

Sygn. akt I PSK 19/21

POSTANOWIENIE

Dnia 26 stycznia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. F.
przeciwko Urzędowi Gminy Z.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 stycznia 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 12 czerwca 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Ł., wyrokiem z dnia 25 stycznia 2019 r., zasądził od pozwanego Urzędu Gminy Z. na rzecz powódki A. F. kwotę 12.807 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami od 1 października 2018 r. do dnia zapłaty (pkt 1); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2) i orzekł o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy w Ł., wyrokiem z dnia 2 czerwca 2019 r., oddalił apelację pozwanego od powyższego wyroku.

Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne. Podzielił również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z nich zaś wynikało, że obiektywne przesłanki wskazują na to, że powódka w wyniku wypowiedzenia zmieniającego (dokonanego

z uwagi na likwidację Zespołu ds. Rozwoju i Pozyskiwania Środków Zewnętrznych i utworzenie Referatu Rozwoju i Pozyskiwania Środków Zewnętrznych) faktycznie została zdegradowana w zakresie stanowiska, co wiązało się z utratą dodatku do wynagrodzenia w znacznej wysokości, tj. w kwocie 495 zł i podporządkowaniu kierownikowi działu, w którym miała pracować. Trudno zatem w takich okolicznościach przypuszczać, że powódka jako wieloletni pracownik, do którego nigdy nie było zastrzeżeń do wykonywanych zadań, przyjmie nowe niekorzystne warunki pracy. Pozwany, składając powódce tej treści propozycję, powinien się liczyć i przewidywać decyzję powódki o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Doprowadziło to do wniosku, że w realiach niniejszej sprawy zaproponowanie powódce niekorzystnych dla niej warunków pracy i płacy na stanowisku, którego utrzymywanie było nieuzasadnione z punktu widzenia interesów pracodawcy, może zostać poczytane jako próba uniknięcia obowiązku wypłaty odprawy w sytuacji, gdyby pracodawca od razu zdecydował się na wypowiedzenie umowy o pracę.

Z tych powodów Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że spełnione zostały przesłanki z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.; dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych), gdyż, jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W takiej sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy i wtedy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub za obiektywnie nie do przyjęcia.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając:

(-) naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj. art. 328 § 2 w związku z art. 382 k.p.c., przez takie skonstruowanie treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, że jego treść uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia oraz „do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego”, a w konsekwencji rażące naruszenie zasad sporządzenia uzasadnienia przez sąd drugiej instancji oraz ograniczenie się przez Sąd drugiej instancji wyłącznie do krytycznej oceny zarzutów podniesionych w apelacji oraz dokonanie niepełnej oceny okoliczności sprawy, w szczególności przyjmowanie niektórych założeń, takich jak rzeczywiste okoliczności motywujące powódkę do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy za fakty, podczas gdy są to okoliczności, które wymagały udowodnienia, a ich ocena wymagała obszernej i obiektywnej analizy w uzasadnieniu wyroku, czego nie dokonał ani Sąd pierwszej, ani Sąd drugiej instancji;

(-) naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 10 w związku z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez:

(a) błędną ich wykładnię i w konsekwencji niezasadne uznanie, że zachowanie powódki oraz okoliczności, w jakich nie przyjęła wręzonego jej wypowiedzenia zmieniającego, przesądzają o tym, że rozwiązanie umowy o pracę miało miejsce wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników, co z kolei implikuje obowiązek wypłaty przez pracodawcę stosownej odprawy, podczas gdy zaproponowane jej warunki były obiektywnie atrakcyjne oraz przewidywały możliwość rozwoju oraz pracy nad większymi projektami i nie sposób uznać, że odmowa ich przyjęcia spowodowana była ich jakoby ich niekorzystną treścią;

(b) ich niezasadne zastosowanie i zasądzenie na rzecz powódki odprawy, podczas gdy w sprawie nie zostały spełnione przesłanki umożliwiające ich zastosowanie, a w szczególności nie została zrealizowana przesłanka rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników z uwagi na fakt, że powódka przez nieprzyjęcie zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy przyczyniła się do rozwiązania umowy o pracę, co z kolei przesądza o niemożności zasądzenia na jej rzecz odprawy;

- art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez:

(a) błędną wykładnię, a w konsekwencji niezasadne uznanie, że przyczyny niedotyczące pracowników stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z powódką w sytuacji, gdy to pracownik (powódka) przyczynił się do owego rozwiązania umowy przez nieprzyjęcie zaproponowanych warunków pracy i to w sytuacji, gdy - jak wynika z ustalonego stanu faktycznego - zaproponowane stanowisko obejmowało tożsame obowiązki (poza zajmowaniem funkcji koordynatora) i tożsame wynagrodzenie, jak dotychczas, a powódka została jedynie pozbawiona dodatku wynikającego z pełnionej funkcji koordynatora, której to funkcji pracodawca nie mógł powołać w referacie, do którego włączony został zespół, co sumarycznie sprawiło, że powódka miałaby wynagrodzenie niższe jedynie o 13%, co nie wpływa jednak na ocenę, że gdyby powódka przyjęła zaoferowane jej warunki pracy w wypowiedzeniu zmieniającym, to do rozwiązania umowy by nie doszło;

(b) błędną wykładnię jego przesłanki, tj. w jakiej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika stanowi wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, a w konsekwencji błędne uznanie, że odmowa przyjęcia przez powódkę warunków pracy, które obejmowały wynagrodzenie jedynie o 13% niższe od dotychczas otrzymywanego (z uwagi jedynie na brak dodatku funkcyjnego, a nie z uwagi na obniżenie wynagrodzenia), nie stanowi przyczynienia się powódki do rozwiązania umowy o pracę, a jakoby świadczy o tym, że przyczyny rozwiązania umowy leżą wyłącznie po stronie pracodawcy;

(c) błędną wykładnię przesłanki przyczyn niedotyczących pracowników będących jednocześnie wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy i uznanie, że odmowa przyjęcia przez pracownika sumarycznie niższego jedynie o kilkanaście procent wynagrodzenia nie stanowi współprzyczyny po stronie pracownika w rozwiązaniu umowy o pracę, podczas gdy sama okoliczność zaproponowania przez pracodawcę niższego wynagrodzenia na nowym stanowisku nie stanowi *a priori*, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy leży wyłącznie po stronie pracodawcy;

(-) błędną wykładnię i uznanie, że długotrwała absencja powódki w pracy spowodowana chorobą nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na jej oczywistą zasadność. W uzasadnieniu wniosku stwierdzono, że Sądy naruszyły art. 10 i 8 ustawy o zwolnieniach grupowych przez ich błędną wykładnię, jak i przez ich niewłaściwe zastosowanie „w sytuacji niespełnienia przez powódkę przesłanek implikujących możliwość zasądzenia na jej rzecz odprawy. Sądy w niniejszej sprawie dokonały błędnej wykładni przesłanki rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co w konsekwencji doprowadziło do wydania orzeczenia, które z uwagi na wskazane uchybienia prawne, winno zostać uchylone. Nadto, Sąd błędnie zastosował w niniejszej sprawie ww. artykuły niezasadnie przyjmując brak przyczynienia się powódki do rozwiązania stosunku pracy i błędnie uznając, iż przyczyny rozwiązania umowy niedotyczące pracowników były wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy”.

W ocenie skarżącego, oczywistość ta „przejawia się więc także i w konieczności zbadania przez Sąd Najwyższy wskazanych wyżej wątpliwości interpretacyjnych związanych z wykładnią wskazanych przepisów, tak by proces stosowania prawa w oparciu o dokonywaną przez Sąd wykładnię norm prawnych nie doprowadził do naruszenia norm prawnych ani tych leżących po stronie pracownika, ani pracodawcy”. „Nie ulega jednak wątpliwości, iż z uwagi na oparcie treści rozstrzygnięcia na poddanych błędnej wykładni, a w konsekwencji niezasadnie zastosowanych normach, prawomocne orzeczenie winno zostać uchylone, co również przemawia za faktem, iż niniejsza skarga jest oczywiście uzasadniona”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie warto podkreślić, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem powszechnym trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Zgodnie z takim modelem skargi kasacyjnej, jej rozpoznanie następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c. W konsekwencji tego, w art. 398⁴ § 2 k.p.c.

wśród istotnych wymagań skargi kasacyjnej ustawodawca wymienił obowiązek złożenia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wymóg ten wiąże się z tzw. przedsądem, polegającym między innymi na możliwości odmowy przez Sąd Najwyższy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), a jego spełnienie powinno przybrać postać wyodrębnionego wyводу prawnego, w którym skarżący wykaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadnieniu, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek. Ustawodawca nieprzypadkowo, konstruując wymagania skargi kasacyjnej, wyodrębnił w oddzielnych przepisach art. 398⁴ k.p.c. obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (§ 1) i obowiązek przedstawienia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienia (§ 2). Chodzi zatem o dwa odrębne, kreatywne elementy skargi kasacyjnej, które spełniają określone cele i podlegają ocenie Sądu Najwyższego, na różnych etapach postępowania kasacyjnego. Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie podlegają analizie na etapie przedsądu, natomiast przytoczone podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie oceniane są dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, w trakcie jej merytorycznego rozpoznawania. Oba te elementy muszą być więc przez skarżącego wyodrębnione, oddzielnie przedstawione i uzasadnione, a dla spełnienia wymogu z art. 398⁴ § 2 k.p.c. nie wystarczy odwołanie się do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia, bo choć dla obu tych przesłanek argumenty mogą być podobne, to Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, nie analizuje zaś podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia. Skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w uzasadnieniu jej podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi ani tym bardziej się ich domyślać. Skarga kasacyjna jest jednak szczególnym środkiem zaskarżenia, realizującym przede wszystkim interes publiczny, polegający na usuwaniu rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych oraz na wspomaganiu rozwoju prawa, zatem uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powinno koncentrować się na wykazaniu, że takie okoliczności w sprawie zachodzą (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 31 stycznia 2008 r.,

II UK 246/07, LEX nr 449007; z dnia 10 marca 2008 r., III UK 4/8, LEX nr 459291; z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134 i z dnia 19 czerwca 2008 r., II UZ 18/08, LEX nr 496392).

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.

Co do tej przesłanki przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06 LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289, z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08, LEX nr 512050). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/ 07, LEX nr 453107; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). W judykaturze podkreśla się także, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście

uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że skarga kasacyjna w zakresie wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania oraz jego uzasadnienia nie spełnia wymagań stawianych temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia, ponieważ we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej nie zawarto żadnego argumentu odnoszącego się do niniejszej sprawy, który mógłby potwierdzić kwalifikowane naruszenie prawa.

Trzeba też dodać, że Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się prawem do odprawy pracownika, który odmówił przyjęcia nowych warunków pracy, w efekcie czego doszło do rozwiązania stosunku pracy. W wyroku z 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12 (LEX nr 1409529) stwierdzono, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziło do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W takiej bowiem sytuacji rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy.

Z kolei w wyroku z 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11 (LEX nr 1219488) podkreślono, że ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych, co nie podlega weryfikacji przez Sąd Najwyższy. Jednakże należy przyjąć, że sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991, z. 9,

poz. 212; z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40). Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 r. nr 19, poz. 576). Można więc przyjąć, że złożenie takiej propozycji jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Z tego względu po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić.

W niniejszej sprawie Sąd ocenił, że wypowiedzenie zmieniające stanowiło próbę uniknięcia obowiązku wypłaty odprawy. Pracodawca bowiem nie zdecydował się na wypowiedzenie umowy o pracę, ale zaproponował powódce stanowisko, które z jednej strony wiązało się z jej degradacją i pogorszeniem warunków finansowych (utrata stanowiska koordynatora i związanego z nim dodatku funkcyjnego), wiedząc, że powódka się na to nie zgodzi, z drugiej zaś strony utrzymywanie zaproponowanego stanowiska było nieuzasadnione z punktu widzenia interesów pracodawcy. W istocie zatem uznał, że dokonane wypowiedzenie intencjonalnie (ze strony pracodawcy) zmierzało do rozwiązania

stosunku pracy. W tej sytuacji nie sposób twierdzić, że Sąd dokonał oczywiście błędnej wykładni przepisów prawa materialnego (wskazanych w podstawach kasacyjnych) czy też je zastosował sprzecznie z ich brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji.

Warto również odnotować, że zarzut nieuwzględnienia przez Sąd, że współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy stanowiła długotrwała absencja powódki w pracy spowodowana chorobą, dotyka ustaleń faktycznych. Tymczasem, skoro zgodnie z art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, to i o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej nie można wnioskować na podstawie zakwestionowania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 września 2012 r., V CSK 529/11, LEX nr 1222170 oraz z dnia 13 lutego 2014 r., I UK 408/13, LEX nr 1646932).

Przypomnieć też należy, że w judykaturze przyjmuje się, że jeżeli sąd drugiej instancji w pełni podziela ocenę dowodów, której dokonał sąd pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn, dla których określonym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W takim wypadku wystarczy zdecydowane stwierdzenie, że podziela argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione i traktuje ustalenia pierwszoinstancyjne, jako własne. Nie ma również przeszkód, by sąd drugiej instancji odwołał się także do oceny prawnej sądu pierwszej instancji, jeżeli w pełni ją podziela i uznaje za wyczerpującą (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2012 r., I CSK 72/12, LEX nr 1215604; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2014 r., II PK 284/13, LEX nr 1590288).

Jeśli w stwierdzeniu skarżącego, że oczywistość skargi kasacyjnej „przejawia się więc także i w konieczności zbadania przez Sąd Najwyższy wskazanych wyżej wątpliwości interpretacyjnych związanych z wykładnią wskazanych przepisów” zawiera się argument, że istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, to tak ujęte w skardze kasacyjnej przesłanki

przedsądu wzajemnie się wykluczają. W orzecznictwie przyjęty jest pogląd, że nie można twierdzić, że skarga jest oczywiście uzasadniona (co ma miejsce wówczas, gdy stwierdzone naruszenia prawa są widoczne na pierwszy rzut oka, bez pogłębionej analizy prawnej) i że jednocześnie w sprawie występują poważne zagadnienia prawne, które wymagają zaangażowania Sądu Najwyższego w dokonanie pogłębionej interpretacji niejasnych przepisów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, LEX nr 1675171). To, co ma świadczyć o oczywistej zasadności skargi, nie może być jednocześnie ujmowane jako podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., gdyż jeżeli występuje istotne zagadnienie prawne albo poważny problem świadczący o potrzebie wykładni przepisu, to nie można jednocześnie twierdzić, że z tych samych przyczyn skarga jest oczywiście uzasadniona, jako że twierdzenie o oczywistej zasadności skargi pozostaje wówczas w kolizji z problemami prawnymi warunkującymi pierwszą i drugą podstawę przedsądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 118/12, LEX nr 1675225). Zatem nie do pogodzenia z oczywistą zasadnością skargi jest formułowanie w niej zagadnień prawnych, wymagających rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, a także wskazywanie na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2011 r., II UK 24/11, LEX nr 1365662).

Z tych powodów, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.