

POSTANOWIENIE

Dnia 23 czerwca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa J. P. Sp. z o.o. z siedzibą w K.

przeciwko M. M.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika

oraz z powództwa wzajemnego M. M.

przeciwko J. P. Sp. z o.o. z siedzibą w K.

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu naruszenia obowiązków przez pracodawcę

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 23 czerwca 2025 r.,

na skutek skargi kasacyjnej pozwanego M. M. od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu

z dnia 31 października 2024 r., sygn. akt VIII Pa 112/24,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. oddala wniosek J. P. Sp. z o.o. o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu wyrokiem z 28 marca 2024 r., IV P 312/23, w pkt I zasądził od M. M. (pracownik, pozwany - powód wzajemny) na rzecz J. P. Sp. z o.o. z siedzibą w K. (pracodawca, powódka -

pozwana wzajemna) kwotę 15.978,33 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 kwietnia 2023 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika; w punkcie II-IV zasądził od M. M. na rzecz J. P. Sp. z o.o. z siedzibą w K. kwotę 3.700,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty z tytułu zwrotu kosztów procesu; w punkcie III sentencji wyroku oddalił powództwo wzajemne w całości; w punkcie IV sentencji wyroku zasądził od M. M. na rzecz J. P. Sp. z o.o. z siedzibą w K. kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu z pozwu wzajemnego; w punkcie V sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w sprawie z powództwa wzajemnego obciążył Skarb Państwa.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu wyrokiem z 31 października 2024 r., VIII Pa 112/24 oddalił apelację pozwanego - powoda wzajemnego.

Sądy *meriti* przyjęły, że ocenie w niniejszej sprawie podlegała zgodność z prawem rozwiązania przez pozwanego - powoda wzajemnego umowy o pracę w trybie, o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p. Ustalono, że pozwany - powód wzajemny był zatrudniony u powoda - pozwanego wzajemnego na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 maja 2021 r. do 31 grudnia 2023 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównego księgowego. Stosownie do § 3 pkt 1 umowy miejscem świadczenia pracy przez pozwanego był zakład produkcyjny K.

Strony niniejszego postępowania podpisały umowę o pracę, z której wynikało, że pracodawca przyznał pracownikowi świadczenia w postaci zapewnienia powodowi - pozwanemu wzajemnemu zakwaterowania w K. oraz samochodu służbowego. Pismem z 27 grudnia 2022 r. pozwany – powód wzajemny rozwiązał umowę o pracę z powodem – pozwanym wzajemnym bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, a w szczególności niewywiązywanie się ze świadczeń zgodnie z § 3 pkt 4 umowy o pracę w zakresie zakwaterowania pracownika w K. lub pobliskiej miejscowości oraz § 6 pkt 2 umowy o pracę w zakresie udostępnienia pracownikowi do jego użytku samochodu służbowego. Powód - pozwany wzajemny podnosił, że zapewnienie tych świadczeń nie było zgodnym zamiarem stron, ponieważ umowa o takiej treści została zawarta z pozwanym – powodem wzajemnym – omyłkowo.

Bezspornym w niniejszej sprawie było, że strony podpisały umowę o pracę, z której wynikało, że powódka (pозwana wzajemna) przyznała świadczenia w postaci zapewnienia pozwanemu (powodowi wzajemnemu) zwrotu kosztów zakwaterowania w K. lub w pobliskiej lokalizacji oraz zapewnienia mu samochodu służbowego. Sąd Okręgowy uznał za niezasadny podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy: „art. 65 k.c. w związku z art. 84 k.c. - poprzez uznanie, że omyłkowe powielenie zapisów umowy zawartej wcześniej z innym pracownikiem nie powodowało konieczności złożenia przez stronę powodową oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli, co w konsekwencji w dalszym ciągu prowadzi do ważności i skuteczności zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę.”

W ocenie Sądu Okręgowego niezapewnienie pozwanemu - powodowi wzajemnemu przedmiotowych świadczeń nie stanowiło rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

Materiał dowodowy sprawy jednoznacznie potwierdził, że M. M. nie był zatrudniony na stanowisku, z którym strona powodowa wiązała przyznanie prawa do pojazdu służbowego i do zwrotu kosztów zakwaterowania. Sąd Okręgowy stwierdził, że świadczenia w postaci zapewnienia pozwanemu zwrotu kosztów zakwaterowania oraz pojazdu służbowego nie stanowiły podstawowych obowiązków strony powodowej (pозwanej wzajemnej) wobec M. M. Wprawdzie miał on zapisane prawo do tych świadczeń w umowie o pracę, ale to nie oznaczało, że świadczenia te stanowiły podstawowe obowiązki pracodawcy względem tego pracownika. M. M. dojeżdżał do pracy z W., a zatem z miejscowości oddalonej od K. o 25 km, wykonywał pracę w biurze, nie musiał dojeżdżać samochodem do klientów, jego stanowisko pracy i zakres obowiązków nie wymagały i nie uzasadniały zapewnienia mu samochodu służbowego.

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania wynikało, że zapewnienie pozwanemu (powodowi wzajemnemu) w umowie o pracę przedmiotowych świadczeń stanowiło omyłkę pisarską spowodowaną przygotowaniem umowy o pracę na wzorze umowy zawartej z innym pracownikiem. Intencją pracodawcy nie było zapewnienie pozwanemu (powodowi wzajemnemu) pojazdu służbowego ani zakwaterowania. Sąd Okręgowy podkreślił, że pozwany nie sygnalizował omyłki i

nie zgłaszał swych roszczeń pracodawcy przez kilkanaście miesięcy pracy. Pozwany zasygnalizował istnienie roszczeń tuż przed udaniem się na wielomiesięczne zwolnienie lekarskie, pod koniec którego sam rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia. Takie postępowanie pozwanego (powoda wzajemnego) zostało ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie zasługiwało na ochronę prawną.

W ocenie Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie nie doszło do naruszenia przez pracodawcę wobec pozwanego obowiązków o charakterze podstawowym, a tym bardziej by naruszenie to miało charakter ciężki. Sąd uznał za nieuzasadniony podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 55 § 1¹ k.p.

Ponadto Sąd drugiej instancji stwierdził, że pozwany nie zachował miesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany (powód wzajemny) zaskarżając wyrok ten w całości. W ramach podstaw kasacyjnych skarżący wskazał na 1) rażące naruszenie przepisów prawa procesowego: art. 378 § 1 k.p.c.; art. 382 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. i 391 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.; 2) naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art. 94 pkt 5) k.p.; art. 52 § 2 k.p.; art. 65 § 1 k.c.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia w przedmiocie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zwrotu kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się postanowienia kosztowego do dnia zapłaty, oraz o rozpoznanie sprawy na rozprawie.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został uzasadniony oczywistą zasadnością skargi kasacyjnej. Skarżący podniósł, że zaskarżone orzeczenie Sądu Okręgowego zostało oparte na uchybieniach procesowych, które doprowadziły do błędnej wykładni przepisów materialnych w przedmiotowej sprawie. Postępowanie odwoławcze nie spełniło swojej roli, co skutkowało uchybieniami o charakterze materialnoprawnym mającymi kluczowe znaczenie dla sprawy.

Zdaniem skarżącego orzeczenie Sądu drugiej instancji narusza w sposób kwalifikowany fundamentalny charakter przepisów Kodeksu pracy, którego to głównym celem jest ochrona interesów pracownika. Zaskarżone orzeczenie oparte zostało na niepoprawnym założeniu, że uchybienia pracodawcy w zakresie obowiązków w przedmiotowej sprawie nie stanowiły ich ciężkiego naruszenia. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu swojego orzeczenia wprost wskazał przepis sformułowany w art. 94 k.p. zawierający katalog obowiązków pracodawcy, wśród których wyszczególnić należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia. Skarżący podniósł, że na podstawie zawartej umowy o pracę poza wynagrodzeniem pieniężnym w wysokości 15.000 zł miał zagwarantowane udostępnienie telefonu komórkowego, laptopa i samochodu służbowego zgodnie z obowiązującą polityką flotową u pozwanej.

Skarżący w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania odwołał się do art. 55 § 1¹ k.p. podnosząc, że jego wykładnia wymaga wyłącznie ustalenia naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, powodujących ciężkie skutki dla pracownika oraz niedochowania przez pracodawcę należytej staranności. Wskazał, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ k.p.) jest wina pracodawcy polegająca na niedochowaniu należytej staranności. Wina ta nie odnosi się do subiektywnych kryteriów, ale wyłącznie do kryteriów obiektywnych. Brak należytej staranności jest progiem, po przekroczeniu którego pracodawca naraża się na zarzut niedbalstwa, a w konsekwencji — odpowiedzialność.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka (pозwana wzajemna) wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania ewentualnie jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami jak za opóźnienie od chwili prawomocności wyroku do chwili zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

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.

Skarga jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437). Oczywiste naruszenie prawa jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy jest ono z góry widoczne dla każdego prawnika, bez potrzeby głębszej analizy prawniczej, gdy jest zupełnie pewne i nie może ulegać żadnej wątpliwości, gdy podniesione zarzuty naruszenia wskazanych przepisów są zasadne *prima facie*, bez dokonywania głębszej analizy tekstu tych przepisów i bez doszukiwania się ich znaczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538), gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286).

Zdaniem Sądu Najwyższego, wbrew twierdzeniom skarżącego, zaskarżonemu wyrokowi nie sposób postawić zarzutów oczywistego, tj. kwalifikowanego naruszenia podstaw skargi kasacyjnej, które byłyby widoczne od razu bez wnikania w szczegóły sprawy i bez potrzeby szczegółowej analizy prawnej lub prawniczej i wskazywałyby na oczywistą zasadność wniesionej skargi kasacyjnej.

Skarżący oczywistą zasadność skargi kasacyjnej uzasadnił w pierwszej kolejności „uchybieniami procesowymi, które doprowadziły do błędnej wykładni przepisów materialnych w przedmiotowej sprawie” jednak nie wskazał na czym

dokładnie miałyby polegać oczywiste naruszenia i jakich konkretnie przepisów miałyby dotyczyć. Nie wynika to z argumentacji przedstawionej w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Powołując się ogólnie na treść art. 94 k.p. zawierającego katalog obowiązków pracodawcy nie podano dokładnej jednostki tego przepisu (wskazanego w ramach podstaw kasacyjnych jedynie, jako przepis którego naruszenie nastąpiło w związku z innymi przepisami), nie przedstawiono też wywodu mającego uzasadniać oczywiste naruszenie przepisu. Zatem stawiając tezę o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej skarżący nie sprecyzował, w obrazie jakiego przepisu procesowego upatruje tej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ani nie uzasadnił słuszności tezy o kwalifikowanym naruszeniu przepisu (lub przepisów). Argumentów za istnieniem tejże przesłanki przedsądu należałoby zatem poszukiwać w innych elementach konstrukcyjnych skargi, tj. w podstawach kasacyjnych i ich uzasadnieniu. Nie jest to jednak rolą Sądu Najwyższego na etapie badania kryteriów przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Analiza dalszej części uzasadnienia wniosku skarżącego o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skłania do przypuszczenia, że skarżący wskazuje na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. przejawiającego się, w ocenie skarżącego, na błędnej wykładni, iż brak zapewnienia pozwanemu (powodowi wzajemnemu) pojazdu służbowego oraz zakwaterowania w siedzibie pracodawcy lub pobliskiej miejscowości nie był ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Należy zwrócić uwagę, że pozwany (powód wzajemny) łączy oczywistą zasadność skargi kasacyjnej z wystąpieniem potrzeby wykładni. Tymczasem, już tylko z samej przedstawionej wyżej istoty ustawowych przesłanek przedsądu przewidzianych w art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c. wynika, że co do zasady nie mogą one występować jednocześnie. Jeżeli w sprawie rzeczywiście występuje potrzeba wykładni, od którego rozstrzygnięcia zależy wydanie prawidłowego orzeczenia co do istoty sprawy, to z natury rzeczy ewentualny błąd orzeczniczy popełniony przez Sąd drugiej instancji nie może mieć charakteru oczywistego i podstawowego. Z kolei skarga kasacyjna nie może być uznana za oczywiście uzasadnioną, jeżeli o występowaniu tej przesłanki miałoby świadczyć naruszenie przepisów prawa,

których wykładnia nasuwa tak duże wątpliwości, że konieczne jest ich wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy w ramach sformułowanego w tej sprawie zagadnienia prawnego (postanowienia Sądu Najwyższego: z 27 stycznia 2011 r., II PK 247/10, LEX nr 1274964; z 21 października 2008 r., II PK 158/08, LEX nr 738506; z 7 października 2020 r., II PK 158/19, LEX nr 3080067).

Nie zachodzi sugerowana przez pozwanego (powoda wzajemnego) potrzeba wykładni art. 55 § 1¹ k.p., ponieważ wykładnia tego przepisu, z uwzględnieniem orzecznictwa i doktryny została już dokonana w uzasadnieniu w postanowienia Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2023 r., II PSK 110/22 (LEX nr 3592097). Stwierdzenie zaistnienia po stronie pracodawcy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wymaga indywidualnej oceny, uwzględniającej całokształt okoliczności sprawy (wyroki Sadu Najwyższego: z 19 czerwca 2018 r., II BP 5/17, LEX nr 2508534; powołany przez skarżącego z 18 maja 2017 r., II PK 119/16, LEX nr 2306362). Skoro art. 55 § 1¹ k.p. jest swego rodzaju odwzorowaniem unormowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to w judykaturze i doktrynie przyjmuje się, że naruszenie przez podmiot zatrudniający podstawowych obowiązków wobec pracownika powinno spełniać kryteria (tak obiektywne, jak i subiektywne) ciężkości, o jakich mowa w tym ostatnim przepisie. Kryteria te może spełniać zarówno jednorazowe zachowanie pracodawcy, jak i działanie (zaniechanie) o charakterze ciągłym. Co do subiektywnego aspektu owego naruszenia, kwestie te zostały szczegółowo omówione w uzasadnieniu (powołanego również w skardze kasacyjnej skarżącego) wyroku Sądu Najwyższego z 10 maja 2012 r., II PK 220/11 (LEX nr 1211159). Przypomniano w nim, że art. 55 § 1¹ k.p. daje pracownikowi możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Sformułowanie powołanego przepisu zbliżone jest do redakcji art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co upoważnia do postawienia tezy, że art. 55 § 1¹ k.p. stanowi po stronie pracownika odpowiednik rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zamysłem ustawodawcy było zatem umożliwienie pracownikowi - zgodnie z zasadą równości stron umowy o pracę - natychmiastowego zerwania łączącej go z pracodawcą więzi prawnej w sytuacji, gdy ten ostatni przez swoje zawinione

postępowanie uniemożliwia prawidłową realizację podstawowych celów stosunku pracy.

Przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 k.p., użyte w art. 55 § 1¹ k.p. określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy interpretować jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona "ciężkości" tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy). Oczywiście pracodawca może kwestionować istnienie tego rodzaju przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. w wytoczonym przez siebie procesie o odszkodowanie z art. 61¹ k.p. lub w zainicjowanym przez pracownika postępowaniu sądowym o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. (uchwała Sądu Najwyższego z 5 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542 oraz wyroki: z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 310, z glosą M. Gersdorf, OSP 1999 Nr 11, poz. 208).

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 8 października 2009 r., II PK 114/09 (LEX nr 558297), w sprawach dotyczących zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, a dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki. Owe podstawowe obowiązki pracodawcy zostały skatalogowane (aczkolwiek w przykładowy sposób) w art. 94 k.p. Sam fakt naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika nie wystarcza jednak dla uznania, że zostały spełnione przesłanki zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy z art. 55 § 1¹ k.p. Naruszenie to musi być bowiem ciężkie tak w sensie obiektywnym, jak i subiektywnym. O ile nie budzi wątpliwości interpretacyjnych obiektywna "ciężkość" naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, mierzona rangą zagrożonych lub naruszonych słuszych interesów pracownika, o tyle kontrowersyjny jest subiektywny wymiar owego naruszenia, a to z uwagi na

nieposłuszenie się przez ustawodawcę w komentowanym przepisie (w przeciwieństwie do art. 52 § 1 k.p.) pojęciem winy. W literaturze obok stanowiska, że zachowanie pracodawcy objęte hipotezą normy art. 55 § 1 k.p. musi charakteryzować się winą umyślną lub co najmniej rażącym niedbalstwem, a więc wzorowaną na prawie karnym winą rozumianą jako naganność zachowania sprawcy w sensie subiektywnym (M. Gersdorf: Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, PiZS 1998 nr 6, s. 37 oraz W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy, komentarz, Warszawa 2011, s. 472), wyrażany jest pogląd, iż dla zastosowania powołanego przepisu wystarczające jest wystąpienie - odpowiadającej wykształconemu na gruncie prawa cywilnego pojęciu - winy kontraktowej, której elementem jest bezprawność zachowania dłużnika, polegająca na ujemnej ocenie zachowania kontrahenta z punktu widzenia porządku prawnego. Nie jest zatem istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo w naruszeniu podstawowego obowiązku wobec pracownika. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeśli nie działał on w złej wierze, ani nie zachowywał się rażąco niedbale (T. Zieliński: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (w:) Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych, red. L. Florek, Warszawa 1998).

Na konieczność stosowania i zarazem trudności w zdefiniowaniu subiektywnego elementu "ciężkości" naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy zwracano uwagę także w judykaturze. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 106/10 (M. P.Pr. 2011 nr 5, s. 263-268) wyrażono pogląd, że skoro ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść. W konsekwencji ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego

niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. Co do samej winy, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego wyroku z 8 października 2009 r., II PK 114/09, zauważył, że wina jako element ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w art. 55 § 1¹ k.p., jest kategorią bardziej złożoną od winy pracownika w art. 52 § 1 k.p., której przypisanie sprawcy wymaga stosowania subiektywnych kryteriów oceny jego zachowania, takich jak możliwość przewidywania skutków działania przez sprawcę, jego doświadczenie życiowe i zawodowe, motywy działania, stan świadomości itp. Natomiast wina pracodawcy może, zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku, polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności (bezprawności) postępowania (np. w przypadku naruszenia obowiązku zapewnienia warunków pracy niezagrażających życiu lub zdrowiu pracownika ze względu na brak środków finansowych, czy też niewypłacania należnego wynagrodzenia) lub jej stwierdzenie będzie wymagało także odwołania się do kryteriów subiektywnych. Pierwsza sytuacja dotyczy obowiązków, których realizacja spoczywa na pracodawcy jako jednostce organizacyjnej (np. spółce), druga, obowiązków, których wykonanie zależy przede wszystkim od faktycznych zachowań konkretnych osób reprezentujących pracodawcę (np. jak w sprawie, w której zapadł cytowany wyrok - naruszenie godności pracownika). Z kolei w wyroku z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07 (LEX nr 551138.) Sąd Najwyższy wprost opowiedział się za cywilistycznym pojęciem winy pracodawcy w naruszeniu jego podstawowych obowiązków stwierdzając, że do oceny winy pracodawcy należy stosować miernik obiektywny uregulowany w art. 355 k.c., co oznacza, że wina polega na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (należytej staranności), którą w zakresie prowadzonej przez dłużnika działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności.

Podsumowując, należy podkreślić, że ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, tak z obiektywnego jak i subiektywnego punktu widzenia (przy uwzględnieniu każdego ze wskazanych wyżej sposobów rozumienia tej przesłanki zastosowania omawianego trybu rozwiązania stosunku pracy) musi być zindywidualizowana i uwzględniać wszystkie

okoliczności danego przypadku. Przytoczone orzecznictwo sądowe upoważnia do postawienia tezy, że w ramach zindywidualizowanej oceny zachowania pracodawcy, jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., decydujące znaczenie w analizie poszczególnych elementów (obiektywnych i subiektywnych) tejże kwalifikacji ma całokształt okoliczności faktycznych sprawy.

Powołany przez pozwanego (powoda wzajemnego) art. 55 § 1¹ k.p. doczekał się zatem obszernej wykładni judykatury i doktryny, co wyklucza konieczność ponownego dekodowania przez Sąd Najwyższy zawartej w tym przepisie normy prawnej, a jednocześnie w sprawie nie zachodzi podnoszona przez autora skargi kasacyjnej oczywista zasadność wniesionego środka zaskarżenia. Z ustalonego i wiążącego dla Sądu Najwyższego stanu faktycznego wynikało, że niezapewnienie pozwanemu (powodowi wzajemnemu) prawa do pojazdu służbowego i do zwrotu kosztów zakwaterowania nie stanowiło rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika ponieważ nie był on zatrudniony na stanowisku, z którym wiązało się przyznanie prawa do pojazdu służbowego i do zwrotu kosztów zakwaterowania. Zapisane w umowie o pracę prawo do tych świadczeń nie oznaczało, że świadczenia te stanowiły podstawowe obowiązki pracodawcy względem tego pracownika. Ustalenie takie nie było bowiem objęte zgodną wolą stron, a stanowiło omyłkę pisarską spowodowaną przygotowaniem umowy o pracę na wzorze umowy zawartej z innym pracownikiem. Ponadto pozwany (powód wzajemny) nie zgłaszał swych roszczeń pracodawcy przez kilkanaście miesięcy pracy, a dopiero przed udaniem się na wielomiesięczne zwolnienie lekarskie, pod koniec którego sam rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, co zostało ocenione przez Sądy *meriti* jako postępowanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie zasługiwało na ochronę prawną.

Sąd Okręgowy szczegółowo odniósł się do ustalonych w sprawie okoliczności. Natomiast podniesione w skardze kasacyjnej argumenty świadczą o polemicznym charakterze stanowiska zaprezentowanego przez skarżącego. Argumentację prawną prezentowaną przez skarżącego należy zestawić z ustaleniami faktycznymi poczynionymi zgodnie przez Sądu obu instancji. Sposób motywowania przez skarżącego oczywistej zasadności skargi kasacyjnej nie może

sprowadzać się do polemiki z poczynionymi przez Sądy obu instancji ustaleniami faktycznymi. W myśl art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Dokonana przez Sąd ocena dowodów i wynikające z niej ustalenia faktyczne, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. nie mogą być poddane kontroli kasacyjnej. Pod pretekstem kwalifikowanego naruszenia prawa materialnego nie można zmierzać do podważenia dokonanej w sprawie oceny dowodów.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[a.ł.]