

Sygn. akt II PK 397/15

POSTANOWIENIE

Dnia 12 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa A. B.

przeciwko E. SA w K.

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 października 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 6 sierpnia 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

**2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900
(dziewięćset) złotych tytułem kosztów pomocy prawnej w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 6 sierpnia 2015 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powoda A. B. , zmienił zaskarżony tą apelacją wyrok Sądu Rejonowego z dnia 6 maja 2015 r. w punkcie II w ten sposób, że zasądził od pozwanej E. S.A. w K. na rzecz powoda kwotę 17.695,89 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 6 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty, nakazał pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 885 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.730 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

Pozwana E. S.A. w K. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 6 sierpnia 2015 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej skarżąca podniosła, że jej skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, a nadto powołała się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, którym jest kwestia, czy na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników można zasądzić odprawę w przypadku ustalenia przez sąd, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem dokonanego wypowiedzenia następujące w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy i płacy może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika?

Zdaniem skarżącej, Sąd Okręgowy w W. dopuścił się ewidentnego naruszenia przepisu art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a naruszenie to jest widoczne *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej. Naruszenie to polegało na tym, iż Sąd Okręgowy przyjął, że samo zaproponowanie pracownikowi nowych warunków umowy o pracę stanowiło wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy i tym samym uzasadniało zasądzenie na rzecz powoda odprawy oraz że rozwiązanie stosunku pracy z upływem dokonanego wypowiedzenia następujące w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy i płacy może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

W ocenie skarżącej, stanowisko to jest sprzeczne z orzecnictwem oraz doktryną w zakresie uznania jako przyczyny niedotyczącej pracownika samego faktu przedstawienia nowych warunków pracy i płacy w wypowiedzeniu zmieniającym.

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., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, 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.

Wypada również przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku (sporządzonym odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. pośród wielu postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 296/11, LEX nr 1214580; z dnia 11 czerwca 2013 r., II UK 71/13, LEX nr 1331300). Oznacza to w praktyce,

iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. 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 (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Skarga jest natomiast oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurystycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437), jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286). Powołanie się przez autora

skargi kasacyjnej na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje go zatem do przedstawienia wyvodu prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, tj. podlegającą uwzględnieniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695). Innymi słowy, jeżeli skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinien zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2010 r., V CSK 459/09, LEX nr 602638).

Zdaniem Sądu Najwyższego, skarżąca nie wykazuje żadnej z wyżej opisanych przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Przede wszystkim Sąd Najwyższy zauważa, że skarżąca łączy wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego z oczywistą zasadnością skargi kasacyjnej. Tymczasem, już tylko z samej przedstawionej wyżej istoty obu przesłanek przedsądu, przewidzianych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c., wynika, że co do zasady nie mogą one występować jednocześnie. Jeżeli bowiem w sprawie rzeczywiście występuje istotne zagadnienie prawne, od którego rozstrzygnięcia zależy wydanie prawidłowego orzeczenia co do istoty sprawy, to z natury rzeczy ewentualny błąd orzeczniczy popełniony przez Sąd drugiej instancji nie może mieć charakteru oczywistego i podstawowego. Skarga kasacyjna nie może być, z kolei, uznana za oczywiście uzasadnioną, jeżeli o występowaniu tej przesłanki miałoby świadczyć naruszenie przepisów prawa, których wykładnia nasuwa tak duże wątpliwości, iż konieczne jest ich wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy w ramach sformułowanego w tej sprawie zagadnienia prawnego (por. pośród wielu postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 247/10, LEX nr 1274964). Tylko z tej przyczyny należy zatem uznać, że sam sposób powołania przez skarżącą przesłanek przedsądu nie może przekonać Sądu Najwyższego o potrzebie poddania ocenianej skargi kasacyjnej merytorycznej ocenie.

Niezależnie od tego Sąd Najwyższy przypomina, iż stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Przedstawiona regulacja oznacza więc, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych (będąca przedmiotem sporu w niniejszej sprawie), przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11 (LEX nr 1219488), pojęcie „wyłączny powód” w obecnie obowiązującej ustawie o zwolnieniach grupowych należy rozumieć tak, jak w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Dlatego aktualne jest również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90 (OSNCP 1992 nr 11, poz. 204), w którym wyjaśniono, iż sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z 1989 r., że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy”, należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (por. też późniejsze orzecznictwo, np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNAPIUS 2002 nr 2, poz. 40).

W ugruntowanym już orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje, że powołany przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jak wyjaśnił zaś Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08 (LEX nr 738347), potwierdzającym wcześniejsze orzecznictwo, odprawa pieniężna

przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Wymaga podkreślenia, że Sąd Najwyższy w powołanym wyroku stwierdził również, że to, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 1989 r. stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi natomiast na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy.

Dlatego też należy przyjąć, iż prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 55/14, niepublikowany).

Ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być przy tym zobiektywizowana, a słuszność tego stanowiska potwierdzają kolejne orzeczenia Sądu Najwyższego. W szczególności z

uzasadnienia wyroku z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99 (OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40) wynika, że ocena „wyłącznieści” przyczyny rozwiązania stosunku pracy (art. 10 ust. 1 ustawy z 1989 r.) powinna uwzględniać, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest, między innymi, skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę, to przyczyna z art. 1 ust. 1 tej ustawy nie jest przyczyną wyłączną. Z kolei, w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną. Odmowa przyjęcia nowych warunków płacy, a tym samym „współprzyczynienie się” do rozwiązania umowy o pracę, winno być, jak już wskazano, oceniane także w oparciu o obiektywne kryteria. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09 (LEX nr 560731), rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie.

Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych, które nie podlegają weryfikacji przez Sąd Najwyższy. Jednakże należy przyjąć, że sąd, dokonując takiej oceny, powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991 z. 9, poz. 212 oraz z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40). Po drugie, ocena ta powinna być, jak wyżej podkreślono, zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach

zaproprowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie – dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 576 oraz z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488). Można bowiem przyjąć, że złożenie takiej propozycji jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Z tego względu po odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia.

Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, nawet pobieżna lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wyraźnie przemawia za uznaniem, że Sąd drugiej instancji w swoich rozważaniach uwzględnił wskazany wyżej sposób rozumienia omawianych przepisów, w pełni respektując przedstawione poglądy judykatury, a nawet uczynił z nich podstawę własnej oceny prawnej, dokonanej przy wzięciu pod uwagę przeprowadzonej wcześniej oceny dowodów i poczynionych przez na jej podstawie ustaleń faktycznych. Z ustaleń tych wynikało natomiast, że zaproponowanie powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 28 maja 2014 r. nowych warunków umowy o pracę stanowiło wyłączną przyczynę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, a zarówno samo wypowiedzenie zmieniające (ze względu na wcześniejsze prawomocne zakwestionowanie przez Sąd pierwszej instancji prawdziwości przyczyn podanych przez skarżącą), jak i powodująca rozwiązanie umowy o pracę odmowa przyjęcia warunków zaproponowanych w tym wypowiedzeniu nastąpiły z przyczyn niedotyczących pracownika. Wypada w

związku z tym przypomnieć, że ustalenia faktyczne stanowiące podstawę rozstrzygnięcia są wiążące dla Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), co oznacza, że Sąd Najwyższy w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do merytorycznego rozpoznania musiałby je uwzględnić przy rozstrzyganiu zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżąca nie wykazała potrzeby rozpoznania jej skargi kasacyjnej. Dlatego też, opierając się na treści art. 398⁹ § 2 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie 98 § 3 k.p.c. i § 12 ust. 1 w związku z § 13 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.