

POSTANOWIENIE

Dnia 19 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa G. M.

przeciwko „Ś.” w C.

o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 września 2016 r.,

skarg kasacyjnych powoda i strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 3 marca 2015 r., sygn. akt IX Pa (...),

**1. odmawia przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej
powoda;**

**2. odmawia przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej strony
pozwanej;**

**3. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w C., wyrokiem z 3 czerwca 2014 r., przywrócił powoda G. M. do pracy w pozwanym Ś. w C. na poprzednich warunkach pracy i płacy obowiązujących przed 31 października 2013 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód został zatrudniony przez pozwanego 1 kwietnia 2010 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 października 2010 r. na czas nieokreślony. Pracę wykonywał w

pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku zastępcy dyrektora ds. dydaktyki i promocji. Powód na tym stanowisku zajmował się promocją Ogrodu oraz szeroko pojętą działalnością sponsoringu zwierząt. Zgodnie z pisemnym zakresem czynności do obowiązków powoda jako zastępcy dyrektora należały m.in.: nadzór nad organizacją czasu pracy podległych pracowników, organizowanie spotkań z udziałem zwierząt, wystaw tematycznych, seminariów, konferencji, imprez, prowadzenie współpracy dydaktycznej ze szkołami, przedszkolami, opracowywanie materiałów reklamowych, gospodarka środkami rzeczowymi Ogrodu, współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego w zakresie sponsoringu. Z dniem 1 maja 2010 r. dyrektor pozwanego Ogrodu powierzyła powodowi dodatkowo pełnienie obowiązków nadzoru nad sekcją akwaria-terraria. Z dniem 1 marca 2011 r. powierzono powodowi, w drodze porozumienia stron, stanowisko p.o. kierownika sekcji akwaria-terraria. Powód jako p.o. kierownika sekcji akwaria-terraria podlegał bezpośrednio kierownikowi działu hodowli A. M.. Do obowiązków powoda na tym stanowisku należało zabezpieczenie odpowiednich warunków egzystencji zwierząt podlegających tej sekcji.

Oświadczeniem woli z 31 lipca 2013 r., doręczonym powodowi tego samego dnia, pracodawca wypowiedział mu warunki pracy w zakresie stanowiska zastępcy dyrektora ds. dydaktyki i promocji oraz warunki wynagrodzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał utratę zaufania do powoda na zajmowanym stanowisku, spowodowaną podważaniem decyzji dyrektora, brakiem oczekiwanej współpracy i współdziałania z dyrektorem przy podejmowaniu decyzji związanych z bieżącym zarządzaniem „Ś”. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powodowi stanowisko kierownika sekcji z wynagrodzeniem w wysokości 2.800 zł oraz dodatkiem funkcyjnym w wysokości 700 zł. W okresie wypowiedzenia pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy na stanowisku zastępcy dyrektora ds. dydaktyki i promocji. Powód przyjął zaproponowane mu warunki pracy i płacy (w związku z czym nie doszło do rozwiązania umowy o pracę), chociaż odwołał się od wypowiedzenia zmieniającego do sądu pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia zmieniającego nie uzasadniały dokonanego wypowiedzenia.

W szczególności w toku postępowania dowodowego pozwany nie wykazał, aby powód podważał decyzje dyrektora, nie współpracował z nim, a przez to pracodawca miał przesłanki do utraty zaufania do powoda. Jako przykład podważania decyzji dyrektora zostało powołane negocjowanie przez powoda umowy dzierżawy na realizację inwestycji pawilon edukacyjny Labirynt Przygody. Pozwany zarzucił powodowi, że nie podpisał umowy wynegocjowanej przez dyrektora pozwanego. Odnosząc się do tego zarzutu, Sąd stwierdził, że pozwany nie wykazał w toku postępowania, aby powód otrzymał od dyrektora polecenie nakazujące podpisanie umowy bez dokonywania jakichkolwiek zmian lub uwag. W ocenie Sądu Rejonowego, wbrew twierdzeniom pozwanego, również okoliczność, że powód wydał podczas nieobecności dyrektora pozwanej polecenie demontażu półek w pomieszczeniu Akwarium, również nie może być uznana za podważanie decyzji dyrektora czy też brak współpracy lub współdziałania z dyrektorem. Powód wydał powyższą decyzję w okresie nieobecności dyrektora w pracy, będąc do tego upoważniony stosownym pełnomocnictwem. Sąd uznał także za chybione zarzuty niewykonywania przez powoda poleceń dyrektora, przetrzymywania faktur VAT, nieprzekazania dyrektorowi ankiet związanych z ofertą dydaktyczną otrzymanych drogą listową oraz projektu muralu do zaakceptowania. Podsumowując, przyczyny wypowiedzenia zmieniającego nie znalazły potwierdzenia w przeprowadzonych dowodach.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że wypowiedzenie zmieniające z 31 lipca 2013 r. dotyczyło wyłącznie stanowiska zastępcy dyrektora ds. dydaktyki i promocji. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia mogła dotyczyć tylko i wyłącznie zakresu obowiązków i zachowania powoda na wypowiedzanym stanowisku zastępcy dyrektora ds. dydaktyki i promocji. Zarzuty podjęcia decyzji o połączeniu różnych gatunków zwierząt w jednej wolierze, jak też sprowadzenia zwierząt bez uzgodnienia z przełożonym kierownikiem działu hodowli nie dotyczyły zakresu obowiązków powoda na wypowiedzanym stanowisku, zatem nie mogły być brane pod uwagę przy merytorycznej ocenie zasadności wypowiedzenia stanowiska zastępcy dyrektora ds. dydaktyki i promocji.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wniósł pozwany, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 k.p.

w związku z art. 42 k.p., a także naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 231, art. 232 oraz art. 233 § 1 k.p.c. Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Pozwany zarzucił Sądowi pierwszej instancji błędne ustalenie stanu faktycznego przez pominięcie istotnych okoliczności mających wpływ na rozstrzygnięcie. Zdaniem pozwanego, na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji, dokonując ustaleń faktycznych, uczynił to w sposób wybiórczy, uwzględniając jedynie te okoliczności faktyczne, które nie dyskredytują powoda do zajmowania stanowiska zastępcy dyrektora ds. dydaktyki i promocji, tymczasem należało uwzględnić całokształt zachowań powoda, ponieważ uzasadniały one utratę zaufania do niego jako zastępcy dyrektora.

W wyniku częściowego uwzględnienia apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy w K. , wyrokiem z 3 marca 2015 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że w miejsce przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 19.425 zł z ustawowymi odsetkami od 19 września 2013 r. tytułem odszkodowania, oddalając powództwo w pozostałej części, oraz oddalił apelację w pozostałym zakresie.

Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że istota sprawy sprowadzała się do przesądzenia kwestii zasadności wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy na stanowisku zastępcy dyrektora ds. dydaktyki i promocji w związku z podaną mu przyczyną tego wypowiedzenia. W tym kontekście przyznał rację Sądowi pierwszej instancji, że z punktu widzenia oceny przyczyn wypowiedzenia zmieniającego, bez znaczenia są podnoszone przez stronę pozwaną uchybienia pracownicze niedotyczące tego stanowiska, które jest objęte wypowiedzeniem. Ustalenia Sądu Rejonowego, których nie zdołała podważyć apelacja pozwanego, nie potwierdziły takich działań powoda, które byłyby równoznaczne z zarzucanym mu podważaniem decyzji dyrektora pozwanego, bojkotowaniem współpracy i współdziałania z dyrektorem przy podejmowaniu bieżących decyzji zarządczych.

Uznając za trafną ocenę, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy było nieuzasadnione, Sąd drugiej instancji zdecydował się jednak na zastosowanie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 42 k.p. Sąd Okręgowy stwierdził, że determinantą

wyboru roszczenia alternatywnego jest ustalenie, iż uwzględnienie żądania restytucji stosunku pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Chodzi tu o pewien szczególny stan relacji między stronami stosunku pracy, który uzasadnia odstąpienie od przyznania pracownikowi zaspokojenia żądanego roszczenia. Musi zatem zaistnieć taki indywidualnie sprecyzowany zespół okoliczności, który pozwala – na zasadzie wnioskowania przyczynowego – na ustalenie, że nie jest celowe przywrócenie określonego pracownika na określone stanowisko pracy. W toku postępowania apelacyjnego została ujawniona nowa okoliczność, mająca istotny wpływ na ocenę roszczenia powoda, a mianowicie, że przeciwko powodowi toczy się postępowanie karne w związku z zarzuconym mu naruszeniem przepisów ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ochronie zwierząt (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 856 ze zm.). Zarzut naruszenia przepisów tej ustawy postawiony powodowi, chociaż w związku z pracą na innym (nieobjętym obecnym postępowaniem) stanowisku pracy, daje uzasadnione podstawy do przyjęcia, że powrót powoda do pracy u pozwanego na stanowisku zastępcy dyrektora ds. dydaktyki i promocji miałby negatywny wpływ na możliwość prawidłowej realizacji pracy placówki i sprawnego nią zarządzania w aspekcie zarówno współpracy między skonfliktowanym kierownictwem zakładu, jak i skuteczności czynności nadzorczych powoda, uzależnionych przecież od jego niepodważonego autorytetu. Mając to na względzie, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i na podstawie art. 45 § 2 w związku z art. 42 k.p. przyznał powodowi odszkodowanie.

Skargi kasacyjne od wyroku Sądu drugiej instancji wniosły obie strony.

Powód zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, wskazując jako podstawy skargi kasacyjnej: naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 2 k.p., także w związku z art. 5 § 1 k.p.k., oraz naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji pozwanego i wydanie orzeczenia o przywróceniu powoda do pracy, jak orzekł Sąd Rejonowy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powód powołał się na oczywistą

zasadność skargi. Uzupełniając wniosek, przedstawił argumenty dotyczącego jego zdaniem rażącego naruszenia przez Sąd odwoławczy art. 45 § 2 k.p. Powód podniósł, że Sąd nie wziął pod uwagę, iż w dniu wydania wyroku postępowanie karne przeciwko niemu nie zakończyło się prawomocnym wyrokiem skazującym i udowodnieniem mu winy. Dodatkowo podniósł oczywistą zasadność skargi w świetle zarzutu braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. W odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda pozwany wniósł o odrzucenie skargi, ewentualnie o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego „w całości”, opierając skargę kasacyjną na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 k.p. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego oraz postępowania przed pierwszą i drugą instancją przez zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, pozwany powołał się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie, czy dokonana na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. ocena zasadności wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, w którym jako przyczynę wskazano utratę zaufania do pracownika pełniącego funkcję kierowniczą, a które to wypowiedzenie polegało na pozbawieniu pracownika jednego z dwóch zajmowanych dotychczas przez niego stanowisk, może być dokonywana wyłącznie przez pryzmat uchybień pracowniczych związanych ze stanowiskiem, które jest objęte wypowiedzeniem, czy też ocenie podlegać powinien całokształt pracy świadczonej przez takiego pracownika na wszystkich stanowiskach.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, że w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. 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). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

W ocenie Sądu Najwyższego obie złożone skargi kasacyjne nie zasługują na przyjęcie ich do rozpoznania.

1. Powód G. M. powołał się na oczywistą zasadność złożonej skargi. 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 zachodzi. Oznacza to, że skarżący musi opisać, w czym – w jego ocenie – wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz przedstawić 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 (tak: w postanowieniu Sądu Najwyższego z 19 lutego 2014 r., I PK 265/13, LEX nr 1646094). Reprezentujący powoda pełnomocnik nie wykazał oczywistości naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 45 § 2 k.p. Swoją argumentację sprowadził do tezy o bezpodstawnym rozstrzygnięciu przez Sąd

meriti o winie powoda w naruszeniu przepisów ustawy o ochronie zwierząt. Teza ta nie znajduje potwierdzenia w treści uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji. Sąd Okręgowy uwzględnił jedynie toczące się przeciwko powodowi postępowanie karne (z postawieniem mu zarzutów naruszenia ustawy o ochronie zwierząt) i uwzględnił ten fakt w ocenie zasadności żądania przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Nie miało to nic wspólnego z naruszeniem zasady domniemania niewinności (art. 5 § 1 k.p.k.), ponieważ Sąd Okręgowy nie przypisał powodowi popełnienia przestępstwa ani winy w naruszeniu ustawy o ochronie zwierząt, a prowadzenie przeciwko powodowi postępowania karnego było okolicznością bezsporną. Ocena niemożności lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 234). Taką okolicznością może być skierowanie przeciwko pracownikowi aktu oskarżenia do sądu (analogicznie – postawienie mu w postępowaniu przygotowawczym zarzutów popełnienia przestępstwa), szczególnie gdy rzutuje to na utrwalenie konfliktu między pracownikiem i jego przełożonym, na autorytet osoby pełniącej funkcję kierowniczą (decyzyjną) oraz na dobre imię i wizerunek zakładu pracy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 711).

Przedstawione w skardze kasacyjnej powoda zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego sprowadzają się zaś do niedopuszczalnego na etapie postępowania kasacyjnego podważania ustaleń faktycznych i oceny dowodów, na co nie zezwala art. 398³ § 3 k.p.c. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania pozbawione jest jurydycznego wyводу, w którym wykazano by kwalifikowaną postać naruszeń prawa przez Sąd odwoławczy – na tyle istotnych, że wydany wyrok musiałby być uznany za oczywiście wadliwy.

Na marginesie należy wspomnieć o jeszcze jednej istotnej okoliczności znanej obydwu stronom. Pozwany pracodawca wypowiedział powodowi definitywnie umowę o pracę w oświadczeniu z 30 kwietnia 2014 r. Powód odwołał się od tego wypowiedzenia do sądu pracy, jednak jego powództwo o przywrócenie do pracy zostało prawomocnie oddalone (wyrokiem Sądu Rejonowego w C. z 24

listopada 2014 r. i wyrokiem Sądu Okręgowego w K. z 16 czerwca 2015 r.; sprawa ta jest Sądowi Najwyższemu znana z urzędu, ponieważ postanowieniem z 19 września 2016 r., I PK 276/15, odmówiono przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej powoda od tego ostatniego wyroku). Ocena Sądu Okręgowego o niecelowości przywrócenia powoda na poprzednio zajmowane stanowisko zastępcy dyrektora ds. dydaktyki i promocji znalazła w związku z tym dodatkowe usprawiedliwienie. Z powodem definitywnie rozwiązano umowę o pracę i nie jest on już pracownikiem pozwanego. Wyrok sądu pracy prawomocnie oddający powództwo o przywrócenie do pracy po definitywnym wypowiedzeniu umowy o pracę jest wiążący dla stron i dla Sądu Najwyższego (art. 365 § 1 k.p.c.).

2. Pozwany Ś. powołał się na konieczność rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego. Zagadnienie prawne, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., powinno mieć poważny, istotny i uniwersalny charakter. Powinno wywoływać zasadnicze kontrowersje lub rozbieżne oceny prawne, nie zostało dotychczas rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy, a jego rozstrzygnięcie jest konieczne zarówno do prawidłowego rozstrzygnięcia danej sprawy, jak i przyczynia się do rozwoju judykatury. Według utrwalonego orzecznictwa, każda z przyczyn wniesienia skargi kasacyjnej musi być powiązana z ustalonym w sprawie stanem faktycznym (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 24 stycznia 2002 r., III CZP 76/01, LEX nr 53308; z 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963; z 9 kwietnia 2008 r., II PZP 5/08, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 203; z 17 stycznia 2003 r., III CZP 82/02, LEX nr 77076 oraz z 4 kwietnia 2013 r., III UK 98/12, LEX nr 1619123). Elementem sformułowanego przez stronę pozwaną zagadnienia prawnego jest kwestia konieczności objęcia oceną sądu całokształtu pracy świadczonej przez pracownika, niejako w oderwaniu od wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia. Przedstawiona kwestia nie ma związku z dokonaniem przez pozwaną wypowiedzeniem. Przyczynami wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy była utrata zaufania do jego pracy na zajmowanym stanowisku zastępcy dyrektora do spraw dydaktyki i promocji, spowodowana w szczególności podważaniem decyzji dyrektora Ogrodu Zoologicznego, brakiem oczekiwanej współpracy i współdziałania z dyrektorem przy podejmowaniu bieżących decyzji związanych z zarządzaniem Ogrodem. W warstwie formalnej wypowiedzenie nie było

motywowane uchybieniami powoda przy wykonywaniu obowiązków kierownika sekcji akwaria-terraria. Tylko te przyczyny – bezpośrednio związane z uzasadnieniem wypowiedzenia zmieniającego – mogły być przedmiotem ustaleń, ocen i analiz sądu pracy, a nie inne okoliczności, choćby miały wpływ na decyzję pracodawcy o dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego.

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracodawca nie może wykazywać w toku postępowania sądowego przed sądem pracy zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie innej przyczyny niż wskazana w wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSP 2001, nr 4, poz. 56; wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2007 r., I PK 175/06, LEX nr 448111). Wskazanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach (por. wyrok SN z 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263). Poza oceną Sądu pozostawały więc przyczyny niewskazane w wypowiedzeniu, w tym dotyczące całokształtu pracy świadczonej przez powoda (zwłaszcza pracy na stanowisku kierownika sekcji akwaria-terraria). Podane zagadnienie prawne nie zostało więc sformułowane na podstawie okoliczności mieszczących się w stanie faktycznym sprawy, wynikającym z ustaleń dokonanych przez Sąd Okręgowy. Tym samym należy je uznać za wadliwie skonstruowane, pozbawione doniosłości uzasadniającej przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Ponadto zagadnienie zakresu sądowej oceny przyczyny wypowiedzenia było wielokrotnie rozstrzygane przez Sąd Najwyższy, co znajduje odzwierciedlenie w uprzednio powołanych orzeczeniach.

W konsekwencji należało uznać, że wniesione przez obie strony procesu skargi kasacyjne nie kwalifikują się do rozpoznania, gdyż skarżący nie wykazali zaistnienia żadnej z przesłanek wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia obu skarg kasacyjnych do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego Sąd Najwyższy orzekł zgodnie z art. 100 k.p.c.

