

Sygn. akt I PK 214/19

POSTANOWIENIE

Dnia 26 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko P. S.A. Oddziałowi z siedzibą w S.
o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez
pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 listopada 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 13 grudnia 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w S., wyrokiem z 27 marca 2018 r., przywrócił powoda M. K. do pracy u strony pozwanej P. S.A. Oddział w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy. Ponadto, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.193,45 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M. K. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy P. S.A. z siedzibą w S. od 3 października 1988 r., na podstawie umowy

o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku kierownika Zespołu ds. Pracowniczych i kierownika Zespołu Obsługi Oddziału. Od 2 lipca 2016 r. powód był członkiem związku zawodowego NSZZ „S.” P. S.A.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powód nie był karany karami dyscyplinarnymi, pracodawca nie zgłaszał zastrzeżeń do sposobu wykonywania przez niego obowiązków służbowych. Był pracownikiem cenionym, o znacznej wiedzy merytorycznej, powierzano mu zadania o dużym stopniu trudności i skomplikowania, którym potrafił sprostać bez zastrzeżeń. Na stanowiskach kierowniczych powód był zatrudniony przez 23 lata. Pracodawca pozytywnie oceniał przez ten czas sposób jego pracy. Wśród swoich pracowników M. K. miał opinię szefa surowego i wymagającego, który dużo wymagał od podwładnych, jednakże wszystkich traktował sprawiedliwie.

W czerwcu 2016 r. nowym dyrektorem P. S.A. z siedzibą w S. został N. G. , który zastąpił na tym stanowisku T. H. Po objęciu stanowiska N. G. postanowił zapoznać się ze swoimi pracownikami i w toku tych czynności uzyskał informacje od M. M. , J. K. oraz K. W. , dotyczące, ich zdaniem, niewłaściwego zachowania się M. K. w stosunku do nich.

W styczniu 2017 r. dyrektor N. G. zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, proponował mu także wypłatę kwoty 50.000 zł w zamian za rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Powód nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Wobec tego 25 stycznia 2017 r. N. G. powiadomił związek zawodowy NSZZ „S.” P. S.A. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę, podając wówczas jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powoda. Ostatecznie nie wręczono powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ do końca lipca 2017 r. przebywał on na zwolnieniu lekarskim. Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego powód stawiał się do pracy 1 sierpnia 2017 r.

W dniu 2 sierpnia 2017 r. złożono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca uzasadnił rozwiązanie stosunku pracy następującymi przyczynami: „brakiem umiejętności właściwego kierowania powierzonymi zespołami pracowniczymi w stopniu powodującym skargi pracowników z zarzutem o nękanie przez Pana, aż do zarzutu o dokonywanie przez Pana mobbingu włącznie, oraz

utrata zaufania niezbędnego na zajmowanych stanowiskach kierowniczych spowodowaną opisywanymi zdarzeniami oraz zaszłym w ostatnim okresie przed powrotem Pana do pracy zastraszaniem przez Pana pracownika w celu wycofania złożonej skargi o mobbingowanie”. Przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę były dla powoda niezrozumiałe. Dopiero po zapoznaniu się z treścią odpowiedzi na pozew, w której skonkretyzowano treść zarzutów, powód zrozumiał przyczyny wypowiedzenia, choć oświadczył, że z przyczynami tymi się nie zgadza, są one w jego ocenie nieprawdziwe, a samo wypowiedzenie nieuzasadnione.

W ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie umowy o pracę wręczone powodowi było obarczone wadami formalnymi oraz było nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 2 lipca 2016 r. był członkiem związku zawodowego NSZZ „S.” P. S.A. Ostatnia składka członkowska została potrącona z pensji powoda w czerwcu 2017 r. Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwany pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodem pismem z 2 sierpnia 2017 r., mimo braku konsultacji ze związkiem zawodowym, którego powód był członkiem. Zdaniem Sądu poza sporem pozostaje, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem zostało dokonane z naruszeniem zasady konsultacji związkowej (art. 38 k.p.), co samo w sobie czyni wadliwym rozwiązanie umowy o pracę z powodem, albowiem pracodawca w ogóle nie skonsultował z organizacją związkową reprezentującą powoda zamiaru rozwiązania z nim umowy o pracę. Jest to istotna wada formalna.

Sąd podkreślił również, że pracodawca miał świadomość, że powód jest członkiem organizacji związkowej, co wynika nie tylko z informacji skierowanej przez związek zawodowy do pracodawcy, lecz także z faktu, że przy pierwszej próbie rozwiązania umowy o pracę z powodem z zupełnie innych przyczyn (likwidacji stanowiska pracy), pracodawca konsultował się z organizacją związkową, co miało miejsce 25 stycznia 2017 r. Okoliczność ta niezbicie dowodzi, że pracodawca wiedział, iż powód należy do związku zawodowego. Sąd pierwszej instancji uznał również, że chociaż ostatnia składka członkowska została pobrana z wynagrodzenia powoda w czerwcu 2017 r., a powód wypowiedzenie otrzymał 2 sierpnia 2017 r., to nadal był on członkiem związku zawodowego i konieczna była konsultacja zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową.

Odnosząc się do kwestii przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, Sąd pierwszej instancji ocenił, że były one niekonkretne, lakoniczne i niezrozumiałe dla pracownika. Dopiero w złożonej przez pozwanego odpowiedzi na pozew zostały rozwinięte i objaśnione. W takiej zaś sytuacji postępowanie sądowe musiałoby się toczyć wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w procesie sądowym, co nie jest zgodne z regułami rozpoznawania spraw o przywrócenie do pracy. Wprawdzie dopuszcza się konkretyzację dopiero w postępowaniu sądowym przyczyny podanej pracownikowi, jednak dotyczy to co do zasady uzupełnienia opisu przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy, w oparciu o okoliczności oczywiście pracownikowi znane, występujące jako sekwencja zdarzeń pozostających w związku przyczynowo-skutkowym, objętych wskazaną w piśmie przyczyną wypowiedzenia.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany pracodawca, zaskarżając go w całości.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 13 grudnia 2018 r., oddalił apelację strony pozwanej.

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy trafnie ustalił, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z oczywistym naruszeniem procedury konsultacji związkowej, o jakiej mowa w art. 38 k.p. Pozwany pracodawca w żaden sposób nie skonsultował zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, czym uniemożliwił zajęcie stanowiska w tej kwestii przez NSZZ „S.” P. S.A., którego powód był członkiem, a to stanowiło oczywiste naruszenie trybu konsultacji związkowej przewidzianego w art. 38 k.p.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób jednoznaczny wykazał, że powód należał do tego związku zawodowego, został objęty jego ochroną, a zatem obowiązkiem pracodawcy było przeprowadzenie ze związkami zawodowymi konsultacji zamiaru rozwiązania z nim umowy o pracę. Pozwany nie zakwestionował w żadnym zakresie tych okoliczności, nie zgłosił żadnych dowodów przeciwnych co do przynależności powoda do związku zawodowego czy też nieprawidłowego wykazania objęcia go ochroną związkową.

Pozwany w apelacji twierdził jedynie, że członkostwo powoda w związku zawodowym było nakierowane na ochronę jego indywidualnego interesu, nie zaś

na ochronę praw pracowniczych i związkowych. Sąd drugiej instancji podkreślił, że tryb współdziałania ze związkami zawodowymi przewidziany w art. 38 k.p. ma jedynie charakter konsultacyjny. W przypadku negatywnego odniesienia się przez organizację związkową do zamiaru i przyczyn wypowiedzenia, pracodawca mimo wszystko może wypowiedzieć umowę o pracę, zgodnie z art. 38 § 5 k.p. Jednak pominięcie trybu zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej stanowi naruszenie przepisów dotyczących trybu wypowiedzania umowy o pracę.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, uzasadnione było także ustalenie, że zarzuty wskazane w wypowiedzeniu zostały rozwinięte i objaśnione dopiero w złożonej przez pozwanego odpowiedzi na pozew. Powód twierdził, że w momencie wręczenia mu wypowiedzenia nie potrafił zrozumieć przedstawionych przez pracodawcę przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Ponadto wyjaśnił, że pracodawca – wręczając mu wypowiedzenie – odczytał treść swojego oświadczenia, a następnie kazano mu zabrać rzeczy i opuścić budynek zakładu, mimo że sam chciał porozmawiać z dyrektorem w kwestii przyczyn wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego nie było konieczne badanie, czy zachowanie powoda opisane w apelacji strony pozwanej wypełniało znamiona mobbingu, ponieważ sąd bada zasadność przesłanek wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie treści wypowiedzenia, a nie okoliczności powołanych przez pracodawcę później, w toku procesu. Przedstawienie szczegółowych argumentów dotyczących rzekomego mobbingu ze strony powoda nastąpiło na etapie postępowania sądowego. Prawidłowo ustalił Sąd pierwszej instancji, że nie można mówić o mobbingu w stosunku do podległych pracowników, gdy uzasadniona krytyka ze strony przełożonego znajduje potwierdzenie w niewłaściwym sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych przez podwładnych, co z całą pewnością nie mieści się w kategorii mobbowania pracowników.

Nieuzasadniony okazał się również zarzut apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 45 § 2 k.p. Zwrot „jeżeli ustali” użyty w wymienionym przepisie oznacza, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie go do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Nie wystarcza zatem samo dowodzenie przez pracodawcę prawidłowości dokonanego wypowiedzenia,

ale konieczne jest wykazanie dodatkowych okoliczności, jakimi są określone w art. 45 § 2 k.p. przesłanki uwzględnienia wniosku o zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Bez stosownej inicjatywy strony pozwanej sąd pracy nie powinien sam poszukiwać argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy. Pozwany zarówno na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji, jak również w trakcie postępowania apelacyjnego nie wykazał (nie udowodnił) żadnych okoliczności, które uzasadniałyby zastosowanie przez Sąd Rejonowy art. 45 § 2 k.p. i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach naruszenia: 1) prawa materialnego: art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p.; art. 45 § 2 k.p.; 2) naruszenia przepisów postępowania mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: art. 227 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 45 § 2 k.p. Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego: 1) czy przystąpienie do związku zawodowego z chwilą powzięcia wiadomości o możliwości otrzymania wypowiedzenia, a następnie zrezygnowanie z opłacania składek członkowskich na rzecz związku zawodowego po otrzymaniu wypowiedzenia nie stanowi nadużycia prawa do korzystania z ochrony związkowej i w takiej sytuacji roszczenie pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezzasadne podlega oddaleniu na podstawie art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p.; 2) czy dowód z opinii biegłych: lekarza psychiatry oraz lekarza medycyny pracy, na okoliczność stanu zdrowia powoda, który powoływał się w toku postępowania na swoje kłopoty psychiatryczne, oraz w celu sprawdzenia czy powód mógł symulować swoje zasłabnięcie 1 lipca 2016 r. w celu utrudnienia przeprowadzenia przez pracodawcę wewnętrznego postępowania antymobbingowego, jest istotną okolicznością dla oceny celowości i możliwości przywrócenia do pracy zgodnie z

art. 45 § 2 k.p., a oddalenie wniosku o przeprowadzenie takiego dowodu stanowi naruszenie art. 227 k.p.c.

W ocenie strony skarżącej, celem wstąpienia powoda do związku zawodowego w żadnym momencie nie była ogólna ochrona interesów pracowniczych. Powód nie był aktywnym członkiem związku zawodowego. Nie zajmował się ochroną interesów pracowniczych, bo przez to narażony byłby na konflikt z pracodawcą. Odwrotnie, to powód – faktycznie wykonując funkcje kierownicze pracodawcy związane z prawem pracy – często działał wbrew interesom pracowniczym. Wyjaśniając drugie zagadnienie prawne, strona skarżąca stwierdziła, że jedyną możliwością próby kontroli, czy dopuszczenie bądź niedopuszczenie danego dowodu działa się w zgodzie z art. 227 k.p.c., jest wniosek o przesądzenie przez Sąd Najwyższy, czy konkretny środek dowodowy jest istotny dla rozstrzygnięcia sprawy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, 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 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 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 wywołują wątpliwości interpretacyjne, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń,

pozwalających Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd). Ustawodawca uznaje za doniosłe zadania Sądu Najwyższego związane z doskonaleniem wykładni prawa i jego stosowania, ujednolicaniem orzecznictwa, rozwojem jurysprudencji, a także zadania polegające na eliminacji w dostępnych granicach orzeczeń niegodnych ochrony ze względu na oczywiste naruszenie prawa lub wydanie ich w warunkach nieważności. Wymagania konstrukcyjne skargi określa art. 398⁴ § 1 i 2 k.p.c., nakładając na skarżącego obowiązek zawarcia w skardze wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania oraz jego uzasadnienia.

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).

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. Stąd podstawą skargi kasacyjnej nie może być zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (co wynika jednoznacznie z art. 398³ § 3 k.p.c.).

Sąd Najwyższy w ramach tzw. przedsądu bada tylko powołane w skardze kasacyjnej okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie, zaś cel wymagania przewidzianego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. może być osiągnięty jedynie przez powołanie i uzasadnienie przez skarżącego istnienia przesłanek o charakterze publicznoprawnym.

W przypadku powołania się na przesłankę określoną w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. należy sformułować zagadnienie prawne oraz przedstawić odrębną, pogłębioną argumentację prawną wskazującą na istnienie okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi do rozpoznania (por. np. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151; a w najnowszym orzecznictwie postanowienia Sądu Najwyższego: z 22 maja 2018 r., I CSK 23/18, LEX nr 2508110; z 23 maja 2018 r., I CSK 33/018, LEX nr 2508114).

Przez istotne zagadnienie prawne rozumie się problem o charakterze prawnym, nie zaś faktycznym albo wynikającym z zarzucanych przez skarżącego uchybień sądu, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter nowy i rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, lecz także innych podobnych spraw (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 maja 2018 r., II CSK 15/18, LEX nr 2499790). Nie może mieć ono jednak charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 30 kwietnia 2015 r., V CSK 598/14, LEX nr 1678102).

Przedstawione przez stronę pozwaną problemy nie stanowią istotnych zagadnień prawnych w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Strona skarżąca nie wykazała bowiem, że mają one poważny, uniwersalny i istotny charakter, wywołują zasadnicze kontrowersje lub rozbieżne oceny prawne, które nie zostały dotychczas wyjaśnione przez Sąd Najwyższy, a ich rozstrzygnięcie jest konieczne zarówno dla prawidłowego rozstrzygnięcia tej konkretnej sprawy, jak i przyczyni się do rozwoju judykatury.

Przedstawione przez stronę skarżącą zagadnienia prawne zostały skonstruowane na podstawie faktów niepokrywających się z ustaleniami poczynionymi przez Sądy *meriti*. Sąd Okręgowy ustalił, że powód był członkiem związku zawodowego od lipca 2016 r., a pracodawca podjął czynności zmierzające do rozwiązania z nim umowy o pracę na początku 2017 r. Przystąpienie powoda do związku zawodowego (uzyskanie członkostwa w zakładowej organizacji związkowej)

nie miało bezpośredniego powiązania z zamiarem pracodawcy wypowiedzenia mu umowy o pracę. Ponadto, przy pierwszej próbie rozwiązania z powodem stosunku pracy pracodawca wystąpił do związku zawodowego o wyrażenie stanowiska, akceptując tym samym status powoda jako członka związku zawodowego i dostrzegając konieczność przeprowadzenia konsultacji związkowej. Twierdzenie, że powód przystąpił do związku, gdyż obawiał się zwolnienia z pracy, nie znajduje potwierdzenia w ustalonym stanie faktycznym. Natomiast próba konstruowania zarzutu nadużycia prawa na podstawie ustalenia, że powód zaprzestał opłacania składek członkowskich, jest nieskuteczna. Trafnie powołano w zaskarżonym wyroku pogląd prawny Sądu Najwyższego przedstawiony w wyroku z 9 lutego 2016 r., II PK 324/14 (OSNP 2017, nr 9, poz. 107), zgodnie z którym statut związku zawodowego decyduje o zasadach nabycia i utraty członkostwa tej organizacji i to jego postanowienia w tym zakresie rozstrzygają o ewentualnym naruszeniu przez pracodawcę obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w indywidualnej sprawie pracownika, jeżeli pracodawca błędnie uznał, że dany pracownik nie jest objęty obroną związkową. To ze statutu oraz z czynności zakładowej organizacji związkowej wynika, czy pracownik jest, czy nie jest członkiem związku. Nieopłacanie składek członkowskich przez miesiąc albo dwa – spowodowane długotrwałą chorobą pracownika – nie może być traktowane, bez dalszych szczegółowych ustaleń i rozważań co do przyczyn niepłacenia składek, jako równoważne z utratą indywidualnej ochrony związkowej.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, strona skarżąca powołuje się na wyrok Sądu Najwyższego z 8 lutego 2018 r., I PK 350/16 (LEX nr 2483350). Czyni to jednak wybiórczo, pomijając istotę tego rozstrzygnięcia. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy przypomniał, że norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego, przy czym generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi więc do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Z tych przyczyn posłużenie się konstrukcją

nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie w skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, jednak zawsze w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Zakwestionowanie domniemania korzystania z prawa podmiotowego zgodnie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego nie może być uzasadniane ogólnikowymi twierdzeniami, niepopartymi ustaleniami faktycznymi poczynionymi w sprawie.

Także drugie ze sformułowanych przez stronę skarżącą zagadnień prawnych jest silnie powiązane z ustaleniami faktycznymi sprawy. Poprzestanie na twierdzeniu, że jedyną możliwością dokonania kontroli, czy dopuszczenie bądź niedopuszczenie konkretnego dowodu (z opinii biegłego) odbyło się zgodnie z art. 227 k.p.c., jest wniosek o dokonanie przez Sąd Najwyższy oceny, czy konkretny środek dowodowy jest istotny dla rozstrzygnięcia sprawy, nie czyni zadość wymaganiom stawianym profesjonalnemu pełnomocnikowi w odniesieniu do konstruowania uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Ocena czy określone fakty mają dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie zależy nie tylko od tego, o jakie fakty skarżącemu chodzi, lecz także, i to nawet w pierwszej kolejności, od tego, jak jest sformułowana i rozumiana norma prawna mająca zastosowanie w rozstrzyganym sporze. W tym znaczeniu prawo materialne wyznacza granice koniecznych ustaleń faktycznych i w istocie rozstrzyga, czy określone fakty, jako mające stanowić przedmiot dowodu, mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, strona skarżąca w żaden sposób nie odniosła się do wykładni art. 45 § 2 k.p. w celu wykazania związku okoliczności przywołanych w tym przepisie z jej twierdzeniami o rzekomo istotnych faktach (stanem zdrowia powoda i sugerowanym przez skarżącą symulowaniem przez niego zasłabnięcia w celu uniknięcia wewnętrznego

postępowania antymobbingowego). Wymaga podkreślenia, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (zarzucane mu zachowania noszące znamiona mobbingu) zostały ocenione przez Sądy obu instancji jako nieuzasadnione. W takim razie nie mogły równocześnie uzasadniać zastosowania art. 45 § 2 k.p.

Mając na uwadze przedstawione okoliczności, należało przyjąć, że strona skarżąca nie wykazała, aby w sprawie istniała potrzeba rozstrzygnięcia przytoczonych zagadnień prawnych. Z tych względów Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy nie rozważał i nie uwzględnił zawartego w skardze kasacyjnej wniosku o zawieszenie postępowania kasacyjnego do czasu rozpoznania złożonej 29 marca 2019 r. do Sądu Okręgowego w K. skargi o wznowienie postępowania w sprawie V Pa (...). Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 398¹² k.p.c. z wyjątkiem wypadków określonych w art. 173-175¹ k.p.c., postępowanie przed Sądem Najwyższym ulega zawieszeniu jedynie na zgodny wniosek stron. Powód w odpowiedzi na skargę kasacyjną nie przychylił się do wniosku strony pozwanej o zawieszenie postępowania, nie można więc było mówić o zgodnym wniosku stron. Z kolei art. 173-175¹ k.p.c. nie obejmują sytuacji, w której równolegle toczy się inne postępowanie cywilne, którego wynik może mieć znaczenie dla obecnie toczącej się sprawy. Takiego przypadku dotyczy art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c., nie ma on jednak zastosowania w postępowaniu kasacyjnym.