

POSTANOWIENIE

Dnia 26 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa G. K.
przeciwko L. Spółce z o.o. Spółce komandytowej z siedzibą w J.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 26
lutego 2025 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Lublinie
z dnia 7 czerwca 2024 r., sygn. akt VIII Pa 31/23,

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda 240 zł (dwieście czterdzieści) z odsetkami z art 98 § 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z dnia 7 czerwca 2024 r., w sprawie o przywrócenie do pracy powoda G. K. i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, zmienił wyrok Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie z dnia 29 grudnia 2022 r., o tyle, że zasądzoną kwotę 16.477,65 zł obniżył do kwoty 15.240,36 zł i oddalił w pozostałym zakresie (co do przywrócenia powoda do pracy) apelację pozwanej L. Spółka z o.o. Spółka komandytowa z siedzibą w J..

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej od dnia 3 grudnia 2013 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku zastępcy managera sklepu. Swoje obowiązki zawodowe realizował w jednym ze sklepów pozwanej. Głównym zadaniem powoda jako zastępcy managera sklepu było samodzielne zarządzanie sklepem w trakcie nieobecności managera sklepu, zapewnianie przepływu informacji oraz kształtowanie atmosfery motywującej do efektywnej pracy. U pracodawcy obowiązywał Regulamin pracy określający organizację i porządek pracy w spółce. Przewidywał, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych stanowiło m.in. oszustwo, malwersacje, przekupstwo, fałszerstwo dokumentów pracodawcy bądź zatajenie takich informacji, a także nieprzestrzeganie przepisów porządkowych dotyczących obecności na terenie zakładu pracy. Zgodnie z pkt 5 obowiązującej w spółce instrukcji dotyczącej planowania i ewidencji czasu pracy, wykonywanie pracy było dozwolone wyłącznie w okresie od zarejestrowania (na czytniku rejestracji czasu pracy) momentu rozpoczęcia pracy, do zarejestrowania zakończenia pracy. Wykonywanie jakichkolwiek czynności związanych z pracą poza godzinami zarejestrowanymi w systemie RCP stanowiło naruszenie przepisów prawa pracy i wewnętrznych regulacji pracodawcy. Zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi spółki praca w godzinach nadliczbowych wykonywana mogła być tylko na wyraźne polecenie pracodawcy i winna być potwierdzona wpisem w ewidencji. W placówce pozwanej, w której zatrudniony był powód wielokrotnie dochodziło do sytuacji, kiedy pracownik po oficjalnym zakończeniu pracy i wybiciu się kartą pozostawał w sklepie celem dokończenia niezbędnych czynności, których nie zdążył wykonać w regulaminowym czasie pracy (np. rozłożenia dużych ilości towaru). Również kierownicy oraz ich zastępcy często byli zmuszeni do tego typu działania, które było konieczne choćby do zamknięcia dnia w systemie informatycznym czy zrobienia grafiku na kolejny miesiąc. Przełożeni wiedzieli o takich działaniach i nigdy nie interweniowali. W sklepie było 6 kas, na jednej zmianie pracowało z reguły 10-12 osób. W placówce nie było rezerwowych kasetek. W dokumencie „ABC pracownika sklepu” została opisana procedura rozpoczęcia pracy przy kasie. Zgodnie z zawartymi tam wskazówkami pracownicy mieli logować się za pomocą własnego

systemowego numeru kasjera, zaś wygenerowane hasło winni byli zapamiętać i nikomu nie udostępniać. Każdy kasjer otrzymywał zasiloną kasetkę. Niemniej jednak w praktyce, od lat dochodziło do zmian przy kasie, to jest tzw. podsiadania pracowników i udostępniania haseł do logowania, celem zwiększenia wydajności procesu sprzedaży. Powyższe odbywało się za wiedzą i zgodą przełożonych. Praktyka ta pozwalała zaoszczędzić czas niezbędny na każdorazową zmianę kasetki dla kolejnego kasjera i logowanie do systemu. Taka formalna zmiana na kasie wiązała się bowiem z rozliczeniem pracownika w biurze w obecności prowadzącego zmianę, zważenia każdego nominału, a następnie przejęcia stanowiska przez nowego kasjera. Hasła do kasy pracownicy udostępniali sobie wzajemnie za pośrednictwem słuchawek, w które byli wyposażeni, bądź też swoje hasło zostawiali zapisane na karteczce przy kasie. Pracodawca nigdy nie wyciągał żadnych konsekwencji względem zatrudnionych za tego typu praktyki, nie było też jakichkolwiek rozmów dyscyplinujących zmierzających do wyeliminowania takich działań. W 2020 r., po wystąpieniu epidemii SARS-CoV-2, niektóre placówki sieci sklepów miały działać całą dobę. Przy czym w porze nocnej obsługa sklepów miała być ograniczona. W październiku 2020 r. powód powrócił do pracy po trzymiesięcznej nieobecności. Nie miał okazji pracować wcześniej na nocnej zmianie. Nie wiedział więc jak będzie przebiegała praca w tym czasie i czy dwie osoby wystarczą do obsługi całego sklepu.

W dniu 29 października 2020 r. o godzinie 1:30 powód zakończył swoją zmianę rejestrując ten fakt w systemie rejestracji czasu pracy. Po tej czynności pozostał na terenie zakładu pracy w dalszym ciągu świadcząc prace na rzecz pracodawcy, wykładając towar z chłodni. Powód chciał w ten sposób pomóc koleżankom, które miały zostać do rozpoczęcia pierwszej zmiany same. Tej nocy obsłużył również klienta logując się na konto obecnej w sklepie pracownicy. Analogiczna sytuacja miała miejsce dzień później. Manager sklepu wiedząc o działaniach powoda w dniach 29-30 października 2020 r. zamknęła miesiąc bez wprowadzania jakiegokolwiek korekty z tego powodu, to jest ewentualnych rozbieżności w czasie pracy, nie prosiła powoda o jakiegokolwiek wyjaśnienia. Przy rozliczeniu kasy z dnia 28 na 29 października 2020 r. nie było żadnych niezgodności i wątpliwości. Powód w miejscu pracy w dniach 29 i 30 października

2020 r. został dobrowolnie, za czynności które wówczas wykonywał nigdy nie domagał się od pracodawcy dodatkowego wynagrodzenia, czy też gratyfikacji. Brak rejestracji czasu pracy w żaden sposób nie wpłynął na należną mu wypłatę, ani jej zwiększenie. Oświadczeniem woli z dnia 23 listopada 2020 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to jest obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony mienia pracodawcy oraz przestrzegania ustalonego w zakładzie porządku pracy, regulaminu pracy, wytycznych obowiązujących u pracodawcy oraz zasad współżycia społecznego, co polegało na: świadczeniu pracy na rzecz pracodawcy bez rejestracji czasu pracy. Dodatkowo w nocy z 28 na 29 października powód kasował klientów na koncie innego kasjera bez jego zgody i świadomości, co naruszyło zasady wewnętrznej procedury.

Sąd Rejonowy stwierdził, że wniesione powództwo okazało się zasadne, ponieważ decyzja pozwanej spółki o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia nie miała uzasadnienia w świetle poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych. Zdaniem Sądu strona pozwana nie wykazała żadnych rażących naruszeń po stronie powoda. Obecność powoda w miejscu pracy bezpośrednio po zakończeniu wykonywania przez niego pracy zgodnie z grafikiem w żaden sposób nie naraziła dobra czy też mienia pracodawcy. Sąd zgodził się ze stanowiskiem powoda, że swoim bezinteresownym zachowaniem dążył do zapewnienia jak najbardziej sprawnego funkcjonowania sklepu i osiągnięcia przez placówkę wyznaczonych celów, co wprost wynikało z przypisanego mu zakresu czynności. Jego działanie miało charakter incydentalny, zdeterminowany właśnie chęcią należytego przygotowania się do obowiązków służbowych, które miał realizować na nocnej zmianie w kolejnych dniach. Jednocześnie powód był przekonany, że nie narusza żadnych obowiązujących w zakładzie pracy procedur. Nie miał świadomości, że pomagając koleżankom dopuszcza się jakiegokolwiek nieprawidłowości, a już tym bardziej fałszowania ewidencji czasu pracy. Również drugi z zarzucanych mu czynów, to jest naruszenie procedury wewnętrznej poprzez skasowanie klienta na koncie innego kasjera bez jego zgody i świadomości, okazało się zarzutem bezzasadnym. Powód nie zaprzeczał, że w nocy z 28 na 29

października 2020 r. faktycznie dokonał skasowania klienta na koncie koleżanki. Niemniej jednak jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, praktyka podsiadania na kasie innych osób i wymieniać się hasłami dostępu była powszechna w zakładzie pracy. Odbывała się za zgodą i wiedzą przełożonych, dla których priorytetem było zapewnienie sprawnej i szybkiej obsługi klientów i co za tym idzie zwiększenie wydajności procesu sprzedaży.

Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja pozwanej co do zasady nie zasługiwała na uwzględnienie. Podniesione zarzuty w ostatecznym rozrachunku nie prowadziły do zmiany orzeczenia poprzez oddalenie powództwa, a Sąd odwoławczy podzielił poczynione ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne. Zmiana zaskarżonego wyroku dotyczyła kwestii niewpływających na ogół sprawy i istotę rozstrzygnięcia.

W zakresie naruszenia art. 193 § 1 k.p.c. w związku z art. 466 k.p.c. przez orzeczenie ponad żądanie w zakresie kwoty odszkodowania, to zdaniem Sądu nie miał on miejsca w sprawie. Sąd Rejonowy istotnie orzekł o kwocie odszkodowania wyższej niż należna, jednak nie było to efektem zasądzenia ponad żądanie, ale wynikiem błędu w ustaleniach faktycznych przy określeniu prawidłowej kwoty wynagrodzenia powoda. Stwierdzono, że Sąd pierwszej instancji nieprawidłowo pokierował się sugestią powoda domagającego się ustalenia wynagrodzenia z przyjęciem wysokości zarobków w kwocie 5.492,55 zł brutto za jeden miesiąc, która to kwota nie była wynagrodzeniem powoda. W tej sytuacji Sąd zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądzoną kwotę 16.477,62 zł obniżył do kwoty 15.240,36 zł (3 x 5.080,12 zł).

Nie uznano, że pełnomocnik powoda podczas rozprawy dokonał zmiany powództwa w rozumieniu art. 193 § 1 k.p.c. Wskazano, że nie stanowi zmiany powództwa ani bliższe określenie żądania, ani też uzupełnienie okoliczności faktycznych podanych pierwotnie, jeżeli w ich wyniku nie zmienia się podstawa faktyczna powództwa. Powód nie zmienił swojego żądania, które skutkowałoby zmianą istotnych okoliczności faktycznych - te w istocie pozostały te same, a żądanie opierało się na tych samych faktach, które przedstawione zostały jeszcze w pozwie.

Zaskarżając wyrok w całości, pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest art. 477 zdanie drugie k.p.c., a w konsekwencji art. 193 § 1 i § 2¹ w związku z art. 466 k.p.c. oraz naruszenie art. 321 § 1 k.p.c., a także art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. W zakresie przepisów prawa materialnego zarzucono dokonanie błędnej wykładni: art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt. 1 k.p., art. 100 § 1 k.p. oraz art. 84 k.p. w zw. z art. 151 i 151¹ k.p. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku i jego zmianę przez uwzględnienie apelacji pozwanej i oddalenie powództwa całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania;

Przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej uzasadniono występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego w kontekście zarzutów procesowych oraz jej oczywistą zasadnością w odniesieniu do materialnoprawnych podstaw skargi.

Stwierdzono, że rozstrzygnięcia wymaga zagadnienie czy wynikający z zasady wzmożonej procesowej ochrony interesów pracownika obowiązek sądu polegający na tłumaczeniu żądania pracownika według jego rzeczywistego zamiaru pozwala na korektę wysokości żądania zapłaty oznaczonej kwoty bez potrzeby dokonywania rozszerzenia bądź cofnięcia pozwu przez pracownika-powoda. W uzasadnieniu wniosku stwierdzono między innymi, że Sąd Okręgowy, ustalił, że podstawa do wyliczenia trzykrotności wynagrodzenia została ustalona błędnie, albowiem Sąd pierwszej instancji ustalił ją na podstawie zaświadczenia dotyczącego innego pracownika (a żadna ze stron tego nie zakwestionowała). Sąd Okręgowy ustalił właściwą kwotę pozwu na 15.240,36, zł, co zdaniem skarżącego mieści się w granicach pozwu. W zakresie zaś oczywistej zasadności, zdaniem pozwanej w toku postępowania ustalono, że na skutek działania pracownika doszło do zafałszowania ewidencji czasu pracy. Wobec tego doszło do sytuacji, o której Sąd Najwyższy wielokrotnie potwierdzał, że zachowanie tego typu uzasadnia rozwiązanie z pracownikiem umowy w trybie dyscyplinarnym.

W odpowiedzi powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli 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.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 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. Jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić przez jego sformułowanie z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, Legalis nr 1508600; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, Legalis nr 1482401; z dnia 24 maja 2016 r., I CSK 666/15). Innymi słowy istotne zagadnienie prawne powinno kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana, tak aby to wpierw sam skarżący mógł stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III UK 206/13). Skarżący ma zatem obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jurydyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji. W rozpoznawanej sprawie skarżąca sama stwierdziła, że orzeczona ostatecznie przez Sąd drugiej instancji kwota mieści się w granicach pozwu, a sformułowane zagadnienie dotyczy sposobu zastosowania przepisów

postępowania przez Sąd pierwszej instancji, które jej zdaniem nietrafnie zostało zaaprobowane przez Sąd Okręgowy. Skarżąca nawet nie twierdzi, że wskazane przez nią potencjalne naruszenie przepisów postępowania przez Sąd Rejonowy, mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ k.p.c.). Jeśli bowiem jakkolwiek kierunek rozstrzygnięcia sformułowanego zagadnienia prawnego nie wpłynie na zamianę zaskarżanego orzeczenia, to Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do przyjęcia takiej skargi do rozpoznania. Trzeba bowiem przypomnieć, że zgodnie z art. 398¹ ust. 1 k.p.c. skarga kasacyjna przysługuje między innymi od prawomocnego wyroku wydanego przez sąd drugiej instancji, a zatem w jej ramach zasadniczo nie można badać naruszenia przepisów postępowania przez sąd pierwszej instancji (wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2024 r., II CSKP 356/23, LEX nr 3713248).

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy, czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 1780/00, OSNC 2001 Nr 3, poz. 52; z dnia z 22 marca 2001 r., V CZ 131/00, OSNC 2001 Nr 10, poz. 156).

W tym kontekście warto przypomnieć, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jest szczególną postacią ustania stosunku pracy na skutek oświadczenia jednej ze stron tego stosunku prawnego, której zastosowanie jest uzasadnione nie wtedy, gdy pracownik dopuści

się jakiegokolwiek naruszenia obowiązków pracowniczych, ale wyłącznie wówczas, gdy pracownik dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się przy tym trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące jedynie winę umyślną i rażące niedbalstwo. Sąd Okręgowy w przedmiotowym wyroku ocenił, że nie doszło do zawinienia po stronie powoda. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi, przy czym nie chodzi o faktyczne wyrządzenie szkody (w szczególności majątkowej), lecz także o takie zawinione działanie pracownika, które powoduje zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131, z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06 OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008, z glosą J. Jankowiaka, z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035, z dnia 6 lipca 2011 r., 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883).

Sąd Najwyższy generalnie podziela stanowisko, że od osób pełniących kierownicze stanowiska pracodawca ma prawo wymagać większej staranności i sumienności w wykonywaniu powierzonych im obowiązków. Nie oznacza to jednak, że każde uchybienie takich pracowników może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena taka zawsze musi być bowiem dokonywana przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy. Kluczowe z tej perspektywy okazało się ustalenie przez Sąd Okręgowy, że wymienione uchybienia, które stanowiły w ocenie skarżącej podstawę do zastosowania art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p., występowały w miejscu pracy i nie były incydentem ograniczającym się li tylko do powoda. Trzeba w tym miejscu wskazać, że zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustaleń faktycznych. W rezultacie, dokonując oceny w ramach stanu faktycznego, który został uznany za miarodajny przez Sąd odwoławczy, nie sposób przyjąć, że doszło do kwalifikowanego naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jeśli pracodawca toleruje określoną praktykę, choć formalnie ją zabrania, to działanie w jej ramach przez pracownika nie może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Wyjaśnia to, że w sprawie nie doszło do oczywistego naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Ze względu na powyższe argumenty, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

[SOP]

[a.ł.]