

POSTANOWIENIE

Dnia 27 marca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M.G.
przeciwko P. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 27
marca 2025 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Poznaniu
z dnia 19 grudnia 2022 r., sygn. akt VII Pa 86/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej P. w W. na rzecz powódki M.G. 240 zł
(dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym, z odsetkami z art. 98
§ 1¹ k.p.c.
[SOP]**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z 19 grudnia 2022 r. oddalił apelację
pозwanego pracodawcy P. sp. z o.o. od wyroku Sądu Rejonowego Poznań-
Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z 13 kwietnia 2022 r., przywracającego powódkę
M.G do pracy w pozwanego na poprzednich warunkach po rozwiązaniu umowy o

pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz zasądzające wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 16.228 zł.

Pozwany pismem z 2 czerwca 2020 r. rozwiązał umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia.

Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał:

- brak nadzoru nad prowadzeniem dokumentacji kontraktowej w tym zakresie prowadzenia jednolitej bazy dokumentów kontraktowych kontraktu T., a także materiałów dotyczących roszczeń. W wyniku przeprowadzonej przez spółkę analizy ustalono, że dokumentacja dotycząca kontraktu L. jest niepełna pomimo, że została wyznaczona do gromadzenia dokumentacji odpowiednia przestrzeń sprzętowa (komputer, serwer, baza danych). Dokumenty kontraktowe są rozproszone pomiędzy wiele osób, w dokumentach znajdują się luki oraz nie jest możliwe odnalezienie niektórych pism kierowanych do spółki. Powoduje to trudności w zarządzaniu kontraktem oraz uniemożliwia odtworzenie procesu decyzyjnego, a także chronologii zdarzeń. Brak pełnej dokumentacji w zakresie roszczeń utrudnia lub uniemożliwia procedowanie określonych roszczeń. Pomimo kilku próśb spółka nie uzyskała od powódki informacji na temat pełnej dokumentacji w tym zakresie;

- brak materiałów dokumentujących działania zespołu ds. Rozliczeń w szczególności w strategii dotyczącej rozmów z wykonawcą projektu L., a także instrukcjami negocjacyjnymi w tym zakresie. Przeprowadzona analiza wskazuje, że działania zespołu ds. roszczeń odzwierciedlone są tylko w dwóch notatkach ze spotkań. Brak jest dokumentów, analiz lub materiałów stanowiących podstawę do prowadzenia rozmów i ustalania warunków biznesowych w imieniu spółki;

- wprowadzenie w błąd zarządu spółki co do wysokości i zakresu dochodzonych roszczeń w ramach projektu L. nr [...] z 6 kwietnia 2020 r. W wyniku przeprowadzonej analizy ustalono, że kwoty wskazane w załączniku nr [...] do ww. pisma odbiegają od wartości roszczeń wskazanych Radzie Nadzorczej w materiale przekazanym w dniu 21 stycznia 2020 r. wraz z planem restrukturyzacji. Dodatkowo wysokość roszczeń wskazana w załączniku nr [...] do ww. pisma odbiega od wartości roszczeń zgłaszanych do Wykonawcy. Ponadto z dokumentacji dotyczącej roszczeń wynika, iż w wielu dokumentach wskazywane są różne wysokości poszczególnych roszczeń co powoduje, że nie jest możliwe usunięcie zaistniałych

rozbieżności w tym zakresie bez podjęcia dodatkowych czynności w tej sprawie, co opóźnia procedowanie roszczeń i możliwość ich uzyskania od Wykonawcy;

- brak należytego nadzoru nad osobami odpowiedzialnymi za przygotowanie i przedkładanie kosztorysów do rozliczenia roszczeń. W wyniku przeprowadzonej analizy ustalono, że część roszczeń co do których przekazywała informacje zarządowi spółki, nie była poparta kosztorysami sporządzonymi w sposób wynikający z wewnętrznych regulacji spółki, a stanowi jedynie oszacowanie potencjalnych kwot. Ponadto w różnych dokumentach kierowanych na posiedzenia organów spółki podawane były różne, rozbieżne dane w stosunku do tego jaka wysokość roszczeń czy też wyliczeń kosztów była kierowana do Wykonawcy;

- nienależyty nadzór nad osobami (kadrą zarządzającą) prowadzącymi projekt L. w szczególności w zakresie szacowania, kosztorysowania i dokumentowania roszczeń, a także brak należytego zarządzania ww. projektem poprzez zaniedbania w zakresie udzielania odpowiedzi na pisma generalnego wykonawcy D. sp. z o.o. Zespół projektowy L. pomimo otrzymywania bieżącej korespondencji kontraktowej nie reagowała na takie pisma lub reagował z dużym opóźnieniem. W okresie pełnienia funkcji Dyrektora Biura Kontraktów Budowlanych na kontrakcie L., Zespół Projektu L. nie udzielił odpowiedzi na 107 pism projektowych;

- przekroczenie uprawnień do zaciągania zobowiązań finansowych. W dniu 24 kwietnia 2020 r. zawarto w imieniu spółki umowę o dzieło z A.R., której przedmiotem był pomiar skuteczności zerowania dla wykonanego zasilania wybudowanych szafek telekomunikacyjnych 6U wg załączonej listy szkół w L. 3, 5, 7, 8 i 9. Termin wykonania dzieła - od 27 kwietnia 2020 r. do 11 maja 2020 r. Wynagrodzenie za wykonanie dzieła opiewało na kwotę 5.000,00 zł netto. Dokonując powyższej czynności przekroczone uprawnienia do zaciągania zobowiązań finansowych, wynikające z pełnomocnictwa nr [...] z dnia 5 kwietnia 2019 r. w zakresie zastrzeżonym do wyłącznych kompetencji zarządu spółki. O powyższym fakcie pracodawca powziął informację w dniu 18 maja 2020 r.;

- utrata zaufania zarządu spółki jako pracownika zajmującego kierownicze stanowisko w Biurze Kontraktów Budowlanych spowodowana zaniedbaniami w zakresie zarządzania projektem, braku odpowiedzi na pisma Wykonawcy,

wskazywania organom spółki błędnych informacji w zakresie wysokości i zakresu roszczeń, a także zaciągnięcie zobowiązania z przekroczeniem uprawnień wynikających z zajmowanego stanowiska.

Pracodawca wskazał, że powyższe przyczyny stanowią zagrożenie interesów pracodawcy i stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny i ocenił zarzuty podane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Nie stwierdził ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazał w szczególności, iż zaniedbania powódki, o których mowa w treści spornego oświadczenia pracodawcy z 2 czerwca 2020 r. nie miały charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniałyby rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd uznał, że rodzaj i charakter zaniedbań zarzucanych powódce nie usprawiedliwiał decyzji pracodawcy, który zdecydował się na najbardziej radykalny sposób rozwiązania stosunku pracy dopuszczalny przez obowiązujące przepisy. Co do przyczyny w postaci braku nadzoru nad prowadzeniem dokumentacji kontraktowej w tym zakresie prowadzenia jednolitej bazy dokumentów kontraktowych kontraktu L., a także materiałów dotyczących roszczeń. Sąd nie uznał ww. przyczyny za uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powódką w drodze dyscyplinarnej. W pozwanej spółce istniał problem w zakresie gromadzenia i archiwizacji dokumentacji kontraktowej. Niemniej jednak ze stanu faktycznego ustalonego w sprawie nie wynika, aby problem ten wynikał z działań lub zaniechań powódki, a nawet w przypadku przyznania, że zaszły pewne uchybienia w działaniach powódki, to nie stanowiły one w ocenie Sądu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podkreślić trzeba, że obieg dokumentacji kontraktowej związanej z kontraktem L. miał charakter chaotyczny i nieuporządkowany, a w ocenie Sądu powódka jako jedna z nielicznych podejmowała próby jego uporządkowania poprzez gromadzenie dokumentacji w formie elektronicznej na dysku wspólnym w systemie komputerowym pozwanej. Wobec braku stosownego dokumentu potwierdzającego zakres przejętych przez powódkę dokumentów i spraw nie można wykluczyć, że część zaginionych

dokumentów, o których mowa w treści oświadczenia pracodawcy nie była w posiadaniu pozwanej już na etapie poprzedzającym objęcie przez powódkę tego stanowiska. Reasumując, Sąd uznał, że ta przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę nie była prawdziwa. Nie można było przypisać powódce odpowiedzialności za prowadzenie dokumentacji kontraktowej, jak również powódka wobec powyżej wskazanych faktów, nie ponosiła winy związku z brakami w tej dokumentacji. Odnosząc się do przyczyny w postaci braku materiałów dokumentujących działania zespołu ds. Rozliczeń w szczególności w strategii dotyczącej rozmów z wykonawcą projektu L., a także instrukcjami negocjacyjnymi w tym zakresie, Sąd nie uznał ww. przyczyny za uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powódką w drodze dyscyplinarnej. Co do zarzutu wprowadzenia w błąd zarządu spółki co do wysokości i zakresu dochodzonych roszczeń w ramach projektu L. nr [...] z 6 kwietnia 2020 r., Sąd nie uznał ww. przyczyny za uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powódką w drodze dyscyplinarnej. Z kolei co do zarzutu braku należytego nadzoru nad osobami odpowiedzialnymi za przygotowanie i przedkładanie kosztorysów do rozliczenia roszczeń, Sąd nie uznał ww. przyczyny za uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powódką w drodze dyscyplinarnej. Zarzut był mało konkretny. Pozwana nie wskazała konkretnie jakich roszczeń dotyczył ten zarzut i jakich konkretnie uchybień dopuściła się w związku z nim powódka. Zatem i z tej przyczyny nie można było uznać tego zarzutu za usprawiedliwiony i uzasadniający rozwiązanie w powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Odnosząc się do przyczyny w postaci nienależytego nadzoru nad osobami (kadrą zarządzającą) prowadzącymi projekt L. w szczególności w zakresie szacowania, kosztorysowania i dokumentowania roszczeń, a także braku należytego zarządzania ww. projektem poprzez zaniedbania w zakresie udzielania odpowiedzi na pisma generalnego wykonawcy D. sp. z o.o., Sąd nie uznał ww. przyczyny za uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powódką w drodze dyscyplinarnej. Co do zarzutu przekroczenia uprawnień do zaciągania zobowiązań finansowych, Sąd nie uznał ww. przyczyny za uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powódką w drodze dyscyplinarnej. Co do przyczyny w postaci utraty zaufania zarządu spółki do powódki jako pracownika zajmującego kierownicze stanowisko w Biurze Kontraktów Budowlanych spowodowanej zaniedbaniami w

zakresie zarządzania projektem, braku odpowiedzi na pisma Wykonawcy, wskazywania organom spółki błędnych informacji w zakresie wysokości i zakresu roszczeń, a także zaciągnięcie zobowiązania z przekroczeniem uprawnień wynikających z zajmowanego stanowiska, Sąd nie uznał ww. przyczyny za uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powódką w drodze dyscyplinarnej. W działalności pozwanej dotyczącej realizacji kontraktu L. niewątpliwie nie wszystko funkcjonowało w sposób należyty i oczekiwany przez pozwaną. Niemniej jednak w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, brak jest możliwości uznania przyczyn wskazanych przez pracodawcę w treści spornego oświadczenia za uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy powódki w trybie dyscyplinarnym. Decydując się na najbardziej radykalny sposób rozwiązania łączącej strony umowy pracodawca winien dysponować konkretnym materiałem dowodowym potwierdzającym w sposób niezbity fakt dopuszczenia się przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a nie opierać się w dużej mierze na subiektywnych ocenach faktów przypisując powódce odpowiedzialność za niemal każdą nieprawidłowość zaistniałą w toku obsługi kontraktu. W przypadku rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym pracodawca winien liczyć się z konsekwencjami wynikającymi dla niego z niekorzystnego rozstrzygnięcia Sądu w wyniku weryfikacji jego oświadczenia ze stanem faktycznym.

Nie budziło wątpliwości Sądu, iż pracodawca w toku postępowania nie sprostął ciążącemu na nim ciężarowi dowodu i nie wykazał, że wskazane przez niego przyczyny zwolnienia powódki uzasadniały rozwiązanie jej umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Pracodawca winien należycie wykazać, że wskazane przez niego przyczyny były w sposób konkretny i szczegółowy znane powodowi co w żadnej mierze nie miało miejsca. Podkreślić należy, że to strona pozwana, jako pracodawca, winna była wykazać zasadność swojego stanowiska, iż to m. in. powódka ponosi odpowiedzialność za nieprawidłowości opisane w treści oświadczenia pracodawcy, a w ocenie Sądu obowiązkowi temu nie podołała.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji pozwanego potwierdził ustalenia Sądu Rejonowego. Odnosząc się do zarzutów apelacji nie stwierdził ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę.

W szczególności wskazał, iż zarzuty, stawiane powódce w apelacji przez pozwaną, konsekwentne w stosunku do oświadczenia woli pozwanej z dnia 2 czerwca 2020 r., akcentują wręcz nieograniczone możliwości nadzoru powódki na stanowisku Dyrektora Biura Kontraktów. Materiał zgromadzony w sprawie, w tym co istotne — nawet zeznania świadków, zawnioskowanych przez pozwaną wskazują natomiast na chaos organizacyjny u pozwanej, brak wewnętrznych procedur obiegu i archiwizowania dokumentacji, brak jednoznacznej hierarchii służbowej, nakładanie się zakresów obowiązków pracowników, odpowiedzialnych w różnych zakresach za realizację kontraktów, etc. Zważyć przy tym należy, że problematyka ta dotyczy nie tylko okresu sprawowania przez powódkę stanowiska Dyrektora Biura Kontraktów, a już okresu wcześniejszego. Sąd II instancji nie może się pozbyć wrażenia, że zatrudnienie powódki na stanowisku dyrektora, miało stanowić dla pozwanej spółki swoiste remedium na dotychczasowe, nawarstwiające się wielokierunkowe zaniedbania.

Sąd II instancji co do zasady nie kwestionował faktu, że powódka M.G. na stanowisku kierowniczym wyższego szczebla - Dyrektora Biura Kontraktów sprawowała nadzór nad prowadzeniem kontraktu, odpowiadała finalnie za dokumentację kontraktową oraz podległych jej pracowników, miała w obowiązku informować zarząd o postępach w realizacji kontraktów, jednakże obiektywnie pracodawca nie zapewnił powódce do tego warunków i narzędzi. Powódka usiłowała zapanować nad zastaną sytuacją, co było utrudnione już na samym początku, bo mimo informacji w tym zakresie do zarządu, nie uzyskała dokumentacji, potrzebnej do sporządzenia bilansu otwarcia, sama natomiast w możliwym zakresie wywiązała się z tego obowiązku względem następcy – M.K. Powódka podjęła próbę stworzenia archiwum (w tym także cyfrowego) dla dokumentacji kontraktowej. Brak jednoznacznych procedur wewnętrznych u pozwanej w zakresie archiwizacji dokumentów, spowodował zupełną przypadkowość dla tego procesu, o czym zeznała K.K. Wreszcie, wielość prac dodatkowych przy kontrakcie L. oraz wrywkowe informowanie powódki o stopniu realizacji kontraktu przez osoby teoretycznie jej podległe (dyrektora kontraktu) spowodował, że powódka nigdy nie miała (i nie mogła mieć) właściwej wiedzy odnośnie do liczby i wysokości roszczeń pozwanej i była w stanie raportować

zarządowi stan tych roszczeń na podstawie wyłącznie tej dokumentacji, do której sama dotarła, albo bezpośrednio do niej spłynęła. Jak słusznie zauważył to Sąd I instancji, w chwili przekazywania informacji o wysokości roszczeń przez powódkę zarządowi, częstokroć były już one nieaktualne, o czym powódka z przyczyn obiektywnych i przez nią niezawinionych, mogła nie wiedzieć.

Pozwana w apelacji — na kanwie spornej umowy o dzieło z A.R. całkowicie pomija zakres swobody, jakiego udzieliła powódce, m.in. pełnomocnictwem nr [...] z dnia 5 kwietnia 2019 r. w zakresie zastrzeżonym do wyłącznej kompetencji zarządu spółki. Powódka na podstawie tego pełnomocnictwa była umocowana do m.in. zawierania umów na wykonywanie przez spółkę robót utrzymaniowo-budowlanych o wartości brutto do kwoty 200.00 zł. Umowa o dzieło z A.R., której przedmiotem był pomiar skuteczności zerowania dla wykonanego zasilania wybudowanych szafek telekomunikacyjnych 6U, opiewała na 5.000 zł netto, była jednorazowa, a wykonawca dzieła nie był przy tym pracownikiem pozwanej. Nie była to zatem umowa, związana z zatrudnieniem u pozwanej, która każdorazowo musiała być w świetle zeznań świadka K. S., opiniowana przez Biuro Spraw Pracowniczych. Powódka zatem miała pełne prawo ją zawrzeć i nie przekroczyła w tym zakresie swoich kompetencji. Na poziomie faktów, Sąd Okręgowy nie kwestionuje uchybień powódki na zajmowanym stanowisku Dyrektora Biura Kontraktów. Powódka nie sprawowała właściwego nadzoru nad podległymi jej obszarami, a zmiany, które wprowadzała lub usiłowała wprowadzić, były niewystarczające. Pod tym względem czynności podjęte przez następcę powódki, M.K. okazały się skuteczniejsze. W ocenie sądu jednakże, niedociągnięcia powódki wobec dezorganizacji panującej wewnątrz w strukturach pozwanej, nie mogą stanowić uzasadnionych przesłanek do dyscyplinarnego zwolnienia powódki z pracy, co szczegółowo wyjaśnił sąd I instancji, a sąd II instancji czyni te rozważania własnymi. W ocenie Sądu Okręgowego pozwana subiektywnie wyolbrzymia naruszenia powódki, całkowicie pomijając swoją winę w powstaniu chociażby rozbieżności w wysokości przysługujących jej roszczeń czy brakach dokumentacji kontraktowej. Co najmniej zdumiewające jest w tym zakresie powoływanie się przez apelującą na dokument - informację dotyczącą istotnych zagadnień w zakresie roszczeń w ramach kontraktu L. z dnia 29 maja 2020 r., sporządzoną przez dyrektora kontraktu M.K., w której

M.K. raportuje o nieprzekazaniu mu przez powódkę dokumentacji kontraktowej, pochodzącej od wykonawcy, w zakresie stopnia realizacji kontraktu, tj. w zakresie, w jakim M.K. jako dyrektor kontraktu raportował do członka zarządu – M.G. i był osobą kontaktową z ramienia pozwanej dla wykonawcy.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 56 § 1 pkt 1 k.p. Wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na jej oczywistą zasadność. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania podał, iż *„W opinii pozwanej istnieją podstawy przyjęcia niniejszej skargi do rozpoznania w związku z jej oczywistą zasadnością, to jest w oparciu o art. 398⁹ par. 1 k.p.c. W opinii powodów zasadność ta wynika zarówno z błędnej wykładni oraz zastosowania przez sądy obydwu instancji przepisów art. 52 § 1 p. 1 kp oraz art. 56 §1 kp, która to wykładnia doprowadziła do uznania, że wykazane w toku postępowania przed Sądami obydwu instancji uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powódkę nie uzasadniają rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia, natomiast uzasadniają przywrócenie jej do pracy”*.

Powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (wyżej *in extenso*) nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony. Jego treść pozwala sądzić, iż skarżący ma na uwadze podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., którą łączy z błędną wykładnią oraz zastosowaniem przez Sądy pierwszej i drugiej instancji wskazanych przepisów prawa. Rzecz jednak w tym, iż Sąd Najwyższy nie jest kolejną zwykłą (trzecią) instancją. Skargę kasacyjną wnosi się od prawomocnego już wyroku sądu drugiej instancji (art. 398¹ § 1 k.p.c.). Tłumaczy to wymagania stawiane skardze kasacyjnej i wnioskowi o przyjęcie skargi do rozpoznania. Na etapie przedsądu skarga kasacyjna podlega rozpoznaniu tylko w granicach zgłoszonych podstaw przedsądu, w tym przypadku z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Nie wystarcza jednak ogólne (hasłowe) odwołanie do podstawy przedsądu,

gdyż znaczenie mają dopiero jej zarzuty kierowane do objętego skargą wyroku. Taki sam reżim odnosi się do podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), jako że tylko w tych granicach może być rozpoznana skarga kasacyjna po przyjęciu jej do rozpoznania, czyli w zakresie określonym w art. 398¹³ § 1 k.p.c. Zachodzi przy tym związenie Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku – art. 398¹³ § 2 k.p.c. Podkreśla się to, gdyż te same zasady obowiązują wcześniej na etapie przedsądu w odniesieniu do szczególnej podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Chodzi o to, że skarżący we wniosku o przyjęcie skargi powinien samodzielnie, czyli odrębnie od zarzutów podstaw kasacyjnych, wskazać i wykazać naruszenie prawa, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy i dlatego skarga kasacyjna powinna zostać przyjęta do rozpoznania. Brak jest tego we wniosku. Zarzuty podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 k.p.c.) nie zastępują szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., gdyż stanowią odrębną część skargi kasacyjnej i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu jej do rozpoznania. Gdyby nawet próbować odejść od reżimu odrębności podstaw kasacyjnych i podstawy przedsądu, to skarga nie zarzuca naruszenia prawa procesowego (w podstawie kasacyjnej i w podstawie przedsądu), co potwierdza, że na etapie przedsądu wiążą ustalenia faktyczne Sądu powszechnego, na których oparto zaskarżony wyrok (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), czyli również w zakresie podstawowych przesłanek warunkujących stosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a zatem winy pracownika, bezprawności i kwalifikowanego („ciężkiego”) naruszenia obowiązków, co z reguły łączy się ze szkodą po stronie pracodawcy. Żadna z tych podstaw stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie występuje w treści wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, co w ogóle nie pozwala na otwarcie analizy na etapie przedsądu czy skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1, § 1¹ i § 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. oraz uwzględniając stawkę minimalną z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

M.D.

[SOP]