

Sygn. akt III PK 62/19

## POSTANOWIENIE

Dnia 28 maja 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki

w sprawie z powództwa A. S.  
przeciwko Miejskiemu Żłobkowi [...]. w B.  
o przywrócenie do pracy,  
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 28  
maja 2020 r.,  
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w L.  
z dnia 26 września 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

**I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania**

**II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240-  
(dwieście czterdzieści złotych) tytułem zastępstwa procesowego  
w postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

W sprawie z powództwa A. S. przeciwko Miejskiemu Żłobkowi „[...]” w B. o przywrócenie do pracy, Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 2 marca 2018 r., sygn. akt IV P (...), w miejsce przywrócenia do pracy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie, za naruszające przepisy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy w kwocie 16.320 zł brutto (pkt I.); w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt II); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.616,10 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III.); oddalił wniosek pozwanego o

zasądzenie kosztów procesu (pkt IV) wyrokowi w pkt I, do kwoty 5.440 zł brutto, nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt V.).

Wyrokiem z dnia 2 marca 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...) Sąd Okręgowy w L. , w pkt I zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo, w pkt II. Zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 743,80 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

W ocenie Sądu drugiej instancji, decyzji pozwanego o natychmiastowym rozwiązaniu z powódką stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy bez wypowiedzenia w pkt 2 i 5 można przypisać walor ciężkości, czyli w zakresie winy pracownika polegającej na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie z naruszeniem interesów pracodawcy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie materialnego, w szczególności art. 52 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 3 i § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w przedmiotowej sprawie i przyjęcie, że wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z winy powódki bez wypowiedzenia z dnia 30 września 2016 r. przyczyny, stanowią jedną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy, oraz oddalenie powództwa w sytuacji, gdy tylko dwie spośród dziewięciu przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z winy powódki bez wypowiedzenia okazały się prawdziwe.

Mając na uwadze powyższe skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji pozwanego oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego według norm prawem przewidzianych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w L. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, poprzez ich zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powódka wskazała na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1

k.p.c.) oraz na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.).

Zdaniem skarżącej istotne zagadnienia prawne sprowadzają się do konieczności odpowiedzi na pytania:

1. Czy wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. różne przyczyny uzasadniające każde z osobna naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych stanowią jedną wspólną przyczynę naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czy każda z tych przyczyn stanowi różną niezależną od siebie konkretną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.;

2. Czy w przypadku wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. kilku lub kilkunastu przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie, przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję do wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, czy jednak wystarczy, aby jedna przyczyna z nieważnie jakiej ilości przyczyn okazała się być prawdziwa.

Powódka nie uargumentowała natomiast twierdzenia o konieczności wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ukształtowana została w przepisach kodeksu postępowania cywilnego jako środek odwoławczy o szczególnym charakterze, nakierowany na ochronę interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni, a także w celu usunięcia z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych, nie zaś jako ogólnie dostępny środek zaskarżenia orzeczeń nie satysfakcjonujących stron. Realizacji tego celu służy instytucja tzw. przedsądu, ustanowionego w art. 398<sup>9</sup> k.p.c., w ramach którego Sąd Najwyższy dokonuje wstępnej oceny sprawy przedstawionej mu ze skargą kasacyjną.

Zakres przeprowadzanego badania jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie występują przewidziane w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 - 4 k.p.c. okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi do rozpoznania.

Skarżąca uzasadniła wniosek o rozpatrzenie skargi przesłankami z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. to znaczy ujawnieniem się w sprawie istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzeby wykładni budzących wątpliwości przepisów.

Przedstawienie we wniosku przesłanki występowania istotnego zagadnienia prawnego wymaga przytoczenia argumentów wskazujących na rozbieżne oceny prawne, lub możliwość takich ocen w kontekście przepisów prawnych, w związku z którymi zagadnienie zostało sformułowane. Powinno ono odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, natomiast nie może mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia. Jednocześnie rzeczą skarżącego jest wykazanie, że rozstrzygnięcie zagadnienia jest konieczne dla rozpoznania sprawy oraz innych podobnych spraw. Przy czym należy podnieść, że zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające.

Zagadnienia podnoszone przez skarżącą były już analizowane w orzecznictwie, a zatem nie noszą wskazanej wyżej cechy. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że w przypadku, gdy chociaż jedna z wielu przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu przez pracodawcę okaże się prawdziwa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione. (m.in. wyrok z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 312/00 niepubl., z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05 niepubl., z dnia 8 stycznia 2007 r. I PK 187/06 niepubl., z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10 niepubl., z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, niepubl., wyrok z dnia 12 lipca 2017 r., III PK 115/16, niepubl.). Powyższy pogląd zaaprobował Sąd Najwyższy także w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 11 k.p.) w wyroku z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, niepubl.

Artykuł 30 § 4 k.p. stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wymóg ten należy postrzegać w kategorii minimalistycznego warunku, jaki powinien być spełniony przez pracodawcę przy wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, decydującego z formalnego punktu widzenia o ważności złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli. Zatem nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazał większą liczbę zarzutów, z których tylko jeden może okazać się prawdziwy i tym samym będzie uzasadniać zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2018 r. w sprawie II PK 188/17, niepubl.). Natomiast analiza i ustalenie, czy w konkretnym przypadku wskazywane przyczyny mieszczą się w jednej przesłance uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (np. utrata zaufania, na którą składają się określone zachowania pracownika), czy też stanowią odrębne przyczyny należy już do ustaleń faktycznych, w które Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. nie może wkraczać.

Znane jest także Sądowi Najwyższemu stanowisko zgodnie, z którym przyczyny prawdziwe powinny pozostawać „w istotnej proporcji” do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione (wyrok z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, niepubl., z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 222/10, niepubl.). Należy jednak podkreślić, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika, nie ma znaczenia dla oceny zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę w tym trybie ustalanie proporcji przyczyn uznanych przez sąd pracy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w stosunku do wszystkich przyczyn ujętych w oświadczeniu woli przez pracodawcę. Istotne jest tylko, aby pracownik w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki (wyrok z dnia 12 lipca 2017 r., III PK 115/16, niepubl.).

Odnosząc się do drugiej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, godzi się zauważyć, że skuteczne powołanie przez skarżącego przesłanki objętej art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że chodzi o

wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecnictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecnictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy.

Wobec faktu, że skarżąca w żadnej sposób nie sprecyzowała tej przyczyny nie można uznać, że uzasadniona w sprawie występuje potrzeba wykładni przepisów prawa, wobec czego nie ma też możliwości stwierdzenia, iż wykazana została potrzeba przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z tej przyczyny.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy z mocy art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach orzeczono na podstawie § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).