

POSTANOWIENIE

Dnia 9 lipca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa L. O.
przeciwko Biuru Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w W.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 lipca 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 28 maja 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 28 maja 2018 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 12 września 2017 r. ustalając, że L. O. łączy z Biurem Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w W. stosunek pracy od dnia 23 listopada 2012 r., w ramach którego jest ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku inspektora w Departamencie Budżetu i Finansów z wynagrodzeniem zasadniczym według XIII kategorii zaszeregowania w wysokości 2.900 zł, a miejscem wykonywania pracy jest Biuro Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w W., Skwer X. W pozostałym zakresie powództwo oddalił.

W sprawie ustalono, że L. O. była zatrudniona w Biurze Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w W. w okresie od dnia 19 października 2009 r. do dnia 23 listopada 2012 r. na podstawie umowy na zastępstwo. Od dnia 23 listopada 2012 r.

do dnia 31 grudnia 2013 r. Biuro Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w W. powierzyło powódce wykonanie usług na umowę zlecenie. Powódka świadczyła usługi objęte zakresem umowy przy użyciu sprzętu komputerowego pracodawcy, nie mogła powierzyć wykonania zobowiązań wynikających z umowy osobie trzeciej, przysługiwało jej wynagrodzenie, podpisywała codziennie godzinowe rozliczenie czasu wykonywania usług, podlegała kierownictwu pracodawcy.

W uzasadnieniu zatrudnienia powódki na podstawie umowy zlecenia, Dyrektor Biura Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w W. podała, że ustawa budżetowa nie przyznała środków na zwiększenie zatrudnienia ani wynagrodzenia, stąd jako Dyrektor zaakceptowała przyznanie środków na umowę zlecenie. W dniu 2 lutego 2015 r. powódka urodziła dziecko.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka miała interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, albowiem jego ustalenie mogło również mieć znaczenie w przyszłości dla ustalenia podstawy wymiaru emerytury powódki, a więc roszczenia jeszcze nieskonkretyzowanego i niewymagalnego, gdyż prawo do emerytury nabywa się dopiero wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego. Sąd Rejonowy przyjął jednak, że art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę, a o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. W ocenie Sądu pierwszej instancji, zatrudnienie powódki nie miało charakteru pracowniczego.

Uwzględniając apelację powódki, Sąd Okręgowy nie podzielił w większości ustaleń faktycznych oraz oceny prawnej dokonanej przez Sąd Rejonowy, z wyłączeniem oceny prawnej odnoszącej się do kwestii wykazania przez powódkę interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy.

Sąd odwoławczy podkreślił, że pierwotnie w sprawie zapadł wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 21 kwietnia 2015 r., ustalającego, że powódkę i pozwanego łączy stosunek pracy we wskazanym okresie. Sąd Okręgowy w W. na skutek apelacji pozwanego, wyrokiem z dnia 31 stycznia 2017 r. uchylił powyższy wyrok w pkt. 1 i 3 i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Z uzasadnienia Sądu Okręgowego wynika, że Sąd Rejonowy jedynie w sposób nieprawidłowy określił wynagrodzenie należne powódce w związku z ustaleniem, że strony łączył stosunek pracy. Natomiast Sąd Okręgowy nie

kwestionował ustalenia i oceny prawnej dokonanej przez Sąd pierwszej instancji w zakresie ustalenia samego stosunku pracy.

Rozpatrując apelację od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 12 września 2017 r., Sąd Okręgowy w oparciu o materiał dowodowy ustalił, że od dnia 23 listopada 2012 r. L. O. świadczyła pracę na rzecz pozwanego Biura Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w W., w ramach której wykonywała zadania nieróżniące się od zadań wykonywanych przez nią w ramach wcześniejszego zatrudnienia na podstawie umów o pracę. W okresie wykonywania pracy w ramach umów zlecenia jej przełożonymi byli J. K. i H. B. Powódka podpisywała listę obecności (czas pracy był ewidencjonowany), pracowała w systemie ośmiogodzinnym, pięć dni w tygodniu. Powódka zastępowała H. B. w czasie jej nieobecności, zastępowała także innych pracowników.

Sąd Odwoławczy, wskazując na konstytutywne cechy stosunku pracy uznał, że strony łączył stosunek pracy i stąd orzekł w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości.

W podstawach skargi wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 171 ust. 1, 5 i 7 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 869) w związku z art. 10, 11 ust. 1 i art. 18c ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1458) w związku z art. 65 k.c., art. 25¹ § 1 k.p., art. 3¹ § 1 k.p., art. 22 § 1, § 1¹ k.p., art. 65 § 1 i § 2 k.c., art. 353¹ k.c. oraz art. 750 k.c., art. 734 k.c. w związku z art. 750 k.c., art. 737 k.c. i art. 740 k.c. w związku z art. 750 k.c., art. 738 k.c. w związku z art. 750 k.c., art. 746 § 1 k.c. w związku z art. 750 k.c., art. 87 k.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, to jest:

- czy jednostka sektora finansów publicznych jaką jest Biuro KRRiT, w przypadku braku środków na wynagrodzenia pracownicze może, za pośrednictwem kierującego nią Organu, złożyć oświadczenie woli o zawarciu umowy o pracę bez równoczesnego naruszenia art. 171 ust. 1, 5 i 7 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych w związku z art. 10, 11 ust. 1 i art. 18c ust. 1 pkt 2 ustawy z

dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych?

- czy prawidłowa wykładnia art. 87 k.c. pozwala przyjąć, że obawa strony co do braku zatrudnienia w przypadku nie zawarcia umowy o świadczenie usług jest groźbą karalną, która to powoduje tylko, iż można uchylić się od złożonego oświadczenia woli?

Skarżący wskazał również na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości oraz wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, to jest: (-) art. 3¹ § 1 k.p., art. 38 k.c. oraz art. 33¹ § 1 k.c. w związku z ust. 1 Regulaminu Organizacyjnego; (-) art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. oraz art. 65 § 1 i § 2 k.c., art. 353¹ k.c. oraz art. 750 k.c.; (-) art. 737 k.c. i art. 740 k.c. w związku z art. 750 k.c.; (-) art. 738 k.c. w związku z art. 750 k.c.; (-) art. 746 § 1 k.c. w związku z art. 750 k.c. Nadto skarga jest oczywiście uzasadniona ze względu na brak zastosowania art. 25¹ § 1 i § 3 pkt 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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 orzecznictwie 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. 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 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.

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. Te zależności w sprawie nie zachodzą. Na stawiane przez skarżącego pytanie odpowiedzi udzielić można za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę całokształt okoliczności faktycznych. Innymi słowy rozstrzygnięcie istotnego problemu prawnego nie może polegać na wyjaśnieniu wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów.

Odnosząc się do przedstawionych przez skarżącego pytań, należy wstępnie przypomnieć, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei § 1¹ tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a według § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z brzmienia powołanych przepisów wynika zatem, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie posiada cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1 k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1¹ k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² k.p. jest

więc przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego praca jest świadczona, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Taki sposób odczytania wymienionych przepisów ma oparcie w orzecznictwie sądowym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 375; z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808). Co więcej, z orzecznictwa tego wynika, że sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (por. wyżej powołany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07).

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, poza wyodrębnieniem organizacyjnym, muszą również posiadać odrębny status finansowy (np. własne konta bankowe). W tym drugim aspekcie oznacza to uprawnienia do autonomicznego dysponowania powierzonymi środkami finansowymi w ramach prowadzonego zindywidualizowanego rozrachunku gospodarczego. Jeżeli wspomniana autonomia zostaje ograniczona przez powszechnie obowiązujące przepisy, to rolą i obowiązkiem dysponenta tych środków jest ich wykorzystanie zgodnie z ich celem i według zasad tam ustanowionych (tu bez naruszenia art. 171 ust. 1, 5 i 7 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych w związku z art. 10, 11 ust. 1 i art. 18c ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych).

Natomiast na gruncie rozpoznawanej sprawy rolą sądu było zbadanie czy praca wykonywana przez powódkę jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a w przypadku takiego ustalenia, dla pełnej jasności, wykazanie, że

nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną (art. 22 § 1¹ k.p.). Nie znajduje uzasadnienia argumentacja skarżącego, że nie było możliwe zatrudnienie powódki na podstawie umowy o pracę, z powodu ograniczeń wynikających z art. 171 ust. 1, 5 i 7 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych w związku z art. 10, 11 ust. 1 i art. 18c ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych, a jest możliwe zatrudnienie jej na podstawie umowy zlecenia, z naruszeniem art. 22 § 1, § 1¹ oraz § 1² k.p.

Uzupełniając należy dodać, że na podstawie analizy dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego można wyprowadzić ogólny wniosek, zgodnie z którym, jeśli umowa wykazuje cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych rodzajów (typów) umów (umowy o pracę i umowy prawa cywilnego), to w celu dokonania jej właściwej kwalifikacji prawnej należy posłużyć się metodą typologiczną, której istota sprowadza się do poczynienia ustaleń w kierunku, jakie cechy przeważają (dominują) w umowie (por. w szczególności wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103, z glosą A. Musiały i z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 2, s. 102). Innymi słowy, w razie wątpliwości, czy dana umowa jest umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy. Ocenie podlega nie tylko treść umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania. Wola stron (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) nie może przy tym przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 11 i § 12 k.p. W rezultacie, woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965 nr 9, poz. 157 z glosami T. Gleixnera,

OSP 1965 nr 12, poz. 253 i S. Wójcika, OSP 1966 nr 4, poz. 86; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPIUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPIUS 1999 nr 24, poz. 775; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPIUS 2001 nr 1, poz. 18; z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209; z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 7 października 2007 r., III PK 38/07, LEX nr 560867; z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 470956; z dnia 27 maja 2010 r., II 354/09, LEX nr 598002; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II UK 323/10, LEX nr 885015; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 z glosą aprobusującą S. Kowalskiego, OSP 2015 nr 6, poz. 89; z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192; z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397; z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610). Istotne (pomocne) przy kwalifikacji takiej umowy jest też uwzględnienie okoliczności towarzyszących jej zawarciu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPIUS 1999 nr 14, poz. 449).

Odnosząc się do drugiego problemu, który skarżący podnosi do rangi istotnego zagadnienia prawnego, należy przypomnieć, że zgodnie z art. 87 k.c. kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego polega na sformułowaniu tego zagadnienia i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Musi przy tym chodzić o zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze, które zarazem ma znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw. Ta zależność nie występuje w rozpoznawanej sprawie. Tym samym wywody przedstawione w skardze kasacyjnej, ograniczone do zgłoszenia wątpliwości, w istocie pozorują istotne zagadnienie prawne.

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na tym, że istnieje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości lub

wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo, iż budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje wyraźnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych, które należy przytoczyć. Również ta przesłanka nie występuje w sprawie.

Zgodnie z treścią art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Z literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że ma on zastosowanie do wszelkich czynności z zakresu prawa pracy – materialnoprawnych i proceduralnych, dokonywanych przez pracodawcę wobec pracownika, organów administracji i władz publicznych, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz wszelkich podmiotów o uprawnieniach partycypacyjnych. Odnosi się on zatem do oświadczeń woli, oświadczeń wiedzy oraz innych działań o skutkach prawnych (zob. K.W. Baran, [w:] K.W. Baran red., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018). Osobą lub organem zarządzającymi jest podmiot wskazany w przepisach (powszechnie obowiązujących i o charakterze wewnętrznym) dotyczących funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej. Osobą wyznaczoną jest natomiast podmiot, którego upoważnienie do działania ma charakter zależny, a zatem któremu powyższe uprawnienie przysługuje w drodze uzyskania upoważnienia od pracodawcy. Innymi słowy „inna wyznaczona osoba” jest podmiotem z reguły wtórnie upoważnionym do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (zob. P. Prusinowski: Reprezentacja pracodawcy w ujęciu podmiotowym [w:] Przegląd Prawa i Administracji CXIII, A. Górnicz-Mulcahy red., Wrocław 2018, s. 96). Możliwe jest również wyznaczenie więcej niż jednej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, przy określeniu ich łącznej bądź samodzielnej kompetencji do działania (zob. A. Piszczek: Podmiot realizujący uprawnienia kierownicze w stosunku pracy, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 9). Uprawnienie do dokonywania czynności za pracodawcę podmiotom wskazanym w art. 3¹ k.p. może przysługiwać na podstawie przepisów dotyczących funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej (ustawowych, statutowych, regulaminowych), na podstawie

czynności prawnej, decyzji, zarządzenia administracyjnego, a także orzeczeń organów ochrony prawnej (zob. K.W. Baran, [w:] K.W. Baran red., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018).

Odnosnie do pozostałych wskazanych we wniosku przepisów, należy podkreślić, że jeżeli konkretny przepis był już przedmiotem wykładni w judykaturze, a interpretacja ta jest w ocenie skarżącego nieuzasadniona, nieodzwon jest również przedstawienie racji, które przemawiają za zmianą dotychczasowej linii orzeczniczej. Tego wymogu skarżący nie zrealizował.

Powołując się zaś na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej należy wykazać, że popełnione przy ferowaniu zaskarżonego orzeczenia uchybienia w zakresie stosowania prawa miały charakter kwalifikowany i nie podlegały różnym ocenom, były więc dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika. Tego wymogu nie spełnia zarzut skarżącego w zakresie niezastosowania art. 25¹ § 1 i § 3 k.p. Z treści skargi w żaden sposób nie wynika jaskrawa sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa niepodlegającymi różnej wykładni i niepozostawiającymi sądowi swobody oceny albo z podstawowymi zasadami orzekania obowiązującymi w demokratycznym państwie prawa.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.

Jednocześnie nie orzeczono o kosztach procesu, mimo złożenia odpowiedzi na skargę kasacyjną, bowiem powódka żądała ich przyznania wyłącznie w razie oddalenia skargi kasacyjnej, a do takiego etapu sprawy nie doszło (skarga kasacyjna nie została przyjęta do rozpoznania). Należy nadto zwrócić uwagę, że jeżeli w odpowiedzi na skargę kasacyjną nie wskazano argumentów dotyczących podstaw z art. 398⁹ § 1 k.p.c., uzasadniających odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, to tego rodzaju koszty nie mogą być uznane - w razie odmowy przyjęcia skargi do rozpoznania - za koszty celowej obrony w rozumieniu art. 98 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 398²¹ k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2014 r., II CSK 77/14, LEX nr 1511117).

