

## POSTANOWIENIE

Dnia 23 maja 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa P. P.  
przeciwko Instytutowi [...]o przywrócenie do pracy,  
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw  
Publicznych w dniu 23 maja 2014 r.,  
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego we W.  
z dnia 5 września 2013 r.,

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2) zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy we W. wyrokiem z dnia 5 września 2013 r. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. z dnia 22 maja 2013 r., którym oddalono powództwo P. P. o przywrócenie do pracy w pozwanym Instytucie we W. na poprzednich warunkach pracy i płacy w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Powód wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji i opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 w związku z art. 100 i w związku z art. 22 § 1 k.p., wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie jego powództwa w całości oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania,

ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej lub pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W skardze kasacyjnej zawarty jest wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony występowaniem w sprawie istotnych zagadnień prawnych, ale brak jest podstaw do przyjęcia, że skarżący zdołał wykazać istnienie tej przesłanki. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażanym w judykaturze, skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki przyjęty jest przy przedstawieniu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane). Sformułowane zagadnienie winno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako

najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, przez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147).

Nie jest więc takim zagadnieniem pytanie o to, „czy pracodawca wyłącznie w oparciu o insynuacje osób trzecich i doniesienia medialne bez przeprowadzenia odpowiedniego badania na obecność alkoholu w organizmie pracownika może uznać, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu i na tej podstawie stwierdzić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy”, bowiem (pomijając nawet brak przywołania w treści pytania przepisu prawa, w oparciu o który zostało sformułowane) z uwagi na odniesienie go do okoliczności konkretnej sprawy, ma w istocie charakter zastrzeżeń do właściwego subsumowania faktów pod stan faktyczny abstrakcyjny wynikający z przepisów, wobec czego nie ma możliwości wytyczenia abstrakcyjnego rozwiązania problemu rozumianego jako rozstrzygnięcie o istotnym zagadnieniu prawnym.

Nie można też uznać za zagadnienie prawne kolejnego przedstawionego przez skarżącego w formie pytania o to, „czy pracownik wykonując dodatkowe czynności (zlecenie) poza stosunkiem pracy na rzecz odrębnego od pracodawcy podmiotu, w czasie wolnym od pracy, reprezentuje w tym czasie pracodawcę i odpowiada za ewentualne uchybienie wobec tego odrębnego podmiotu również względem pracodawcy oraz czy to ewentualne uchybienie może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy”, albowiem (pomijając nawet brak przywołania w treści pytania przepisu prawa, w oparciu o który zostało sformułowane) także odnosi się do okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. wynika obowiązek pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97 (OSNP 1998 nr 7, poz. 206), powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od

działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy. Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika, by „dbał o dobro zakładu pracy, chronił jego mienie oraz zachował w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, jest określany powszechnie - w skrócie - jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. W konkretnej sytuacji faktycznej okazać się bowiem może, że korzystanie z takich uprawnień pozostaje w kolizji z dobrem pracodawcy, innych pracowników, wspólnym dobrem załogi lub dobrem wspólnie prowadzonej działalności (por. wyroki Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 90 i z 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517). Kwestia, czy w konkretnym przypadku należy w taki sposób ocenić zachowanie pracownika przy wykonywaniu obowiązków niewynikających wprost ze stosunku pracy, co uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie może zapaść więc w oderwaniu od konkretnych okoliczności sprawy, a zatem jest to przede wszystkim problem faktyczny, a tym samym jego rozstrzygnięcie zależy od okoliczności faktycznych każdej sprawy, wobec czego nie ma możliwości wytyczenia abstrakcyjnego jego rozwiązania rozumianego jako rozstrzygnięcie o istotnym zagadnieniu prawnym.

Skarżący nie zdołał więc przekonać o potrzebie rozpoznania jego skargi przez Sąd Najwyższy, w związku czym należało postanowić jak w sentencji (art. 398<sup>9</sup> k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).

eb