

Sygn. akt I PK 115/18

## POSTANOWIENIE

Dnia 16 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa T. G.  
przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.  
o odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 16 kwietnia 2019 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 7 grudnia 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda T. G. na rzecz strony pozwanej T. Spółki z o.o. w K. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 20 kwietnia 2017 r., zasądził od pozwanej T. Spółki z o.o. w K. na rzecz powoda T. G. kwotę 19.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 21 lipca 2008 r. na podstawie umowy o pracę, ostatnio zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 marca 2012 r. do końca zatrudnienia pracował na stanowisku regionalnego kierownika ds. personalnych.

Od 19 stycznia 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. był nieobecny w pracy z powodu choroby. Zwolnienia lekarskie zostały wystawione przez lekarza psychiatrę. W dniu 3 lipca 2015 r. pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia zmiany organizacyjne zakładu pracy w biurze głównym polegające na zmianie struktur organizacyjnych i redukcji zatrudnienia na stanowisku regionalnego kierownika ds. personalnych w operacjach. Pracodawca wyjaśnił także, że kierował się następującymi kryteriami doboru pracowników do zwolnienia: oceną pracy, wiedzą ekspercką i umiejętnościami technicznymi, potencjałem do pracy na innym stanowisku potwierdzonym pozycją na mapie talentów, dyspozycyjnością, znajomością języka angielskiego, stażem pracy, doświadczeniem w pracy na innych stanowiskach, sytuacją osobistą pracownika, okolicznościami wpływającymi na znaczenie kontynuowania zatrudnienia (np. osoba kluczowa ze względu na pracę zespołu czy projekt w toku). Pracodawca skrócił okres wypowiedzenia do jednego miesiąca, który upłynął 31 sierpnia 2015 r.

Sąd Rejonowy podniósł, że od 2014 r. u strony pozwanej obowiązywało zarządzanie formatowe; funkcjonowała odrębna struktura zarządzania dla sklepów małych (supermarkety) oraz dużych (hipermarkety). Struktury te były od siebie niezależne. Duży format pozwana podzieliła na 10 regionów, a mały na 20. W każdym regionie, zarówno dużym, jak i małym, pracował jeden regionalny kierownik ds. personalnych (dalej: RKP) oraz jeden menadżer regionu. Od stycznia 2015 r. strona pozwana rozpoczęła wprowadzanie zmian struktury organizacyjnej zakładu pracy. Dotychczasowe formaty uległy likwidacji. Jeden RKP miał zajmować się małymi oraz dużymi sklepami. Po wprowadzeniu zmian miało pozostać zatrudnionych piętnastu RKP zamiast dotychczasowych trzydziestu. Na nowym stanowisku RKP zajmował się większą liczbą sklepów niż poprzednio. Zmianie uległy również zasady podległości służbowej. Od 2015 r. RKP miał jednego przełożonego – menadżera personalnego. Przed 2015 r. RKP podlegał dwóm przełożonym. Po 2015 r. RKP podlegali kierownicy personalni, przed zmianami nie miał on podległych pracowników. Zmiany wprowadzone w 2015 r. były zmianami strategicznymi i w sposób diametralny zmieniły zasady wykonywania pracy przez RKP. Wprowadzając zmiany, pracodawca zakładał dalsze zatrudnianie

pracowników zajmujących likwidowane stanowiska. Część dotychczasowych RKP otrzymała propozycję zatrudnienia na nowym stanowisku RKP po zmianach organizacyjnych. Pozostałym pracodawca proponował zmianę stanowiska pracy na stanowiska kierowników personalnych, kierowników projektu, kierowników sklepu, menadżerów sklepu. Strona pozwana nie przewidywała zwolnień pracowników zajmujących stanowisko RKP, gdyż uważała ich za dobrych pracowników. Podczas telekonferencji z 7 stycznia 2015 r. pracodawca poinformował pracowników, czego ma dotyczyć spotkanie, na które zaproszenia wysłał 18 stycznia 2015 r. Powód nie był obecny na telekonferencji, lecz informacje na temat przebiegu spotkania uzyskał od innego pracownika.

W dniu 18 stycznia 2015 r. pozwana rozesłała pracownikom zajmującym stanowiska RKP zaproszenia na spotkanie, podczas którego miała przedstawić propozycje zmian. Począwszy od następnego dnia aż do 30 czerwca 2015 r. powód nieprzerwanie przebywał na zwolnieniu lekarskim, podczas którego nie utrzymywał kontaktu z pracodawcą. Przełożona powoda J. J. – wobec tego, że powód nie kontaktował się z zakładem pracy oraz że zwolnienia lekarskie były mu wystawiane przez lekarza psychiatrę – nie próbowała nawiązać kontaktu z powodem.

Strona pozwana, dokonując zmian organizacyjnych, nie sprawdzała wiedzy pracowników zajmujących stanowiska RKP z zakresu języka angielskiego, nie przeprowadzała rozmów, testów językowych, nie wymagała przedłożenia ewentualnie posiadanych certyfikatów. Pracodawca nie sprawdzał umiejętności obsługi programu Oracle, który nie był używany przez RKP. Przed wprowadzeniem restrukturyzacji nie prowadził rozmów z pracownikami na temat ich sytuacji życiowej, jak również nie zbierał w inny sposób informacji w tym temacie. Dokonując oceny pracowników RKP, pracodawca nie przydzielał punktów za płeć.

W marcu 2015 r. strona pozwana rozpoczęła prowadzenie szkoleń dla dawnych RKP. Szkolenia te miały trwać przez pół roku. Po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego, program szkolenia pracowników na nowe stanowiska pracy był już w trakcie wdrażania i pracodawca nie miał już wolnych stanowisk zaplanowanych w związku z wprowadzanymi zmianami organizacyjnymi, gdyż były one obsadzone. Dlatego też strona pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy

o pracę z powodem. Pracodawca nie dysponował stanowiskiem, które realnie mógłby zaproponować powodowi. Decyzję o wypowiedzeniu umowy strona pozwana podjęła w chwili, w której wiedziała już o planowanym powrocie powoda do pracy. Po powrocie powoda do pracy po okresie zwolnienia chorobowego nie było już dla niego nowego stanowiska pracy, gdyż projekt zmian organizacyjnych ze stycznia 2015 r. był na etapie wdrażania. W marcu 2016 r. pracodawca wdrożył kolejne zmiany organizacyjne, które polegały na wprowadzeniu jednolitej struktury organizacyjnej dla zakładów w Europie Centralnej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Rejonowego, strona pozwana w rzeczywistości dokonała likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy powoda, gdyż przeprowadziła gruntowną zmianę struktury organizacyjnej, a stworzone stanowisko kierownika ds. personalnych stanowiło w istocie nowe stanowisko pracy, które jedynie w nazwie odpowiadało poprzedniemu stanowisku. Wbrew twierdzeniom zawartym w oświadczeniu o wypowiedzeniu pracodawca nie dokonał redukcji liczby stanowisk regionalnych kierowników ds. personalnych, lecz dokonał ich całościowej likwidacji i stworzył nowe stanowisko, które wyłącznie nazwą odpowiadało poprzedniemu. Zdaniem Sądu Rejonowego, przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była zatem nieprawdziwa, nierzeczywista. Ponadto, nawet jeżeli stwierdzi się, że wprowadzone zmiany stanowiły wyłącznie redukcję etatów, z czym Sąd Rejonowy jednak się nie zgodził, to wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu kryteria doboru były nieprawdziwe. Rzeczywistym kryterium doboru powoda do zwolnienia była jego długotrwała nieobecność w pracy (od stycznia 2015 r. do końca czerwca 2015 r.) i brak możliwości przydzielenia mu nowego stanowiska pracy wobec zaawansowania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. Żadne wskazane w oświadczeniu kryteria doboru do zwolnienia nie miały znaczenia dla pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu powoda. Gdyby powód był obecny w czasie zmian i gdyby zadeklarował pozwanej chęć pracy w nowej strukturze, to otrzymałby propozycję pracy. Dla pracodawcy, który zakładał dalsze zatrudnianie wszystkich RKP, kryteria doboru do zwolnienia zawarte w oświadczeniu o wypowiedzeniu były bez znaczenia. Decyzja o wypowiedzeniu umowy powodowi

zapadła dopiero, gdy termin powrotu powoda do pracy po długotrwałym zwolnieniu był już znany i w tym czasie powód nie był porównywany z innymi pracownikami, ponieważ posiadali oni już nowe obowiązki i świadczyli pracę zgodnie z nimi. Ewentualne porównanie pracowników było stronie pozwanej potrzebne do rozdzielenia nowych stanowisk, a nie do doboru do zwolnienia. Zdaniem Sądu Rejonowego, wypowiadając umowę o pracę, pracodawca chciał zwolnić konkretnie powoda z przyczyn go dotyczących.

Sąd Rejonowy podkreślił także, że 8 stycznia 2015 r. pracodawca poinformował pracowników o planach zmian, a 18 stycznia 2015 r. zaprosił pracowników na spotkanie, podczas którego miał ich poinformować o szczegółach reorganizacji. Nie przewidywał redukcji zatrudnienia, zwalniania pracowników. Dążył do przeniesienia wszystkich dotychczasowych pracowników, w tym powoda, na nowe stanowiska. Wprowadzone zmiany były na tyle istotne i zaawansowane, że wymagały przeprowadzenia półrocznego szkolenia pracowników, które rozpoczęło się w marcu 2015 r. Tymczasem powód w okresie od 19 stycznia 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. przebywał w sposób nieprzerwany na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie poza przesyłaniem kolejnych zwolnień lekarskich nie informował pracodawcy o swoich dalszych planach, co zostało uznane za brak chęci kontynuowania zatrudnienia. Pracodawca zachowanie T. G. interpretował jako chęć zakończenia stosunku pracy po powrocie ze zwolnienia lekarskiego.

Po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego reorganizacja strony pozwanej znajdowała się już na bardzo zaawansowanym etapie. Powód w złożonych zeznaniach sam przyznał, że przez pierwsze dni lipca 2015 r. nie wykonywał żadnych konkretnych czynności, pomagał jedynie innym. Jednocześnie minęły już cztery z sześciu miesięcy szkoleń przygotowujących pracowników na nowe stanowiska pracy, więc powód nie mógł wziąć w nich udziału. Nie można było również wymagać od pracodawcy, aby stwarzał nowe stanowisko pracy tylko dla powoda i po raz kolejny organizował wielomiesięczne szkolenia tylko dla jednego pracownika, o którego chęci dalszej pracy dowiedział się dopiero pod koniec czerwca 2015 r.

W ocenie Sądu Rejonowego rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była jego długotrwała nieobecność w pracy. Mając to na uwadze,

Sąd pierwszej instancji zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 19.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w K. wniósł pracodawca, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 7 grudnia 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził od T. G. na rzecz T. Spółki z o.o. w K. 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy dokonał odmiennej oceny okoliczności faktycznych sprawy niż Sąd pierwszej instancji i przyjął, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zgodne z przepisami prawa i uzasadnione.

Dla Sądu Okręgowego było oczywiste, że strona pozwana wprowadziła zmiany organizacyjne na początku 2015 r. W ramach tych zmian, które były planowane, strona pozwana dokonała oceny pracowników pod kątem przydatności do nowo tworzonych stanowisk pracy lub też do zmienionych stanowisk pracy i w tej ocenie powód wypadł najslabiej. Kryteria, które były brane pod uwagę, w ocenie Sądu Okręgowego, spełniały przesłanki kryteriów obiektywnych i uzasadniających ocenę pracownika. Są to kryteria nie tylko obiektywne, lecz również istotne z punktu widzenia obowiązków pracowniczych pracownika. Celem tej oceny było ustalenie przydatności pracownika do pracy w przyszłości. Strona pozwana twierdziła, że nie miała zamiaru zwalniać pracowników, jednakże nie przeszkadza to w niczym, żeby ocenę tę, dokonaną w sposób obiektywny, z użyciem szeregu kryteriów, strona pozwana wzięła pod uwagę przy wypowiedzaniu powodowi umowy o pracę. Należy zauważyć, że niektóre z ujawnionych kryteriów nie były szczególnie ważne, ale nie zmienia to faktu, że ocena dotycząca powoda była znacznie niższa niż ocena pracownika najwyższej ocenianego a także niższa od oceny pracownika, który zajmował przedostanie miejsce (przed powodem). Zatem ocena pracownika, dokonana na inne potrzeby, mogła być wykorzystana w sytuacji, w której zaszła potrzeba wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Dodatkowym kryterium, które zostało uwzględnione przez pracodawcę, było to, że powód był długotrwale nieobecny w pracy w czasie przekształceń organizacyjnych strony pozwanej. Jest to taka sama przesłanka, jak inne przyjęte kryteria; wprawdzie jest ona

niezawiniona przez pracownika, lecz jest obiektywna i mająca wpływ na istotę stosunku pracy, czyli na możliwość wykonywania pracy.

Sąd Okręgowy nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że wskazana przez stronę pozwaną przyczyna była nieprawdziwa, gdyż doszło w istocie do likwidacji dotychczasowych stanowisk i stworzenia nowych stanowisk pracy. Stanowisko, które powód zajmował, było stanowiskiem niezwiązanym z przedmiotem działalności strony pozwanej. Stanowisko to miało charakter doradcy personalnego, który zajmował się sprawami kadrowymi. Zadania przypisane do tego stanowiska, a mianowicie sprawy kadrowe, nie uległy zmianie w wyniku zmian strukturalnych strony pozwanej. Został rozszerzony jedynie ich zasięg, jednak istota tego stanowiska pozostała taka sama, a więc zajmowanie się sprawami pracowniczymi, sprawami kadrowymi. W związku z tym, w ocenie Sądu Okręgowego, brak było podstaw do przyjęcia, że doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda i stworzenia innego stanowiska pracy.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wyniki jego działalności. Ma on prawo do racjonalnego zarządzania swoją kadrą pracowniczą oraz interes w poprawie efektywności i jakości świadczonej pracy. W ocenie Sądu odwoławczego dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę zawierało prawdziwą, rzeczową, konkretną i uzasadnioną przyczynę. Wbrew twierdzeniom powoda, strona pozwana przy doborze osób do dalszego zatrudnienia posługiwała się kryteriami obiektywnymi, chociażby takimi jak wiedza i umiejętności praktyczne, przy zachowaniu kodeksowej zasady równego traktowania pracowników. Ponadto ocena kwalifikacji osób dobieranych przez pracodawcę pozostaje wyłączną kompetencją osób działających w imieniu pracodawcy, gdyż to one ponoszą odpowiedzialność za zakład pracy. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy w zakładzie, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, i równocześnie nie narusza żadnej z zasad współżycia społecznego, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

Z tych przyczyn Sąd Okręgowy ocenił wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jako zgodne z prawem i uzasadnione. Powodowi nie przysługuje zatem roszczenie o odszkodowanie przewidziane w art. 45 § 1 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach naruszenia przepisów postępowania: art. 217 § 3 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K. oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący podniósł, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Zdaniem skarżącego, Sąd Okręgowy nie uchwycił istoty sprawy i nieprawidłowo uznał, że kwestią istotną i sporną między stronami było ustalenie czy pracodawca był uprawniony do dokonania oceny pracowników w oparciu o kryteria zawarte w dokumencie zatytułowanym tabela RKP. Tymczasem osiłą sporu między stronami było ustalenie czy podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy była przyczyną rzeczywistą, a nie – jak przyjął Sąd drugiej instancji – ogólnie pojmowana zasadność i obiektywizm przyjętych przez pracodawcę kryteriów oceny w postaci wiedzy i umiejętności, etc. Powód nie kwestionował uprawnień pracodawcy do dokonania oceny pracowników przez pryzmat ich stażu pracy, dyspozycyjności czy wiedzy eksperckiej. Powód poddawał w wątpliwość to, by pracodawca rzeczywiście dokonał w styczniu 2015 r. oceny pracowników z użyciem tych kryteriów, na podstawie przedstawionej przez siebie tabeli RKP. Ponadto, zdaniem skarżącego, w treści uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia Sądu odwoławczego znajdują się istotne sprzeczności, znacznie utrudniające prawidłowe przeanalizowanie toku rozważań Sądu Okręgowego, a w konsekwencji weryfikację prawidłowości wydanego orzeczenia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.



Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna nie jest kolejnym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie. Jej rozpoznanie doznaje licznych ograniczeń z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Ewentualna możliwość dalszego postępowania, w tym postępowania przed Sądem Najwyższym, stanowi uprawnienie dodatkowe, które może zostać obwarowane szczególnymi przesłankami, w tym określonymi w art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Według tego przepisu, 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 jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Powoływana przez pełnomocnika skarżących oczywista zasadność skargi to zasadność widoczna od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze, wskazująca, że zaskarżone orzeczenie nie powinno się ostać, doszło bowiem do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego. Wadliwość orzeczenia oznacza przy tym przede wszystkim jego sprzeczność z normami prawa materialnego, które stanowiły podstawę prawną rozstrzygnięcia sądu.

Należy w związku z tym zauważyć, że podstawy kasacyjne zostały ograniczone jedynie do zarzutów naruszenia przepisów postępowania (art. 217 § 3 k.p.c., art. 328 § 2 oraz art. 382 k.p.c.). Oparcie przesłanki przedsądu, o której mowa w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. (czyli oczywistej zasadności skargi), na zarzutach naruszenia jedynie przepisów prawa procesowego nie pozwala stwierdzić, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Kasacyjne zarzuty naruszenia przepisów postępowania mogą być uznane za skuteczne tylko wtedy, gdy

uchybiecie tym przepisom mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). Wpływ na wynik sprawy ocenia się natomiast przez odniesienie konkretnego rozstrzygnięcia do podstawy materialnoprawnej wyroku. Zasadniczą przeszkodą do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (z powodu podnoszonej przez skarżącego jej oczywistej zasadności) jest zatem brak oparcia skargi na zarzutach naruszenia prawa materialnego. Podkreślenia wymaga, że w przypadku rozstrzygnięcia sporu wyrokiem, dla oceny prawidłowości rozstrzygnięcia sądu pierwszorzędne znaczenie ma prawo materialne, gdyż to ono wyznacza ramy postępowania, w szczególności określa, jakie postępowanie dowodowe jest konieczne do dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności, a wcześniej – czy przedmiotem dowodu są fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania – ani w ramach podstaw kasacyjnych – skarżący nie zarzuca naruszenia prawa materialnego. Ma to istotne znaczenie przy dokonywaniu oceny przesłanki przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. Prawo materialne stanowi punkt odniesienia dla procesowej podstawy kasacji. Nie każde naruszenie przepisów prawa procesowego decyduje o zasadności skargi kasacyjnej, lecz tylko takie uchybienie, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). O wyniku sprawy decyduje zaś prawo materialne. Prawo materialne wyznacza również istotę sprawy, której, zdaniem pełnomocnika skarżącego, Sąd Okręgowy nie uchwycił. Jedynie w świetle podniesionych przez skarżącego uchybień przepisom Kodeksu pracy możliwa byłaby ocena zarzutu niezbadania istoty sprawy.

Wywód przeprowadzony przez skarżącego w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie zawiera odesłań do naruszenia konkretnych przepisów prawa bądź do uchybień dotyczących utrwalonej w orzecznictwie wykładni przepisów. Stanowi natomiast swoistą polemikę z Sądem Okręgowym, której nie można uznać za wystarczającą dla przyjęcia oczywistego naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Wypada przypomnieć, że skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. wymaga wykazania przez skarżącego, że uzasadnienie wyroku Sądu odwoławczego nie zawiera wszystkich koniecznych elementów lub dotknięte jest podstawowymi brakami, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną. Chodzi o sytuację, gdy treść uzasadnienia

orzeczenia całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia. W ocenie Sądu Najwyższego, pełnomocnik skarżącego nie podaje przekonujących argumentów pozwalających na przyjęcie, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K. uchybia w sposób oczywisty przepisowi art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. To samo można odnieść do kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 217 § 3 k.p.c.

Mając na względzie przedstawione argumenty, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.