

POSTANOWIENIE

Dnia 17 września 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa E. K.
przeciwko [...] Wojewódzkiej Komendzie Ochotniczych Hufców Pracy w P.
o odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 17
września 2025 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu
z dnia 11 stycznia 2024 r., sygn. akt VIII Pa 121/23,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z 11 stycznia 2024 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Poznaniu z 23 marca 2023 r., w ten sposób, że w pkt. I.1. oddalił powództwo E. K. przeciwko [...] Wojewódzkiej Komendzie Ochotniczych Hufców Pracy w P.; w pkt. II oddalił apelację pozwanej w pozostałym zakresie oraz w pkt. III oddalił apelację powódki w całości.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. (SK 18/05), w orzecznictwie i literaturze prawa pracy dopuszczono możliwość dochodzenia przez pracownika zwolnionego w trybie „bez wypowiedzenia” od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Przyjęto, że pozbawione doniosłości prawnej jest to, czy pracownik został przywrócony do pracy i przyznano mu wynagrodzenie za czas

pozostawiania bez pracy, czy też zasądzono na jego rzecz odszkodowanie na podstawie art. 58 k.p. W obu tych przypadkach może on domagać się odszkodowania na podstawie przepisów ogólnych kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej.

Przyczyny dyscyplinarnego zwolnienia wskazane przez pozwaną w piśmie z 26 lipca 2016 r. zostały negatywnie zweryfikowane jako mogące usprawiedliwiać rozwiązanie umowy w trybie bez wypowiedzenia. Szczegółową analizę wszystkich tych przyczyn przeprowadził Sąd I instancji w uzasadnieniach wyroków z 7 września 2017 r. i z 23 marca 2023 r. Te oceny prawne Sądu I instancji Sąd Okręgowy podzielił i uczynił własnymi. Sąd Rejonowy ponad wszelką wątpliwość ustalił, że M. C. działający w stosunkach pracy za pozwanego pracodawcę jawił się jako człowiek skrajnie nieżyczliwy, trudny we współpracy, autorytarny, złośliwy, o nieprzewidywalnym zachowaniu; budził obawy i stres u swoich podwładnych. Sąd Okręgowy dostrzega jednak, że brak dowodów na to, by M. C. pomimo negatywnych cech charakteru, które ujawnił pełniąc obowiązki przełożonego pracowników pozwanej - rozwiązał umowę o pracę z powódką ze świadomością bezprawności dokonywanego zwolnienia, umyślnie lub z zamiarem ewentualnym wyrządzenia jej szkody. Subiektywne twierdzenia powódki nie mogą stanowić podstawy dla przyjęcia wniosków przeciwnych. Nie przemawia również za tym ponadprzeciętna liczba zwolnień pracowników pozwanej.

We wniosku o przyjęcie niniejszej skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z uwagi na rażące naruszenie przepisów prawa materialnego i procesowego, „gdyż Sąd Okręgowy w Poznaniu w sposób rażący i oczywisty naruszyły przepis prawa materialnego, tj. art. 415 k.c., a także prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Oczywista zasadność skargi przejawia się w sprzeczności zarzutów Sądu ad quem do uzasadnienia Sądu a quo z rzeczywistym stanem sprawy. Sąd II instancji przyjął, że Sąd Rejonowy nie poczynił wprost w żadnym elemencie uzasadnienia ustalenia, że pracodawca działał umyślnie, podczas gdy cytaty z kontestowanego uzasadnienia przytoczone w dalszej części niniejszego nadzwyczajnego środka zaskarżenia wskazują na co innego.

Jednocześnie Sąd Okręgowy wskazał, że działanie umyślne pracodawcy musiało cechować się zamiarem wyrządzenia powódce szkody, podczas gdy przesłanka winy umyślnej — zgodnie z utrwalonym orzecznictwem — winna się odnosić do bezprawnego rozwiązania umowy o pracę i nie musi obejmować dalej idącego zamiaru wyrządzenia szkody.

Wreszcie wskazać należy, iż ocena dowodów dokonana przez Sąd II instancji odstaje od standardów rzetelności, doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, a wręcz nosi znamiona oceny skrajnie dowolnej, a nie swobodnej. Po pierwsze Sąd Okręgowy całkowicie ignoruje fakt oczywistej bezpodstawności zarzutów postawionych powódce w zwolnieniu oraz ich zakresu — odnosiły się one do działania samego pracodawcy lub innych pracowników albo też pracodawca miał wprost świadomość ich nieprawdziwości (zarzut braku przeszkolenia zastępcy głównego księgowego, co potwierdzają świadkowie). Już te okoliczności oraz skala ich oczywistej bezpodstawności jasno pokazują, że pracodawca wiedział, że działa bezprawnie nie mając podstaw do złożenia oświadczenia, które złożył. Po drugie alternatywne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd II instancji już ten sam Sąd deprecjonuje wskazując, że jest ono domysłem (!!!), gdzie Sąd II instancji przypisał jedynie „pochopność” działania pracodawcy, a nie umyślność.

Mając powyższe na uwadze, zapadły w sprawie wyrok w zaskarżonym zakresie — jest wadliwy, przy czym jedyną możliwością jego wzruszenia jest złożenie i rozpoznanie niniejszej skargi kasacyjnej, co czyni jej przyjęcie do rozpoznania oczywiście uzasadnionym”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną wniesiono o odrzucenie skargi kasacyjnej a na wypadek nie odrzucenia skargi kasacyjnej wniesiono o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania. Nadto wniesiono o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Negatywna ocena wniosku wynika z przyczyn metodycznych i merytorycznych.

Na etapie przedsądu nie rozpoznaje się zarzutów podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Stanowią odrębną część skargi kasacyjnej i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania. Oznacza to, że nie zastępują podstawy przedsądu, nawet tej szczególnej z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., która jako jedyna ma na uwadze indywidualny interes skarżącego w przyjęciu jego skargi kasacyjnej do rozpoznania. Innymi słowy postępowanie kasacyjne nie jest kolejną (powszechną) instancją, wszak skargę kasacyjną wnosi się od prawomocnego wyroku sądu drugiej instancji, co tłumaczy wymagania stawiane skardze kasacyjnej, w tym przypadku w zgłoszonej przez stronę podstawie przedsądu wraz z jej uzasadnieniem.

Wniosek powołuje art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., a zatem wskazane okoliczności powinny odnosić się do sytuacji innej niż tylko samo naruszenie przepisów w przypadku podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). O ile zasadne podstawy kasacyjne mogą prowadzić do uwzględnienia skargi (art. 398¹⁴ k.p.c. a contrario), to szczególna podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. spełnia się dopiero wtedy, gdy samodzielnie wykazuje, że skarga kasacyjna jest oczywiście zasadna. Na etapie przedsądu skarżący powinien wskazać i wykazać naruszenie przepisów, które w sposób oczywisty prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy. Brak jest tego we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i w jego uzasadnieniu.

Art. 233 § 1 k.p.c. dotyczy oceny dowodów i ustaleń faktycznych i dlatego nie może być podstawą skargi kasacyjnej ze względu na ograniczenia wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c. Art. 233 § 1 k.p.c. nie może być zatem podstawą zarzutu procesowego szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. W konsekwencji Sąd Najwyższy na etapie przedsądu w ocenie zarzutu materialnego podstawy przedsądu – art. 415 k.c., związany jest ustaleniami faktycznymi, na których oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 in fine k.p.c.). Ustalenia faktyczne Sądu powszechnego decydują zatem o zakresie (rodzaju i stopniu) winy pracodawcy oraz o zakresie bezprawności.

W odniesieniu do powyższego należy zauważyć, że błędne jest założenie skarżącej – mające uzasadniać oczywistą zasadność skargi - że skoro Sąd pracy stwierdził naruszenie przez pozwanego przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to jest to równoznaczne z deliktem. Powyższa różnica w sferze naruszenia przepisów uzasadnia stwierdzenie, że w przypadku deliktu chodzi o szczególne naruszenia prawa, czyli nie tylko w sferze podstawowych przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, lecz także wobec kwalifikowanego stopnia winy umyślnej.

Rzecz zatem w tym, iż Sąd powszechny nie stwierdził czynu niedozwolonego pozwanego pracodawcy i skarżąca we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia na czym miałby polegać delikt pracodawcy, uzasadniający dalszą odpowiedzialność odszkodowawczą. Nie oznacza to, że naruszenie przepisów prawa pracy nigdy nie składa się na delikt. Odpowiedzialność za delikt może mieć za podstawę naruszenia przepisów prawa pracy, jednak nie zwykle, lecz szczególne. Odpowiedzialność deliktowa pracodawcy może wynikać z naganego zachowania, polegającego na rozmyślnym naruszeniu norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę, celem przedmiotowego jego wykorzystania i w efekcie obejścia lub nadużycia prawa.

Podnoszona w skardze kasacyjnej problematyka została szerzej wyjaśniona w wyroku Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2021 r., II PSKP 41/21, z którego należy zacytować:

1. Odpowiedzialność za delikt ma tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone "zadekretowanie", gdyż obowiązuje z mocy ustawy - art. 415 k.c. Również z samej jej istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.). Innymi słowy chodzi o inną bezprawność niż ta, której zakres określony jest w przepisach o rozwiązywaniu stosunku pracy. Rzecz w tym, że delikt w rozumieniu art. 415 k.c., to nie to samo co naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 k.p.). W przypadku deliktu chodzi o inny zakres bezprawności niż objęty przepisami Kodeksu pracy. Regulacje prawa pracy są zamknięte. Zostały oparte na ściśle określonych przesłankach rozwiązania stosunku pracy, czyli wyznaczonych przez ustawę (k.p.) przepisach o

rozwiązywaniu umów o pracę oraz dotyczących przyczynowości (zasadności) rozwiązania bez wypowiedzenia (podobnie przy wypowiedzeniu) umowy o pracę.

2. Prawo do rozwiązania stosunku pracy jest częścią stosunku pracy z mocy ustawy. Pracodawca ma prawo do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu umów o pracę to ponosi odpowiedzialność określoną w Kodeksie pracy. Może pomylić się w ocenie zasadności rozwiązania umowy o pracę lub naruszyć przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Wadliwości te nie są równoznaczne z wyrządzeniem pracownikowi deliktu w rozumieniu art. 415 k.c.

3. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. ocenia się winę pracownika a nie winę pracodawcy. Należy podkreślić, że charakterystyczna jest odpowiedzialność pracownika wynikająca z art. 52 k.p., która powstaje dopiero przy ustaleniu kwalifikowanego stopnia winy (umyślnej lub rażącego niedbalstwa). Dlatego jeżeli budować konstrukcję przesłanki odpowiedzialności deliktowej pracodawcy, to jego wina nie powinna być oparta na mniejszym stopniu zawinienia. Winę na gruncie prawa cywilnego łączy się często z samą bezprawnością (zarzucanym brakiem staranności – art. 355 k.c.). Natomiast w odpowiedzialności pracowniczej odpowiednie jest rozumienie winy w karnym ujęciu (w szczególności zob. Walerian Sanetra – Wina w odpowiedzialności pracowniczej, PWN 1975). Odpowiednio i proporcjonalnie taki sam rodzaj i stopień winy należy przyjmować po stronie pracodawcy jako warunek odpowiedzialności deliktowej za rozwiązanie stosunku pracy, czyli wynikającej nie tylko z bezprawności, ale także z działania umyślnego kierunkowego, a więc nie zawsze nawet polegającego na godzeniu się na naruszenie prawa.

4. Taki warunek nie jest nowy w orzecznictwie. W wyroku Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10 stwierdzono, że możliwa jest odpowiedzialność na podstawie art. 415 k.c., choć jednocześnie z zastrzeżeniem, że dotyczyłaby szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy, polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (zob. także wyroki Sądu Najwyższego: z 9 października 2012 r., II PK 66/12; z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10; z 11 czerwca 2003 r., I PK 273/02; z 1 marca 2018 r., III PK 18/17).

5. W konsekwencji w aspekcie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 k.p. należy oddzielać winę od naruszenia obowiązku. Czyn niedozwolony pracodawcy (delikt) jest zatem inną sytuacją niż samo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie określonym w Kodeksie pracy. Wspólnym mianownikiem może być wyrządzenie pracownikowi szkody, jednak odpowiedzialność za delikt warunkuje bezprawność inna niż określona w Kodeksie pracy.

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

[a.ł]