

Sygn. akt I PSK 43/22

POSTANOWIENIE

Dnia 23 września 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa G. S.
przeciwko Bank Spółce Akcyjnej w W.
o odszkodowanie i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 września 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 22 września 2020 r., sygn. akt XI Pa 117/20,

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Katowice - Zachód w Katowicach, wyrokiem z 18 czerwca 2019 r., VII P 397/17, w sprawie z powództwa G. S. (powód) przeciwko Bank S.A. z siedzibą w W. (pozwany) o odszkodowanie i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz oddalił powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w Bank S.A. od dnia 11 marca 2013 r., przy czym od dnia 1 stycznia 2014 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku menedżera I i II Centrum Kredytowego w K., w pełnym wymiarze czasu pracy, w zadaniowym systemie czasu pracy, następnie kolejno menedżera Centrum Kredytowego i kierownika Oddziału w Departamencie Sieci Własnej w K.. Do zakresu jego obowiązków należało m.in. kierowanie i organizacja pracy oddziału, w tym podległymi pracownikami. W grudniu 2016 r. u pozwanego została powołana komisja, której głównym zadaniem było potwierdzenie wiarygodności zgłoszenia naruszenia przepisów przez powoda. W dniu 14 marca 2017 r. komisja sporządziła protokół nr 7 podsumowujący dotychczasowe działania podjęte w ramach postępowania wyjaśniającego w sprawie powoda. Wnioskiem z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego było zakończenie współpracy z powodem. Następnie komisja przekazała raport końcowy osobom decydującym o rozwiązaniu stosunku pracy. Pismem z dnia 10 kwietnia 2017 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy stwierdził, że postępowanie przeprowadzone w sprawie przemawiało za uznaniem, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było merytorycznie uzasadnione. Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było niewłaściwe traktowanie przez powoda podległych mu pracowników oraz jego niewłaściwa postawa menedżerska, organizowanie współpracy z pośrednikami w sposób niedozwolony, niezgodny z procedurami Banku, polegający na nieformalnych układach zmierzających do narzucania pracownikom obowiązku dzielenia się z pośrednikiem przysługującą pracownikowi za zawarcie umowy prowizją, wreszcie także nieetyczne działania polegające na intymnych relacjach podczas wyjazdu szkoleniowego do W. z podległą powodowi pracownicą. U pozwanego obowiązywała wewnętrzna procedura zgłaszania nadużyć, dostępna wszystkim pracownikom. Protokół podsumowujący działania podjęte w ramach postępowania wyjaśniającego dotyczącego powoda został sporządzony w dniu 14 marca 2017 r. W protokole tym komisja zarekomendowała rozwiązanie umowy o pracę z

powodem, przy czym nie wskazała trybu tego rozwiązania. Protokół został przekazany do Dyrektora Departamentu Sieci Własnej G. W.. Dopiero z tą chwilą osoba władna do podjęcia decyzji w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z pozwanym uzyskała pełną wiedzę na temat okoliczności uzasadniających to rozwiązanie. Sąd Rejonowy stwierdził, że oświadczenie pozwanego z dnia 10 kwietnia 2017 r. zostało doręczone powodowi - w dniu 12 kwietnia 2017 r., zachowany zatem został miesięczny termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z 22 września 2020 r., XI Pa 117/20, oddalił apelację powoda od powyższego wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że za punkt odniesienia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. uznaje się moment uzyskania przez pracodawcę wiarygodnych informacji uzasadniających jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwianym niezwłocznie rozwiązaniem umowy o pracę. W niniejszej sprawie nastąpiło to w momencie przekazania protokołu kończącego postępowanie wyjaśniające w dniu 14 marca 2017 r. Dyrektorowi Departamentu Sieci Własnej, który był osobą upoważnioną do podejmowania decyzji dotyczących rozwiązania umowy o pracę z powodem i jego trybu. Sąd drugiej instancji uznał, że dopiero z tą chwilą osoba władna do podjęcia decyzji w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy uzyskała pełną wiedzę na temat okoliczności uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Sąd Okręgowy stwierdził, że ponieważ powód odebrał oświadczenie w dniu 12 kwietnia 2017 r. pozwany dochował miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. Sąd Okręgowy uznał za bezzasadny zarzut powoda, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone mu przez osobę nieupoważnioną. Pozwany wykazał umocowanie A. do złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Sąd drugiej instancji uznał ponadto, że zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, iż przyczyny podane w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia były prawdziwe i uzasadniały zakończenie z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarżący podniósł, że w niniejszej sprawie występują istotne zagadnienia prawne, dotychczas nierozwiązane w sposób jednolity i niebudzący

wątpliwości, dotyczące art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i przesłanek dotyczących ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie jest bowiem jasne, czy zarzucany powodowi brak budowania prawidłowych relacji w zespole i zarządzenia pracownikami, motywowania pracowników, kontrolowania wywiązywania się przez pracowników z narzuconych planów jakościowych i ilościowych w sposób zgodny z elementarnymi zasadami dobrego zarządzania stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czy też stanowi o braku umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy na stanowisku menadżer, które powinno ewentualnie skutkować rozwiązaniem z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Skarżący podniósł ponadto, że pozwany wiedział o zarzutach wobec powoda od grudnia 2015 r. Natomiast pierwsze czynności zostały podjęte przez pozwanego - komisję w dniu 6 lutego 2017 r., zatem znacznie po upływie jednego miesiąca. W związku z powyższym w ocenie skarżącego zasadne jest uznanie, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne.

Skarżący wskazał również, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, albowiem oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało wręczone powodowi przez osobę nieupoważnioną.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej odrzucenie jako niespełniającej wymagań w zakresie braku zawarcia w skardze wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz zawierającej wniosek nieznany ustawie tj. o uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania lub jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub

wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Skarżący powołał się na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych prawnego oraz oczywistą zasadność.

Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych przesłanek, należy podkreślić, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przedstawienie we wniosku przesłanki występowania istotnego zagadnienia prawnego powinno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, natomiast nie może mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2018 r., I CSK 23/2018, LEX nr 2508110), ale powinno być istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Zagadnienie to musi przy tym rzeczywiście występować w sprawie i mieścić się w zakresie problematyki, która podlega rzeczywistemu badaniu w postępowaniu kasacyjnym. Realizacja wskazanej wyżej przesłanki nie polega jedynie na sformułowaniu problemu prawnego bazującego na przepisach wskazanych w podstawie skargi kasacyjnej. Konieczne jest przedstawienie odpowiedniego wywodu jurydycznego, wykazującego nie tylko zasadność preferowanego przez skarżącego sposobu rozstrzygnięcia zagadnienia, ale także wadliwość rozwiązania postawionego problemu przez sąd drugiej instancji przy wykorzystaniu zapatrywań prawnych wyrażonych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, opartych na poczynionych w sprawie jednoznacznych i stabilnych ustaleniach faktycznych wiążących Sąd Najwyższy przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c., por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r., I CSK 175/17, LEX nr 2372560). Skoro jednak skarga kasacyjna wnoszona jest w konkretnej sprawie, to zarówno charakter zgłoszonego w niej roszczenia, jak i ustalony przez sądy *meriti* stan faktyczny, którym Sąd Najwyższy jest związany (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.), musi pozostawać w związku z przedstawionym przez skarżącego zagadnieniem prawnym i pozwalać

na jego rozstrzygnięcie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 585/17, LEX nr 2497714).

Ponadto istotnym zagadnieniem prawnym w rozmieleniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114).

Opierając się na standardzie wynikającym z powołanych wyżej orzeczeń, przedstawione w skardze kasacyjnej „zagadnienia” nie spełniają wymogów przewidzianych dla tej przesłanki przedsądu (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.)

Odnosnie do pierwszej formułowanej przez skarżącego wątpliwości (nazwanej zagadnieniem prawnym) dotyczącej art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie występowania przesłanek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy wskazać, że przewidziane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przesłanki skorzystania przez pracodawcę z rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych doczekały się licznych wypowiedzi judykatury. Za ugruntowany należy uznać pogląd, w myśl którego użyte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieści w sobie trzy elementy: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów

prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125; z 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych wyżej elementów. Co do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy wypada z kolei podkreślić, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560; z 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Odnośnie do stopnia winy ukształtował się natomiast pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16, czy z 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, iż do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa,

polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

Mając na uwadze powyższe wywody należy stwierdzić, że zaskarżone rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego wpisuje się w utrwaloną i jednolitą linię judykatury. Sąd Okręgowy stwierdził, że wbrew twierdzeniom pozwanego zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, że przyczyny podane w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia były prawdziwe, nadto w pełni uzasadniały zakończenie z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że powód niewłaściwie traktował podległych mu pracowników oraz reprezentował niewłaściwą postawę menadżerską w stosunku do swoich pracowników oraz organizował współpracę z pośrednikami sposób niedozwolony, niezgodny z procedurami banku, polegający na nieformalnych układach zmierzających do narzucania pracownikom obowiązku dzielenia się z pośrednikiem przysługującą pracownikowi na zawarcie umowy prowizją. Powód dopuszczał się względem podległych mu pracowników szeregu negatywnych zachowań, które zostały ocenione jako umyślne i bezprawne. Sądy obu instancji ustaliły, że powód swoim działaniem naraził spółkę na szkodę, albowiem zachowanie powoda prowadziło do zniechęcania do pracy w Centrum Kredytowym i dużej rotacji wśród pracowników. Powołując przesłankę istotnego zagadnienia prawnego w zakresie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. skarżący w zasadzie koncentruje się polemice z poczynionymi przez Sądy obu instancji ustaleniami

faktycznymi. Tymczasem w myśl art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Odnosząc się do drugiej wątpliwości, nazwanej „zagadnieniem prawnym”, należy wskazać, że sam sposób jej formułowania nie spełnia wymogów stawianych zagadnieniu prawnemu. Skarżący nie przytacza bowiem żadnego przepisu prawa, którego to zagadnienie miałoby dotyczyć, a rolą Sądu Najwyższego nie jest poszukiwanie odpowiedniego przepisu w innych częściach skargi. Można się domyślać, że skarżącemu chodzi o art. 52 § 2 k.p. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie jasno wyraził stanowisko, że „termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999, nr 6, poz. 201). „Gdy pracodawca uzyskał informację o nagannym zachowaniu pracownika, przeprowadził postępowanie wyjaśniające w firmie i postępowanie to dowiodło winy pracownika, miesięczny termin na zwolnienie dyscyplinarne liczy się od zakończenia tego postępowania. Ono bowiem doprowadziło do potwierdzenia wcześniejszych zarzutów i dowiodło winy pracownika.” (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2021 r., III PSK 8/21, LEX nr 3108541).

Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, że za punkt odniesienia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. uznaje się moment uzyskania przez pracodawcę wiarygodnych informacji uzasadniających jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwianym niezwłocznie rozwiązaniem umowy o pracę. W niniejszej sprawie protokół z postępowania wyjaśniającego został przekazany pracodawcy 14 marca 2017 r., a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powód odebrał 12 kwietnia 2017 r. więc prawidłowo przyjęto, że pozwany dochował miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p.

Nie występuje również podnoszona przez skarżącego przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. W razie powołania przesłanki przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć

wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z 5 września 2008 r., I CZ 64/08). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134).

Nie można uznać za występowanie przesłanki oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, skoro nie wskazano na żaden przepis, który został naruszony. Można tylko przypuszczać, że skarżący miał na myśli podniesiony w ramach podstaw skargi kasacyjnej zarzut naruszenia art. 3¹ k.p. Na marginesie należy zatem wyjaśnić, że Sąd Okręgowy ocenił jako bezzasadny zarzut naruszenia art. 3¹ k.p. dotyczący złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez osobę nieupoważnioną, ponieważ pozwany wykazał umocowanie do złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. W odpowiedzi na apelację powoda pełnomocnik pozwanego złożył pełnomocnictwo udzielone Pani A. A. do podpisania oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. oraz wyjaśnienie, że została ona upoważniona m.in. do jednoosobowego podejmowania czynności faktycznych i prawnych z zakresu prawa pracy w odniesieniu do pracowników pozwanego.

Wobec niewykazania przez skarżącego istnienia powołanych przesłanek przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

[as]