

Sygn. akt III PK 113/16

POSTANOWIENIE

Dnia 6 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa T. W.

przeciwko O. Spółce Akcyjnej w W. następcy prawnego C. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 kwietnia 2017 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 9 marca 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. wyrokiem z dnia 9 marca 2016 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną O. S.A. w W. od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 29 września 2011 r., zasądzającego od pozwanej na rzecz powoda T. W. kwotę 29.201,03 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę i oddalającego powództwo w pozostałej części.

Pozwana O. S.A. w W. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 9 marca 2016 r., zaskarżając ten wyrok w części dotyczącej roszczeń powoda za okres od dnia 1 czerwca 2008 r., do dnia 31 grudnia 2009 r. i zarzucając mu w tym zakresie naruszenie prawa materialnego, to

jest: (-) art. 9 § 1 k.p. w związku z § 2 ust. 7 i § 7 ust. 1 pkt a-d Polityki Wynagradzania; (-) art. 94 pkt 9 k.p. w związku z § 4 ust. 1 i 2 Regulaminu Wynagradzania i w związku z § 6 ust. 1 lit. c Polityki Wynagradzania, § 2 ust. 7 i § 8 ust. 2 lit. b i ust. 3 lit. a Polityki Wynagradzania; (-) § 2 ust. 7, § 4 ust. 1, § 6 ust. 1 lit. c i § 7 ust. 1 pkt a-d Polityki Wynagradzania, a także naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 378 § 1 k.p.c., art. 207 § 6 k.p.c., art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c., art. 227 k.p.c. i 299 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. i art. 398²⁰ zdanie pierwsze k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca podniosła, że skarga ta jest oczywiście zasadna. Zdaniem skarżącej, Sąd drugiej instancji w oczywisty sposób błędnie odczytał bowiem przepisy Regulaminu Wynagradzania i Polityki Wynagradzania, uznając na ich podstawie, że wyłącznie ocena SKOR miała bezpośredni związek z postanowieniami tych aktów prawnych (tj. że konkretna ocena SKOR wyrażona literowo przekładała się na jeden z czterech poziomów efektywności zawodowej). Sąd Okręgowy uczynił to jednak wbrew brzmieniu przepisów wewnętrznych pozwanej i wbrew wykładni dokonanej przez Sąd Najwyższy. Jednocześnie zlekceważył inne, niemniej istotne oceny przełożonych, ze względu na to, że nie były sformalizowane i rzekomo pracownik nie znał ich kryteriów. Stanowi to oczywisty błąd, gdyż wewnętrzne przepisy pozwanej dla potrzeby określenia poziomu wynagrodzenia pracownika odwołują się do „ocen”, a nie jednej oceny, jaką był SKOR (§ 6 ust. 1 lit. c Polityki Wynagradzania). Nie ograniczają też okresu za jaki pracownik ma być oceniany - nie ma więc podstaw, aby odwoływać się wyłącznie do oceny rocznej. Ponadto, nie wspominają o SKOR. Z kolei SKOR to ocena roczna składająca się z kilku elementów: oceny realizacji celów (75% wagi), oceny stylu pracy (25%) oraz oceny kompetencji i umiejętności. Tylko dwie pierwsze oceny składają się więc na końcową ocenę SKOR wyrażoną literowo - od „A” do „E”. Ocena kompetencji i umiejętności temu celowi nie służyła.

Zdaniem skarżącej, Sąd Okręgowy dokonał wybiórczej, całkowicie dowolnej analizy przepisów wewnętrznych bez względu na jego istotne fragmenty - w szczególności stwierdził, że kryteria oceny stylu pracy w SKOR (stanowiące 25% wagi tej oceny) stanowią o ocenie efektywności zawodowej. Błąd ten jest widoczny

od razu, bez głębszej analizy. Tymczasem analiza regulacji wewnętrznych pozwanej prowadzi do wniosku, że o ile SKOR mógł być elementem efektywności zawodowej, to nie wyczerpywał tego pojęcia. Tę kwestię rozstrzygnął już Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2013 r., III PK 74/12, stwierdzając kategorycznie, że ocena SKOR powinna służyć, jako jeden z elementów, ocenie efektywności zawodowej. Tymczasem Sąd Okręgowy te inne elementy dostrzegł (potwierdził chociażby istnienie podwyżek menadżerskich, które przecież otrzymał także powód), lecz je zlekceważył. W konsekwencji, uznał na przekór wykładni Sądu Najwyższego, że to wyłącznie SKOR badał efektywność i mógł być podstawą do określenia poziomu wynagrodzenia zasadniczego.

Skarżąca powołała się również na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, które jej zdaniem sprowadza się do odpowiedzi na pytania: (-) czy z przepisów Kodeksu pracy wynika, że pracodawca musi wprowadzić precyzyjny system oceny pracowniczej, czy też może stosować ocenę bieżącą bez podziału na określone z góry jednostki czasowe? (-) czy po jego wprowadzeniu ma ograniczone prawo lub nie ma go wcale, aby równolegle, obok wprowadzonych sformalizowanych zasad dokonywać oceny pracownika w oparciu kryteria ogólne, wyrażone generalnie? czy pracodawca ma w takim wypadku prawo uwzględniania tak rozumianej „swobodnej” oceny (w granicach kryteriów wyznaczonych przepisami wewnętrznymi i Kodeksu pracy) przy podejmowaniu decyzji, czy też jest związany wynikami oceny sformalizowanej? (-) czy w przypadku kolizji pomiędzy tymi ocenami za wiarygodną należy przyjmować ocenę sformalizowaną, chociaż nie znajdującą żadnego bezpośredniego oparcia w przepisach płacowych?

W ocenie skarżącej, warunek obiektywności i sprawiedliwości (art. 94 pkt 9 k.p.) mogą spełniać nawet takie oceny, które - w ramach określonych zasad wynagradzania - nie są dokonywane regularnie lub w określonych odstępach czasu (np. kwartalnie lub rocznie) w oparciu o ustalone, konkretne kryteria, ale których dokonywanie jest zależne od decyzji przełożonych opartych na kryteriach generalnych (takich jak kwalifikacje, doświadczenie, rodzaj, ilość i jakość pracy) ocenianych na bieżąco (jak w nin. sprawie). Pracodawca nie może przecież dokonywać oceny w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) lub

przepisami antydyskryminacyjnymi (art. 18^{3a-e} k.p.) - przepisy nie wprowadzają żadnych innych wymagań dotyczących tego, czy dokonywać oceny i w jakiej formie. Istnieją też regulacje, które pozwalają pracodawcy na dokonywanie ogólnych, nawet nieregularnych ocen pracownika i kształtowania na tej zasadzie jego sytuacji (art. 105 k.p.). Regulacje te nie mają charakteru roszczeniowego bądź prawno-kształtującego (odmiennie od tych w niniejszej sprawie), ale wynika z nich jednak, że nie ma przymusu dokonywania oceny nawet w sytuacji, kiedy przepisy wewnętrzne pracodawcy miałyby mieć przymiot przejrzystości.

Zdaniem skarżącej, nie ma możliwości zakwestionowania ocen pracowniczych w zależności od tego, czy były to oceny oparte na istniejącym sformalizowanym systemie, czy też ogólne, generalne, dokonywane na bieżąco. Pracownik musi bowiem podlegać ocenie w taki sposób, aby pracodawca mógł skutecznie i na bieżąco tę pracę kontrolować i przyznawać wynagrodzenie na poziomie odpowiadającym rodzajowi, ilości i jakości pracy, a także kwalifikacjom pracownika. Wynika to z istoty stosunku pracy (art. 22 k.p.). Zasada zapewnienia przejrzystych zasad wynagrodzenia, mająca swoje źródło w art. 78 k.p., nie może natomiast oznaczać, że każdy proces oceny pracownika musi być wyraźny i precyzyjnie zakomunikowany, że pracownik musi mieć prawo odwołania się od oceny.

Ponadto skarżąca powołała się na potrzebę wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Jej zdaniem, przepisy stanowiące przedmiot zarzutów niniejszej skargi są odmiennie interpretowane w orzecznictwie sądów okręgowych. W szczególności różnie oceniana jest rola SKOR oraz konieczności opierania się także na innych ocenach. Powołując szereg orzeczeń sądów powszechnych, skarżąca stwierdziła przy tym, że choć zapadały one w sprawach „opartych o analogiczne roszczenia i stany faktyczne”, to były zarówno korzystne, jak i niekorzystne dla pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 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 orzecnictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada także podkreślić, że skarga jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPiUS 2003 nr 18, poz. 437) i jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286). Powołanie się przez autora skargi kasacyjnej na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje go zatem do przedstawienia wyводу prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy

wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, tj. podlegającą uwzględnieniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695).

W przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, skarżący powinien natomiast sformułować w uzasadnieniu wniosku zagadnienie prawne oraz przedstawić argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. pośród wielu postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane). Oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNP 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02 LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z

odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa wymaga z kolei od skarżącego określenia, które przepisy wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ze wskazaniem, na czym polegają związane z tym poważne wątpliwości, lub z przedstawieniem rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN 2002 nr 7, s. 10). Ponadto, konieczne jest opisanie tych wątpliwości lub rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2003 r., II UK 184/03, z dnia 22 czerwca 2004 r., III UK 103/04, czy też z dnia 17 grudnia 2007 r., I PK 233/07).

Należy równocześnie podkreślić, iż w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), analogicznie jak nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP – wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona w przedstawionym wyżej rozumieniu. Nie występuje w niej również istotne zagadnienie prawne ani potrzeba wykładni przepisów prawnych.

Co przyznaje sama skarżąca, sprawy o zbliżonym stanie faktycznym i analogicznym stanie prawnym były już rozpoznawane przez sądy powszechne. Co więcej, część z nich była także przedmiotem postępowania kasacyjnego, w którym Sąd Najwyższy rozważał tożsame zarzuty naruszenia prawa materialnego i przepisów postępowania. Sprawy te zostały rozstrzygnięte wyrokami z dnia 11 października 2016 r., II PK 213/15 (LEX nr 2172436) oraz z dnia 16 lutego 2017 r.,

II PK 11/16 (LEX nr 2254790), oddalającymi skargi kasacyjne wniesione przez pozwaną O. S.A.

W wyroku z dnia 11 października 2016 r., II PK 213/15, Sąd Najwyższy uznał, między innymi, że wprowadzony przez pozwaną system wynagradzania i związany z tym integralnie system oceny pracowników jest wyjątkowo nieprzejrzysty. Natomiast, zgodnie z § 4 pkt 1 Polityki Wynagradzania, celem tej polityki pozostaje zapewnienie przejrzystych i konkurencyjnych zasad wynagradzania. Trudno w świetle tego postanowienia przyjąć, że dowolność pracodawcy w kształtowaniu warunków wynagradzania sprowadza się do tego, że może on decydować, czy i kiedy dokonać oceny pracownika. Pozwana nie wprowadziła wprawdzie obowiązku zbadania efektywności zawodowej pracowników, to jednak bez dokonania tego nie była w stanie prawidłowo zastosować zasad regulaminu wynagradzania, co doprowadziło do rozbieżności pomiędzy zasadami kształtowania wynagrodzenia a wysokością wynagrodzenia wypłacanego powodowi. Strona pozwana w sposób wybiórczy i instrumentalny traktowała przepisy Polityki Wynagradzania. Część z nich uznawała bowiem za wiążące, a inne jedynie jako niewiążące wytyczne i nie realizowała postanowień wprowadzonego przez nią samą postanowień regulaminu wynagradzania.

Zdaniem Sądu Najwyższego, wyrażonym w omawianym wyroku, skarga kasacyjna w żadnym wypadku nie mogła więc zostać uznana za oczywiście uzasadnioną. Natomiast sformułowany w tej skardze problem prawny pozostawał poza przedmiotem sporu, który nie dotyczył zasad oceny pracownika według Kodeksu pracy. W istocie zarzuty skargi kasacyjnej, jak i sformułowany w niej rzekomy problem prawny stanowiły próbę polemiki z poprawnymi ustaleniami faktycznymi Sądów obu instancji.

Sąd Najwyższy na tle powyższych problemów stwierdził ponadto, że pracodawca powinien dołożyć wszelkich starań, by postanowienia stanowionych przez niego aktów prawa zakładowego były jasne i zrozumiałe dla pracowników. Nie powinno natomiast ulegać żadnej wątpliwości, że wprowadzenie w życie aktów stanowiących źródła prawa pracy powoduje z tym dniem obowiązek ich przestrzegania. Pracodawca musi więc liczyć się z kosztami wprowadzenia w życie korzystniejszych regulacji uprawnień pracowniczych. Natomiast odroczenie

czasowe wejścia w życie niektórych ich postanowień wymaga wyraźnego zastrzeżenia, zawartego w treści autonomicznego aktu prawa pracy. Nie można także zaakceptować możliwości dokonywania ocen pracowników, od których zależą ich uprawnienia, w szczególności wysokość wynagrodzeń, według kryteriów im nieznanych lub niezrozumiałych.

Uwzględniając przedstawiony wyżej sposób oceny skargi kasacyjnej pozwanej oraz w pełni aprobując poglądy prawne zaprezentowane w omawianym wyroku, Sąd Najwyższy w obecnym składzie zauważa również, że oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, pomimo jego obszerności, należy uznać za ułomny. Skarżąca, powołując którąkolwiek z przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, powinna bowiem odwołać się do konkretnych uregulowań prawnych i wykazać, że na tle zawartych w nich regulacji pojawia się określony problem prawny. Nie sposób tego natomiast uczynić bez odwołania się choćby do jednego przepisu prawa materialnego lub procesowego. Wypełnienie tego obowiązku - nałożonego na osoby uprawnione do sporządzenia skargi kasacyjnej, którymi są profesjonalni pełnomocnicy procesowi lub podmioty o kwalifikacjach wskazanych w ustawie - nie może być zastąpione przez sformułowanie pytania, przy jednoczesnym braku powołania się na jakikolwiek przepis prawa, z którego wynikać miałyby (mogłyby) odpowiedź na to pytanie. Należy także dodać, że jeśli chodzi o podstawy skargi kasacyjnej i ich uzasadnienie, to Sąd Najwyższy przystępuje do ich oceny już po przyjęciu skargi, na etapie jej merytorycznego rozpoznania. Konieczne jest więc, aby oba te elementy funkcjonowały niezależnie od siebie i odrębnie. Tymczasem, uzasadniając oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, skarżąca poprzestaje na bardzo ogólnej argumentacji tezy, że „Sąd drugiej instancji w oczywisty sposób błędnie odczytał przepisy Regulaminu Wynagradzania i Polityki Wynagradzania”, nie określając jednak, które przepisy postępowania zostały w ten sposób naruszone oraz na czym polega kwalifikowana postać owego naruszenia. To samo spostrzeżenie odnosi się do sformułowanych przez skarżącą pytań, nazwanych przez nią istotnym zagadnieniem prawnym, które wbrew zawartej w nich deklaracji – co trafnie podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 października 2016 r., II PK 213/15 – nie dotyczą wszak zasad oceny pracownika według Kodeksu pracy,

lecz oceny uwzględniającej reguły określone w autonomicznych źródłach prawa pracy (aktach prawa zakładowego). Te zaś, jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 11/16, gdy zawiodą metody wykładni aktów prawnych, powinny być interpretowane przy wzięciu pod uwagę kontekstu sytuacyjnego (art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oraz celu regulacji płacowej (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), wskazujących na powiązanie regulaminu wynagradzania ze stosowanym u pracodawcy sformalizowanym systemem ocen pracowników. Do reguł tych Sąd drugiej instancji zastosował się.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżąca nie wykazała potrzeby przeprowadzenia merytorycznej oceny jej skargi kasacyjnej, Dlatego, opierając się na treści art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.