu odpowiedzialności cywilnej. Jedynie prawomocne skazanie za przestępstwo umyślne wyłącza w myśl art. 11 k.p.c. możliwość ustalenia, że sprawca działał nieumyślnie. Teza ta opiera się na założeniu, że istota związania sądu cywilnego ustaleniami skazującego wyroku karnego polega na wyłączeniu możliwości ustalenia w postępowaniu cywilnym, że prawomocny wyrok karny jest wadliwy (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 1984 r., III CZP 71/82,

OSNCP 1984 nr 8, poz. 133). Nie naruszając powyższych zasad wynikających z unormowania art. 11 k.p.c., Sąd Okręgowy uznał, że nie jest związany prawomocnym wyrokiem sądu karnego co do podmiotowej strony przypisanego powodowi nieumyślnego przestępstwa z art. 296 § 4 k.k. i dokonał samodzielnej oceny rodzaju winy pracownika w naruszeniu przezeń podstawowego obowiązku pracowniczego, stwierdzając, iż powodowi nie można przypisać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w popełnieniu zarzucanego mu, naganego zachowania będącego przyczyną rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pod pretekstem konstruowania zagadnienia prawnego skarżący zmierza zatem do podważenia ustaleń Sądu drugiej instancji i ich ceny prawnej.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzeczono o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a o kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto zgodnie z art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c., art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności opłat za czynności adwokackie (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).