

POSTANOWIENIE

Dnia 11 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa P. S.
przeciwko Zakładowi Poprawczemu w G.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 stycznia 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 3 lipca 2020 r., sygn. akt VIII Pa [...], VIII Pz [...],

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 3 lipca 2020 r., sygn. akt VIII Pa (...) Sąd Okręgowy w P. oddalił apelację pozwanego Zakładu Poprawczego w G. od wyroku Sądu Rejonowego w G. z 11 lipca 2019 r., sygn. akt IV P (...), którym Sąd pierwszej instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda P. S. odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W dniu 26 września 2017 r. do Sądu Rejonowego w G. wpłynął pozew P. S., reprezentowanego przez fachowego pełnomocnika, przeciwko Zakładowi Poprawczemu w G. o zasądzenie odszkodowania w kwocie 18.000,00 zł (trzymiesięczne wynagrodzenie powoda) wraz z odsetkami ustawowymi za

opóźnienie, liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty za niezasadne rozwiązanie z powodem umowy o pracę, z zachowaniem terminu wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, nadto o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego na stanowisku nauczyciela dyplomowanego, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie mianowania od 1 stycznia 2000 r. Pismem z 11 września 2017 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazując jako przyczynę zmniejszenie oddziałów uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć. W treści oświadczenia pracodawca powołał się na kryteria doboru do zwolnienia zawarte w zarządzeniu Dyrektora Zakładu z 29 stycznia 2016 r. Zgodnie treścią tego Zarządzenia, kryterium najbardziej predysponującym do zwolnienia, stanowi nienależyty stosunek do wykonywanych obowiązków: ocena pracy, nagrody, wyróżnienia, dodatek motywacyjny, kary porządkowe, inne zatrudnienie, natomiast kryterium najmniej predysponującym do zwolnienia stanowi należyty stosunek do wykonywanych obowiązków: ocena pracy, nagrody, wyróżnienia, dodatek motywacyjny. Pozwany wskazał, iż w ostatnim czasie powód nie otrzymał nagród, wyróżnień, dodatku motywacyjnego. Tymczasem powód w porównaniu do innych nauczycieli ma podobne kwalifikacje, staż pracy, absencję chorobową, nie posiada uprawnień emerytalnych, jednak jest zatrudniony w innym miejscu pracy, o czym pracodawca wiedział. Ponadto powód jest nadto członkiem związku zawodowego NSZZ Pracowników Schronisk dla Nieletnich i Zakładów Poprawczych - związku wyraziły negatywną opinię co do zamiaru zwolnienia powoda. W chwili wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powód był nadto radnym Powiatu (...). Pozwany przed wręceniem mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, wbrew obowiązkowi wynikającemu z art. 22 ust. 2 ustawy z 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym, nie uzyskał zgody Rady Powiatu na rozwiązanie stosunku pracy. W uzasadnieniu pozwu wskazano także, iż niezrozumiała jest dla powoda przyczyna jego zwolnienia, skoro zatwierdzony przez Ministerstwo Sprawiedliwości arkusz organizacyjny na rok szkolny 2017/2018 nie przewidywał zwolnienia nauczycieli i pracowników pedagogicznych, ponadto niezrozumiałe są

kryteria doboru do zwolnienia skoro powód przez ostatni rok przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia, więc jest oczywistym, że nie otrzymał nagród czy wyróżnień, podobnie nie stosowano wobec niego kar porządkowych. W ocenie powoda fakt wytypowania go do zwolnienia wynikał z tego, że był on członkiem NSZZ Pracowników Schronisk dla Nieletnich i Zakładów Poprawczych, a Dyrektor Zakładu wielokrotnie powtarzał, że zamierza pozbyć się pracowników należących do tego związku, który był dla niego niewygodny, bowiem jego członkowie zwracali wielokrotnie uwagę Dyrektorowi na niewłaściwe postępowanie z wychowankami, tj. w sposób niweczący pracę wychowawców i nauczycieli.

W odpowiedzi na pozew P. S., pozwany działający przez fachowego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wskazując, że powód został zwolniony z uwagi na zmiany organizacyjne, przy uwzględnieniu kryteriów doboru do zwolnienia określonych powołanym zarządzeniem Dyrektora Zakładu, które nie były nigdy kwestionowane przez działające w Zakładzie związki zawodowe. Dyrektor miał przy tym na uwadze - oceniając pracę powoda - okres jego pracy przed urlopem dla poratowania zdrowia. Nadto pozwany podkreślił, że pracodawca nie miał obowiązku zwrócenia się do Rady Powiatu o zgodę na zwolnienie powoda bowiem art. 20 Karty Nauczyciela w sposób wyczerpujący reguluje sytuację ograniczenia zatrudnienia nauczycieli, eliminując możliwość posiłkowego stosowania art. 41 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 KN.

Wyrokiem z 11 lipca 2019 r., sygn. akt IV P (...) Sąd Rejonowy w G. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 17.382,48 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 26 września 2017 r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Nadto Sąd ten nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w G.) kwotę 500,59 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, a także zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 20 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1287); art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 6 czerwca

1998 r. o samorządzie powiatowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1571); art. 8 k.p.; art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji uznał ją za nieuzasadnioną, w wyniku czego oddalił ją. Sąd odwoławczy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego.

Sąd drugiej instancji wskazał, że dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego i poczynione w sprawie ustalenia faktyczne były prawidłowe. Zarzuty strony skarżącej sprowadzają się do polemiki z ustaleniami Sądu rejonowego, w zakresie w jakim uznał on, że pozwany nie wykazał, dlaczego z uwagi na pozostałe kryteria (inne niż wskazane przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu) wytypowała właśnie powoda P.S. do zwolnienia. Sąd Rejonowy podkreślił również, że pozwany nie wykazał, zgodnie z kryteriami oceny z zarządzenia Dyrektora Zakładu, jak według tych kryteriów wypadła ocena pozostałych nauczycieli (konkretnie z imienia i nazwiska), w zestawieniu z twierdzeniami powoda. Zatem pozwanemu nie udało się uargumentować wytypowania powoda do zwolnienia w oparciu o wewnętrzne kryteria, a te wykazane w toku postępowania należało w takiej sytuacji uznać za niewystarczające. Jednocześnie pozwany nie wskazał, jakie dowody zostały pominięte przez Sąd Rejonowy w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Przywołane zostały co prawda pisma w postaci zestawienia dodatków motywacyjnych za okres od 1 września 2014 r. do 31 grudnia 2017 r. oraz kary porządkowe w aktach powoda, jednak do tych okoliczności (oraz dowodów) Sąd pierwszej instancji odniósł się bezpośrednio w treści uzasadnienia, zarówno w części dotyczącej stanu faktycznego, jak i w treści rozważań prawnych, uzasadniających treść wydanego orzeczenia. Wobec powyższego, wszystkie zarzuty związane z naruszeniem art. 233 k.p.c. należało, w ocenie Sądu odwoławczego, uznać za niezasadne. Pozwany nie wskazał takich uchybień po stronie Sądu Rejonowego, które skutkowałyby podważeniem zasadności dokonanej przez niego oceny dowodów, a co za tym idzie, dokonanych przez ten Sąd ustaleń faktycznych.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko zaprezentowane przez Sąd Rejonowy, iż uzyskanie przez pracodawcę zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem

legitymującym się mandatem radnego ma charakter obligatoryjny (podobnie: wyrok NSA z 21 września 2010 r., sygn. akt II OSK 723/10, LEX nr 746909). Dotyczy to także przypadków, w których do rozwiązania stosunku pracy radnego ma dojść na podstawie art. 52 k.p., tj. w trybie natychmiastowym, bez wypowiedzenia. Nadto zgoda rady powiatu musi mieć charakter uprzedni wobec rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, że pracodawca ma zapoznać się za stanowiskiem rady powiatu, zanim rozwiąże z pracownikiem radnym stosunek pracy; bezprawnego działania pracodawcy nie konwaliduje uzyskanie wymaganej zgody *post factum*.

Wszystkie te wymogi, w ocenie Sądu Okręgowego, odnoszą się także do sytuacji dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem - radnym. Pozwany podnosił natomiast, iż art. 20 Karty Nauczyciela jest szczególnym i odrębnym unormowaniem stosowanym wobec wszystkich nauczycieli, a jako regulacja wyczerpująca i odrębna nie może niweczyć lub ograniczać kompetencji pracodawcy do rozwiązania każdego stosunku nauczycielskiego, przy zachowaniu procedur i wymagań określonych wyłącznie w art. 20 KN, w tego rodzaju sprawach. Pozwany pominął jednak, na co zwrócił uwagę Sąd drugiej instancji, iż powoływane przez niego w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego, przytoczone także w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13, dotyczy innego zagadnienia i możliwości odwołania do przepisów Kodeksu pracy, które istotnie nie znajdują pełnego zastosowania przy odrębnym reżimie Karty Nauczyciela. W uchwale tej Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu (...) lub korzystanie z takiego urlopu, nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN”. Uzasadniając takie stanowisko Sąd Najwyższy wskazał, że cel regulacji z art. 20 KN jest taki sam jak ustawy o zwolnieniach grupowych, która uchyla ochronę trwałości stosunku pracy z art. 41 k.p. Cytowane stanowisko Sądu Najwyższego należy odczytywać więc jedynie w ten sposób, że wyczerpujący charakter uregulowania z art. 20 KN wynika z zamiaru ustawodawcy wprowadzenia większej elastyczności w zakresie możliwości kształtowania rozmiaru zatrudnienia zgodnego z rzeczywistymi potrzebami szkoły. Sąd Najwyższy przeprowadził w uzasadnieniu uchwały szeroki wywód prowadzący do uznania, iż z racji specyfiki funkcjonowania szkoły i przyjętego ustawowego zakazu wypowiedzania stosunków

pracy z przyczyn wymienionych w ust. 1 art. 20 KN w dowolnym momencie, uzupełniające stosowanie art. 41 k.p. (a więc kolejnego okresu ochronnego) prowadziłoby do związania pracodawcy zakazem podważającym przyjęte przez ustawodawcę założenie, że art. 20 KN ma stanowić narzędzie pozwalające na dostosowanie rozmiaru zatrudnienia do aktualnych zadań szkoły. W uzasadnieniu tym Sąd Najwyższy stwierdził też, że przez dodanie z dniem 31 sierpnia 2004 r. na podstawie ustawy zmieniającej z 15 lipca 2004 r. do art. 20 Karty Nauczyciela ust. 5a, nauczyciele uzyskali ochronę związkową w razie wypowiedzenia im stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 KN, a przez to analizowany przepis usuwa również zasadność stosowania - na mocy art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - art. 38 k.p.

Mając to wszystko na uwadze Sąd Okręgowy uznał jednak, iż nie można przychylić się do stanowiska apelującego, że z powołanych stwierdzeń SN wynika oczywisty wniosek, że gdyby ustawodawca chciał, aby w razie zwolnień z przyczyn organizacyjnych w szkołach radni byli chronieni - podobnie jak w przypadku chronionych związkowców - to zawarłby przepis dotyczący tej ochrony w art. 20 Karty Nauczyciela. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, iż wszystkie uregulowania ustaw samorządowych (o samorządzie gminnym, powiatowym, województwa) stanowią uregulowania o charakterze ustrojowym (regulują sposób powoływania, organizację, zadania, kompetencje organów samorządowych, sposób obsadzania i finansowania). Również zawarte w tych ustawach przepisy o prawach i obowiązkach radnych - więc i art. 22 ustawy o samorządzie powiatowym – mają taki charakter. Zasadniczo też, jako zapewniające konstytucyjne prawo jednostek/obywateli do podejmowania działań o charakterze politycznym czy społecznym, a więc o doniosłej randze, stanowione są jako odrębne akty prawne. Niemniej w przepisach szczególnych znajdują się liczne odesłania do ich stosowania. Ustawy samorządowe w sposób ogólny wkraczają też zarówno w materię uregulowaną w Karcie nauczyciela jak i Kodeksie pracy, a przepisy Kodeksu pracy i Karty nauczyciela - zdaniem Sądu Okręgowego - nie wyłączają ich stosowania. Ich celem - jak wskazano na wstępie - jest możliwość prowadzenia swobodnej działalności politycznej, także na szczeblu lokalnym. Nie ulega wątpliwości, że prawo takie posiada każdy obywatel, niezależnie od przynależności

do grupy zawodowej, w tym także nauczyciel, albowiem korzysta z pełni praw przyznanych mu przez Konstytucję RP. Pracownik (tu nauczyciel) nie może być przy pomocy pracodawcy poddawany naciskom czy represjom w związku z działalnością polityczną i właśnie temu służy ochrona z ustawy o samorządzie powiatowym. Jak już wcześniej zaznaczono, celem ograniczenia wynikającego z art. 22 u.s.p. (i analogicznie z przepisu art. 25 ust. 2-3 ustawy o samorządzie gminnym oraz art. 27 ust. 2 ustawy o samorządzie województwa) jest ochrona ważnego interesu publicznego w postaci zapewnienia jak największej niezależności w sprawowaniu funkcji radnego, wybranego przez ogół mieszkańców gminy/powiatu oraz swobodnego realizowania zadań, wynikających z prawa samorządowego. Oceniając *ratio legis* tej normy prawnej, Sąd Najwyższy wskazał, że: „Ochrona stosunku pracy radnego ma na celu umożliwienie radnym, ze względu na szczególną rolę, jaka została powierzona gminom, jak najskuteczniejszego i najbezpieczniejszego sprawowania funkcji. Następstwem tej ochrony jest ograniczenie swobody podmiotu, który w określony w kodeksie pracy sposób nawiązał [...] stosunek pracy z pracownikiem-radnym, w rozwiązaniu tego stosunku bez zgody rady gminy. W orzecznictwie sądowym przyjęto także, że omawiany przepis ma umożliwić radnym skuteczne i bezpieczne sprawowanie ich funkcji, ograniczając swobodę pracodawców w rozwiązywaniu stosunków pracy łączących ich z radnymi.

Nie sposób zatem przyjąć, aby intencją ustawodawcy w odniesieniu do grupy zawodowej jaką są nauczyciele, licznie przecież działający w strukturach lokalnych samorządów, było wyłączenie z tej ochrony, a to wprost - jak chce pozwany - poprzez uregulowania zawarte w art. 20 KN. Sąd odwoławczy zauważył też, że sporny przepis w żaden sposób nie ogranicza prawa pracodawcy (tu: szkoły) do rozwiązywania stosunków pracy, w szczególności w razie zaistnienia okoliczności wymuszających ograniczenie stanu zatrudnienia albowiem jeśli odmowa zgody na rozwiązanie stosunku pracy jest nadużyciem prawa, to pracodawcy przysługuje możliwość wniesienia skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego o stwierdzenie nieważności takiej uchwały (por. np. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z 25 czerwca 2020 r., II SA/Po 158/20 stwierdzający, iż Rada powiatu nie może odmówić zgody na rozwiązanie stosunku

pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu).

Ponadto również sąd pracy, rozpatrujący powództwo pracownika o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, które to rozwiązanie nastąpiło po uzyskaniu wymaganej uchwały rady, ma możliwość uznania np. wypowiedzenia, za zgodne z prawem. Sąd Okręgowy uznał w konsekwencji, że szczególne *ratio legis* art. 22 ust. 2 u.s.p. oraz fakt, iż w przypadku nieuregulowania tej kwestii w Karcie Nauczyciela w sposób zupełny, wyczerpujący, pozwany winien sięgnąć do przepisów o charakterze, których stosowanie jest obligatoryjne przy rozwiązywaniu stosunku pracy z radnym rady powiatu.

W niniejszej sprawie pozwany nie kwestionował faktu, iż nie uzyskał zgody Rady Powiatu na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. W kontekście powyższych rozważań oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem było skuteczne, jednak nastąpiło z naruszeniem przepisów powszechnie obowiązującego prawa, co prawidłowo stwierdził Sąd Rejonowy. Zatem stanowisko i zarzuty pozwanej w tym zakresie należało uznać za nietrafione.

Zarzut naruszenia art. 8 k.p. polegającego na jego błędnej subsumpcji i przyjęciu, że przepis ten w niniejszej sprawie nie ma zastosowania Sąd Okręgowy również uznał za bezzasadny. Przede wszystkim zarzut pozwanej nie znalazł żadnego rozwinięcia w treści apelacji. Podkreślenia wymaga, że strona jak i sąd korzystające z zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego powinny wskazać konkretne zasady współżycia społecznego, które zostały naruszone. Treść zarzutu pozwanego jest w tym zakresie ogólnikowa, lakoniczna i nie pozwala określić jakim normom moralnym uchybiła strona, której taki zarzut postawiono oraz Sąd Rejonowy wydając zaskarżone orzeczenie. Sąd odwoławczy zaznaczył, iż zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione. Ponadto, pracownik, jako słabsza strona stosunku pracy, co do zasady nie powinien ponosić odpowiedzialności za nietrafne decyzje pracodawcy w zakresie prowadzonej działalności. Zatem zasądzenie odszkodowania, wobec ewidentnego niedopatrzenia pracodawcy przy rozwiązywaniu stosunku pracy, nie może być uznane za naruszenie art. 8 k.p.

Powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana w całości.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawach przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 2 (potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących poważne wątpliwości oraz rozbieżności w orzecznictwie) oraz pkt 4 (oczywista zasadność skargi kasacyjnej) k.p.c.

Wskazano, że w ocenie strony skarżącej przyjęcie niniejszej skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadnione jest:

a. istnieniem potrzeby wykładni przepisów prawnych w zakresie ustalenia wzajemnych relacji pomiędzy przepisem art. 20 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela a przepisami dotyczącymi ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy zawartymi w Kodeksie pracy oraz innych ustawach;

b. tym, że w orzecznictwie sądów, w tym Sądu Najwyższego, istnieje rozbieżność orzekania na tle stanu faktycznego niniejszej sprawy i spraw podobnych;

c. faktem, że skarga jest oczywiście uzasadniona - Sądu Okręgowy w P. w sposób oczywisty naruszył art. 20 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela poprzez zasądzenie odszkodowania powodowi, który spełnił przesłanki do wypowiedzenia mu stosunku pracy w tym trybie.

Strona powodowa w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

- 1) oddalenie skargi kasacyjnej;
- 2) obciążenie pozwanego w całości kosztami postępowania przed Sądem Najwyższym oraz zasądzenie od niego na rzecz powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów,

(3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. 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 w ten sposób, że w sprawie występuje potrzeba wykładni przepisów prawa wywołujących poważne wątpliwości oraz rozbieżności w orzecznictwie (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) oraz skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 2 i 4 k.p.c.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych

przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepubl.; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepubl.; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

Przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest natomiast wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

W niniejszej sprawie pełnomocnik skarżącego nie wykazał istnienia żadnej ze wskazanych przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Należy

zauważyć, że uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania poza podniesieniem występowania wątpliwości orzeczniczych, rozbieżności w orzecznictwie oraz rażącego naruszenia prawa, a także wskazaniem przepisów, których miały one dotyczyć, nie zawiera jakiejkolwiek argumentacji, która przemawiałaby za faktycznym istnieniem tych przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie zawarto wyводу prawnego, w którym przedstawiono by argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście przywołane przepisy budzą poważne wątpliwości, czy też rozbieżności w orzecznictwie, a także wskazania przykładowych rozbieżnych orzeczeń. Podobnie w przypadku przesłanki oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, nie przedstawiono jakiegokolwiek wyводу prawnego w tym zakresie.

Należy zaznaczyć, że obowiązkiem skarżącego jest przedstawienie należycie skonstruowanego uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie jest natomiast rolą Sądu Najwyższego poszukiwanie odpowiedniej argumentacji w uzasadnieniu podstaw skargi kasacyjnej.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).