

POSTANOWIENIE

Dnia 10 lipca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa głównego E. sp. z o.o. z siedzibą w R.

przeciwko J. K.

o odszkodowanie,

oraz z powództwa wzajemnego J. K.

przeciwko E. sp. z o.o. z siedzibą w R.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 10 lipca 2024 r.,

na skutek skargi kasacyjnej pozwanego (powoda wzajemnego) od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 26 kwietnia 2023 r., sygn. akt VIII Pa 118/22,

1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

**2) nie obciąża J. K. kosztami zastępstwa procesowego strony
przeciwnej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

E. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. domagała się zasądzenia od J. K. kwoty 22.115,85 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 18 marca 2020 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu tytułem odszkodowania z powodu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę.

J. K. (zwany dalej pozwanym) wniósł o oddalenie powództwa w całości. Jednocześnie wniósł pozew wzajemny, w którym domagał się zasądzenia od pracodawcy 22.115,85 zł tytułem odszkodowania z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków wobec pozwanego jako pracownika z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 18 marca 2020 r. do dnia zapłaty tytułem oraz kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w Pile wyrokiem z 23 marca 2022 r., zasądził od pozwanego na rzecz powoda głównego 22.115,85 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 5 maja 2021 r., do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Nadto na rzecz powoda głównego zasądzone od pozwanego 3.806,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Jednocześnie Sąd Rejonowy oddalił powództwo wzajemne i zasądził od powoda wzajemnego na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że rzeczywistą przyczyną zakończenia stosunku pracy przez J. K. była jedynie chęć uniknięcia zwolnienia w trybie dyscyplinarnym. Podana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę z pracodawcą nie była rzeczywistą przyczyną zakończenia stosunku pracy. Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że pozwany wiedział, że pracodawca z uwagi na ustalenia zespołu w sprawie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji chce z nim rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. i chciał uniknąć tej sytuacji. Dlatego też uprzedził działania pracodawcy i sam złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 11 k.p., odwołując się jednak do ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wobec pracownika jakim jest obowiązek równego traktowania za pracę jednakowej wartości. Przedstawiona sekwencja wydarzeń prowadzi do jednoznacznego wniosku, że prawdziwą przyczyną decyzji pozwanego było jedynie dążenie do jak najszybszego zakończenia stosunku pracy, aby uniemożliwić pracodawcy złożenie swojego oświadczenia. Rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. stawiałoby pozwanego w dużo trudniejszej sytuacji niż ta, która wynikała z rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 11 k.p. Miałby ograniczone uprawnienia w uzyskaniu zasiłku dla bezrobotnych.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że wskazanie przez pracownika w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia innej przyczyny niż ta, która rzeczywiście legła u podstaw decyzji o zakończeniu stosunku pracy, stanowi naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów w trybie art. 55 k.p., a w takiej sytuacji pracodawca ma prawo do odszkodowania zgodnie z art. 61¹ k.p. Taka sytuacja zaistniała w ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego, z uwagi na powyższe ustalenie zbędne było rozważanie, czy pracodawca rzeczywiście naruszył obowiązek równego traktowania pozwanego.

Na skutek apelacji J. K. Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z 26 kwietnia 2023 r., w pkt. I odrzucił apelację w zakresie w jakim dotyczy pkt. I.2 zaskarżonego wyroku, pkt. II w pozostałym zakresie oddalił apelację i w pkt. III orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy podniósł, że zarzut ten jest oczywiście bezzasadny, bowiem w treści uzasadnienia Sąd pierwszej Instancji wyraźnie stwierdził, iż badanie powyższej okoliczności jest zbędne z uwagi na fakt, że podana przez pozwanego przyczyna nie była rzeczywista. Badanie prawdziwości podanej przyczyny ma sens jedynie w przypadku, gdy jest ona rzeczywistą podstawą rozwiązania stosunku pracy. Jest bowiem zasadą, że jeżeli prawo pracy wymaga istnienia przyczyny do rozwiązania stosunku pracy, to strona rozwiązująca ten stosunek musi udowodnić, że przyczyna podana przez nią w piśmie rozwiązującym uzasadnia rozwiązanie. Oznacza to, że gdy pracodawca dochodzi odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p., to pracownik powinien udowodnić, iż rozwiązał umowę na podstawie przyczyny określonej w art. 55 § 1¹ k.p., wskazanej w jego oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Wówczas dla uzyskania od pracownika odszkodowania pracodawca musi udowodnić, że naruszenie przez niego podstawowych obowiązków wynikało z okoliczności nieuzasadniających przyjęcia po jego stronie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

Sąd drugiej instancji podniósł, że Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, iż przyczyna podana przez pozwanego w piśmie z 12 marca 2020 roku tj. „naruszenie wobec niego obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności

obowiązku jednakowego kształtowania wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości”, była nierzeczywista, a prawdziwą motywacją pozwanego była chęć uniknięcia zwolnienia dyscyplinarnego. Wskazuje na to m.in. ułożenie poszczególnych wydarzeń na osi czasu oraz samo stanowisko strony. Ustalenie istnienia innej przyczyny działania pozwanego, która była zarówno prawdziwa jak i rzeczywista sprawiło, że w istocie bezzasadnym byłoby badanie czy powódka rzeczywiście naruszyła wobec pozwanego obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu. Jednocześnie sama strona w toku postępowania sądowego wskazywała na to, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego jest inna niż ta wskazana w pismach z 12 i 16 marca 2020 roku.

Zachowanie pozwanego zdaniem Sądu Okręgowego nie zasługuje zatem na ochronę prawną, bowiem stanowi nadużycie prawa. W myśl art. 8 kodeksu pracy, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Pozwany chciał uniknąć zwolnienia dyscyplinarnego, podając nierzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Stanowi to oczywiste obejście prawa oraz chęć uniknięcia konsekwencji własnych bezprawnych zachowań wobec podwładnej.

Dalej Sąd Okręgowy podniósł, że pracodawca i pozwany pozostawali w wieloletnim (od 2014 roku) sporze co do wysokości wynagrodzenia odwołującego. Jego wysokość wynikała z porozumienia zawartego 16 grudnia 2013 r. pomiędzy spółką E. i spółką E.1. Pracodawca miał zatem słuszne wątpliwości związane ze sposobem wynagradzania pozwanego, wynikające z wewnętrznych uregulowań pracodawcy. W myśl art. 9 ust. 1 Kodeksu pracy, ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Co więcej, do tej pory pozwany wyrażał niezadowolenie z sytuacji, jednak kontynuował zatrudnienie i zaczął dochodzić swoich roszczeń w zakresie wynagrodzenia przed Sądem. Po wytoczeniu

powództwa w zakresie spornych elementów wynagrodzenia, J.K. kontynuował zatrudnienie, a pracodawca przyjmował świadczoną przez niego pracę. Strony rozwiązywały swój spór na gruncie „zwyczajnych” środków ochrony przed naruszaniem praw pracownika. Jedyną zmianą, która miała wpływ na decyzję pozwanego w zakresie rozwiązania stosunku pracy była realna możliwość dyscyplinarnego zwolnienia. Przyczyna podana przez pozwanego w rozwiązaniu umowy była zatem prawdziwa (choć nierzeczywista), ale nie stanowiła ciężkiego naruszenia obowiązków przez jego pracodawcę. Stanowisko powódki w zakresie wynagrodzenia powoda było usprawiedliwione treścią zawartych przez powódkę porozumień i regulaminów, a zatem nie można zarzucić pracodawcy, iż jego zaniechanie zwiększenia wynagrodzenia powodowi było bezpodstawne i wynikało jedynie ze złej woli lub zaniedbania. Powyższe oznacza, że stanowisko Sądu Rejonowego było, wbrew twierdzeniom apelującego, prawidłowe.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł J. K.. Skarżący zaskarżając wyrok w części tj. w pkt. II i III wniósł o jego uchylenie i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżący zarzucił naruszenie prawa procesowego tj. art. 15z¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 2095 z późn. zm.) w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP w związku z art. 2, art. 8 ust. 2, art. 31 ust. 3 i art. 176 Konstytucji R.P., przez rozpatrzenie sprawy przez Sąd w niewłaściwym składzie tj. w składzie jednego Sędziego, a nie trzech Sędziów, co skutkuje nieważnością postępowania, o której mowa w art. 379 pkt 4 k.p.c.

Dalej skarżący zarzucił naruszenie prawa materialnego tj. art. 11² k.p., art. 55 § 1¹ zd. 1 k.p., art. 8 k.p., oraz art. 58 § 1 w zw. z art. 300 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na nieważność postępowania. Skarżący podniósł, że w niniejszej sprawie w dniu 26 marca 2023 r., Sąd drugiej instancji rozpatrzył sprawę i wydał wyrok w składzie jednoosobowym. Dlatego biorąc pod uwagę uchwałę Sądu Najwyższego z

26 kwietnia 2023 r., (III PZP 6/22), zdaniem skarżącego postępowanie w niniejszej sprawie dotknięte jest nieważnością. Nadto zdaniem skarżącego w sprawie występuje zagadnienie prawne bowiem linia orzecznicza jest niejednolita gdyż w postanowieniu Sądu Najwyższego z 15 marca 2023 r. (I CSK 4340/22) stwierdzono, że: „rozpoznanie sprawy przez sąd w składzie jednoosobowym na podstawie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczegółowych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, nie może być uznane za skutkujące nieważnością postępowania w rozumieniu art. 379 pkt 4 k.p.c.”

Nadto we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na jej oczywistą zasadność. W uzasadnieniu skarżący podniósł, że obie strony stosunku pracy miały wobec siebie daleko idące zarzuty, stroną skutecznie rozwiązującą stosunek pracy stał się w niniejszej J. K.. Tymczasem w toku postępowania sądowego przed Sądem pierwszej instancji przedmiotem rozpoznania w ogóle nie było rozstrzygnięcie, czy wskazane w oświadczeniu J. K. okoliczności były prawdziwe i uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę. Wydaje się, że Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, że może istnieć tylko taka sytuacja, że określone okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę mogą istnieć tylko po jednej stronie stosunku pracy. Jak już jednak wykazano, w niniejszej sprawie obie strony stosunku pracy miały wobec siebie daleko idące zarzuty. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji w ogóle nie badał, czy okoliczności wskazane w oświadczeniu J. K. były prawdziwe i uzasadniały rozwiązanie przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia, a skupił się wyłącznie na zarzutach sformułowanych wobec tego pracownika nie objętych w ogóle w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Z kolei Sąd drugiej instancji przystąpił do weryfikacji prawdziwości przywołanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę i uznał ją za prawdziwą: „Przyczyna podana przez pozwanego w rozwiązaniu umowy była zatem prawdziwa (choć nierzeczywista), ale nie stanowiła ciężkiego naruszenia obowiązków przez jego pracodawcę. Skoro jednak sam Sąd Okręgowy w Poznaniu przyznał że co do zasady, że przyczyna polegająca na nierównym traktowaniu była prawdziwa, to jego obowiązkiem było ustalenie tych kwestii szczegółowo i co do

wysokości. Tymczasem w zaskarżonym wyroku brak jest całego pakietu ustaleń dotyczących tego, w jakim zakresie (kwotowym i czasowym - ponad 6 lat) i dlaczego naruszono zasadę równego traktowania co do wymienionych w pozwie J. K. świadczeń.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania a w razie jej przyjęcia oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od skarżącego na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku sądu drugiej instancji poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo budzą poważne wątpliwości, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych.

Zgodnie z 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 orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Jednocześnie zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c. skarga kasacyjna powinna zawierać między innymi uzasadnienie wniosku o przyjęcie do rozpoznania, zaś w art. 398³ § 3 k.p.c. stwierdzono, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) powinno 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.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu nieważności postępowania podnieść należy, że Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22 (LEX nr 3523123), której nadano moc zasady prawnej uznał, że rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego, ukształtowanym na podstawie art. 15zsz¹ ust. 1 pkt 4 ustawy COVID-19, ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Istotne jest jednak, że według Sądu Najwyższego przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia i wiąże z oceną skutków orzeczeń wydanych po dniu 26 kwietnia 2023 r. w składach jednoosobowych, gdy w świetle Kodeksu postępowania cywilnego w związku z art. 45 Konstytucji RP właściwy był skład kolegialny. Uznanie wszystkich orzeczeń wydanych do dnia 26 kwietnia 2023 r. w składzie, o którym mowa w art. 15zsz¹ ust. 1 pkt 4 ustawy COVID-19, za dotknięte nieważnością z uwagi na naruszenie prawa strony do sądu wskutek wydania orzeczenia przez sąd orzekający w składzie jednoosobowym, zostało ocenione przez Sąd Najwyższy za niepożądane ze społecznego punktu widzenia. Zmuszałoby bowiem wielu obywateli do ponoszenia kosztów i trudów ponownego rozpoznawania spraw lub powtarzania postępowań już zakończonych niezależnie od tego, czy z perspektywy prawa materialnego rozstrzygnięcie było rzeczywiście wadliwe. Ponadto możliwość wzruszania orzeczeń tylko z powodu

dotychczasowego respektowania regulacji art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy COVID-19 - bez uwzględnienia kontekstu konstytucyjnego - nadszarpnęłaby również wizerunek sądów. Z tych względów, w pełni akceptując argumentację zawartą chociażby w uchwale pełnego składu Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2014 r., BSA I-4110-4/13 (OSNC 2014 Nr 5, poz. 49), Sąd Najwyższy uznał, że ochrona dobra i interesów obywateli, jako najwyższa wartość konstytucyjna (art. 1 Konstytucji RP), a także powaga władzy sądowniczej i jej znaczenie w działalności państwa, nakazuje znieść wsteczne skutki wykładni, która legła u podłoża tej uchwały.

Wydanie zatem orzeczenia przez sąd drugiej instancji w składzie ukształtowanym na podstawie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. w okresie do 26 kwietnia 2023 r. włącznie, nie może stanowić samoistnej podstawy do stwierdzenia nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. (zob. postanowienia Sądu Najwyższego z: 2 sierpnia 2023 r., III USK 18/23, LEX nr 3590558, 21 marca 2024 r., I CSK 6766/22, LEX nr 3707249).

Z tej przyczyny nie można zgodzić się z twierdzeniem skarżącego, że zachodzi nieważność postępowania uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ponieważ Sąd Apelacyjny wydał zaskarżony wyrok w składzie jednoosobowym w dniu 26 kwietnia 2023 r. Tym samym nie wystąpiło w sprawie sugerowane przez skarżącego zagadnienie prawne, bowiem wszelkie wątpliwości w kwestiach podnoszonych przez skarżącego cytowana wyżej uchwała Sądu Najwyższego wyjaśniła.

Dalej skarżący powołał się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej. Wymaga zatem przypomnienia, że z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na to, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, lecz także wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście występuje. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym w jego ocenie wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, czyli że jej zarzuty są zasadne „na pierwszy rzut oka” (*prima facie*) i w sposób oczywisty prowadzą do uznania

zaskarżonego wyroku za błędny i jego wzruszenia (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531 i orzeczenia tam powołane). Jest tak dlatego, że o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, o tyle dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia prawa materialnego lub procesowego, widocznej przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez wdawania się w pogłębioną analizę prawną. Z tego względu przyjmuje się, że nie spełnia tego wymagania odwołanie się do podstaw kasacyjnych i opatrzenie zawartego tam zarzutu dodatkowo mianem rażącego, ewidentnego, kwalifikowanego lub oczywistego, jeżeli nie zostanie wykazane, w czym przejawia się oczywistość wydania wadliwego orzeczenia. Należy przy tym zwrócić uwagę, że art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., nie odwołuje się do oczywistego naruszenia prawa, ale do oczywistej zasadności skargi, co oznacza, że oczywista zasadność skargi może wynikać z oczywistego i kwalifikowanego naruszenia przepisu prawa, pod warunkiem jednak, że skarżący wykaże, iż uchybienie to zadecydowało o wyniku sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 marca 2012 r., II PK 278/11, LEX nr 1214574).

W ocenie Sądu najwyższego wywody zawarte w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, sprowadzają się do polemiki z zaskarżonym orzeczeniem, nie zaś wykazania, że przy jego ferowaniu popełniono uchybienia w zakresie stosowania prawa, które miały charakter kwalifikowany i nie podlegały różnym ocenom. Uzasadnienie wniosku stanowi w istocie próbę zaangażowania Sądu Najwyższego do kolejnej weryfikacji instancyjnej prawidłowości dokonania przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych i oceny prawnej w sprawie, co nie jest celem postępowania kasacyjnego i nie może skutecznie uzasadniać wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na przesłankę przedsądu przewidzianą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że podana przez pozwanego przyczyna o rozwiązaniu z pracodawcą umowy o pracę była prawdziwa, (choć nierzeczywista), bowiem pozwany chcąc uniknąć zwolnienia dyscyplinarnego podał nierzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Sąd drugiej instancji dokonał także oceny, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie stanowiła ciężkiego naruszenia

obowiązków pracowniczych. Ustalenia te są wiążące dla Sądu Najwyższego (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Kierując się tymi motywami, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

Sąd Najwyższy nie obciążył skarżącego kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej na podstawie art. 102 k.p.c.

[SOP]

[ał]