

POSTANOWIENIE

Dnia 9 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa A. W.
przeciwko P. S.A. z siedzibą w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 sierpnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 13 lipca 2022 r., sygn. akt XIV Pa 15/21,

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) zasądza od A. W. na rzecz P. S.A. z siedzibą w W. kwotę
240 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 13 listopada 2020 r. Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie w sprawie z powództwa A. W. przeciwko P. S.A. w K. o przywrócenie do pracy w pkt. I oddalił powództwo i w pkt. II orzekł o kosztach postępowania.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że A. W. była zatrudniona w spółce P. S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z 24 sierpnia 2010 r. w Biurze Zarządu na stanowisku asystenta, w pełnym wymiarze czasu pracy. Do zadań powódki na ww. stanowisku należała m.in. obsługa połączeń telefonicznych, współuczestniczenie w przygotowywaniu korespondencji tworzonej przez Dyrektora Departamentu Zarządu, prowadzenie dziennika ewidencji korespondencji

przychodzącej i wychodzącej, w tym obsługa wszystkich pism z dekretacją, bieżąca archiwizacja dokumentacji.

Pismem z 15 października 2014 r. prezes zarządu pozwanej spółki powierzył powódce, w wyniku uzasadnionych potrzeb pracodawcy, w oparciu o art. 42 § 4 k.p., w okresie od 20 października 2014 r. do 31 grudnia 2014r., wykonywanie pracy specjalisty w Sekcji Ekonomiczno-Organizacyjnej Departamentu Eksploatacji.

Zdaniem Sądu Rejonowego, za uzasadniającą wypowiedzenie powódce umowy o pracę należało uznać przyczynę związaną z nieprzewidzianymi, długotrwałymi i powtarzającymi się usprawiedliwionymi nieobecnościami powódki w pracy spowodowanymi chorobami. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, że wypowiedzenie umowy o pracę uzasadniają nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się absencje pracownika, w szczególności gdy są one bliskie okresowi wskazanemu w art. 53 § 1 pkt 1 k.p., wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw), chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione.

Sąd Rejonowy podniósł, że powódka była nieobecna w pracy w roku 2013 w wymiarze 172 dni kalendarzowych, w roku 2014 w wymiarze 124 dni kalendarzowych oraz w roku 2015 do dnia 30 kwietnia w wymiarze 119 dni kalendarzowych, łącznie w wymiarze 415 dni kalendarzowych (296 dni roboczych, czego powódka nie kwestionowała). Były to nieobecności usprawiedliwione, spowodowane niezdolnością do pracy z powodu choroby, w tym poddaniu się przez powódkę procedurze in vitro.

W ocenie Sądu Rejonowego, czasokres pozostawania przez powódkę nieobecną w pracy, jak również częstotliwość tych nieobecności pozwala stwierdzić, że absencje powódki w pracy miały charakter długotrwały i powtarzający się. Sąd miał na względzie, że powódka była zatrudniona na eksponowanym stanowisku, wymagającym dyspozycyjności i nieustannego kontaktu ze wszystkimi departamentami pozwanej spółki oraz podmiotami zewnętrznymi, tj. w sekretariacie zarządu, a następnie w sekretariacie Departamentu Zarządu. Obowiązki powódki w znacznej części musiały być natychmiast wykonywane, bo wpływały na pracę w innych departamentach. Pracownicy zastępujący powódkę wykonywali swoje obowiązki łącznie z obowiązkami należącymi do powódki, które były im

odpowiednio przydzielane przez przełożonych. Absencje powódki wpływały zatem na zakres obowiązków pracowników ją zastępujących.

Sąd Rejonowy uznał, że także druga w kolejności ze wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn wypowiedzenia, uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Powódka została skierowana przez pracodawcę do wykonywania pracy specjalisty w Sekcji Ekonomiczno-Organizacyjnej Departamentu Eksploatacji w okresie od 20 października 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. Było to podyktowane brakami kadrowymi w ww. departamencie, spowodowanymi dłuższą nieobecnością zatrudnionych tam pracowników. Powódka po początkowym pozytywnym nastawieniu do pracy w nowym departamencie, zakwestionowała powierzony jej zakres obowiązków. Zastrzeżenia powódki zgłaszane pracodawcy co do rodzaju powierzonych jej obowiązków jako nieodpowiadających jej kwalifikacjom nie były uzasadnione. Zakres obowiązków w Departamencie Eksploatacji był porównywalny z zakresem obowiązków w Departamencie Zarządu. Praca w Departamencie Eksploatacji nie wymagała jednak, jak twierdziła powódka, wiedzy technicznej, dodatkowych kwalifikacji czy umiejętności, niż te, którymi dysponowała powódka. Powódka miała wykonywać podobne obowiązki do tych, które dotychczas wykonywała w Departamencie Zarządu. Nie można zatem uznać, że faktyczna odmowa wykonania obowiązków pracowniczych przez powódkę powierzonych jej przez pracodawcę w trybie art. 42 § 4 k.p. była usprawiedliwiona.

Na skutek apelacji powódki Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 13 lipca 2022 r., oddalił jej apelację.

Sąd Odwoławczy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji, nie znalazł podstaw do ich podważenia.

Sąd Okręgowy podniósł, że brew twierdzeniom apelacji, za uzasadniającą wypowiedzenie powódce umowy o pracę należało uznać przyczynę pierwszą z przyczyn wypowiedzenia, związaną z nieprzewidzianymi, długotrwałymi i powtarzającymi się usprawiedliwionymi nieobecnościami powódki w pracy spowodowanymi chorobami. Jak słusznie Sąd Rejonowy zauważył, powódka była nieobecna w pracy w roku 2013 w wymiarze 172 dni kalendarzowych, w roku 2014

w wymiarze 124 dni kalendarzowych oraz w roku 2015 do dnia 30 kwietnia w wymiarze 119 dni kalendarzowych, łącznie w wymiarze 415 dni kalendarzowych (296 dni roboczych, czego powódka nie kwestionowała). Były to nieobecności usprawiedliwione, spowodowane niezdolnością do pracy z powodu choroby, w tym poddaniu się przez powódkę procedurze in vitro.

Za prawidłową w ocenie Sądu Okręgowego należy uznać ocenę dokonaną przez Sąd Rejonowy, że czasookres pozostawania przez powódkę w pracy, jak również częstotliwość tych nieobecności pozwala stwierdzić, że absencje powódki w pracy miały charakter długotrwały i powtarzający się. Niewątpliwie, nieobecności powódki w pracy dezorganizowały funkcjonowanie zakładu pracy i naruszały interesy pracodawcy. Świadczy o tym sam zakres obowiązków powódki, na stanowisku specjalisty, m.in. obsługa połączeń telefonicznych, współuczestniczenie w przygotowywaniu korespondencji tworzonej przez Dyrektora Departamentu Zarządu, prowadzenie dziennika ewidencji korespondencji przychodzącej i wychodzącej, w tym obsługa wszystkich pism z dekretacją, bieżąca archiwizacja dokumentacji. Powierzone powódce obowiązki niewątpliwie wymagały natychmiastowego działania. Tylko niektóre z powierzonych powódce czynności mogły być przesunięte w czasie.

Zgodzić się również należy z Sądem Rejonowym, że powódka była zatrudniona na eksponowanym stanowisku, wymagającym dyspozycyjności i nieustannego kontaktu ze wszystkimi departamentami pozwanej spółki oraz podmiotami zewnętrznymi, tj. w sekretariacie zarządu, a następnie w sekretariacie Departamentu Zarządu. Obowiązki powódki, wskazane powyżej, w znacznej części musiały być natychmiast wykonywane, bo wpływały na pracę w innych departamentach. Pracownicy zastępujący powódkę wykonywali swoje obowiązki łącznie z obowiązkami należącymi do powódki, które były im odpowiednio przydzielane przez przełożonych. Absencje powódki wpływały zatem na zakres obowiązków pracowników ją zastępujących. Z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego ponadto wynika, że po skierowaniu powódki w 2014 r. czasowo do pracy w Departamencie Eksploatacji, powódka po zaledwie jednym dniu pracy w nowym departamencie poinformowała pracodawcę o swojej niezdolności do pracy z powodów zdrowotnych.

Sąd Okręgowy podkreślił, że postępowanie powódki powodowało, że w przeważającej części jej nieobecności w pracy miały charakter nieprzewidziany, zaś pracodawca był zmuszony do wyznaczania zastępstw za powódkę w ostatniej chwili, tak, aby nie dezorganizowało to w sposób znaczący pracy pozwanej spółki, co wynika wprost z przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania. Zwraca również uwagę, że długotrwałe i powtarzające się nieobecności powódki w pracy, biorąc pod uwagę rodzaj i charakter pracy wykonywanej przez powódkę, zagrażały sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy oraz jego interesom. Wymiar nieobecności powódki w pracy z powodu niezdolności do pracy z przyczyn zdrowotnych (zwłaszcza do czasu przeniesienia powódki do pracy w Departamencie Eksploatacji) jest na tyle znaczny, że w dostateczny sposób uzasadnia wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zastrzeżenia powódki zgłaszane pracodawcy co do rodzaju powierzonych jej obowiązków jako nieodpowiadających jej kwalifikacjom nie były uzasadnione. Zakres obowiązków powódki w Departamencie Eksploatacji był porównywalny z zakresem obowiązków w Departamencie Zarządu. Praca w Departamencie Eksploatacji nie wymagała jednak, jak twierdziła powódka, wiedzy technicznej, dodatkowych kwalifikacji czy umiejętności, niż te, którymi dysponowała powódka. Powódka miała wykonywać podobne obowiązki do tych, które dotychczas wykonywała w Departamencie Zarządu. W konsekwencji Sąd Rejonowy słusznie uznał, że faktyczna odmowa wykonania obowiązków pracowniczych przez powódkę powierzonych jej przez pracodawcę w trybie art. 42 § 4 k.p. była nieusprawiedliwiona.

W ocenie Sądu Okręgowego wbrew twierdzeniom skarżącej, doszło do faktycznej odmowy przez powódkę wykonania obowiązków pracowniczych w Departamencie Eksploatacji. Świadczy o tym brak podpisania przez powódkę zakresu obowiązków w Departamencie Eksploatacji, a także późniejsze pismo datowane na dzień 28 października 2014 r., skierowane do prezesa zarządu pozwanej spółki. Należy zatem przyjąć za Sądem Rejonowym, że po stronie powódki nastąpiła nieuzasadniona odmowa wykonania obowiązków pracowniczych powierzonych jej przez pracodawcę w trybie art. 42 § 4 k.p., co stanowiło uzasadnioną podstawę do wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka. Zaskarżając wyrok w całości wniosła o jego uchylenie w całości oraz jego zmianę przez uwzględnienie jej skargi kasacyjnej i uwzględnienie powództwa w całości. Ewentualnie na wypadek uznania przez Sąd Najwyższy braku podstaw do wydania orzeczenia reformatoryjnego skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd drugiej instancji oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obydwie instancje.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i zastosowanie tj. art. 30 § 4 k.p., w zw. z art. 45 k.p., z art. 30 § 4 k.p., w zw. art. 45 k.p., w zw. z art. 18^{3a} k.p., w zw. z art. 8 k.p., z art. 30 k.p., w zw. z art. 45 k.p., w zw. z art. 42 § 4 k.p., w zw. z art. 100 § 1 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na istnienie zagadnień prawnych.

1. Czy rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę wskazując jako przyczynę nieprzewidziane, częste, powtarzające się nieobecności powodujące dezorganizację pracy, Pracodawca który wskazuje w oświadczeniu te nieobecności może wskazywać wśród nich nieobecności stanowiące dni wole od pracy pracownika, urlopy których sam udzielał spowodowane urlopami? Czy Pracodawca powołując się na szczególną przyczynę jaką są usprawiedliwione nieobecności powinien precyzyjnie wskazać konkretne dni nieobecności oraz wskazać (następnie wykazać) skutek w postaci dezorganizacji? Czy dla badania związku przyczynowo skutkowego ww. informacje są niezbędne a ich niedochowanie lub przekazanie nieprawdziwych danych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę stanowić będzie że przyczyna jest niekonkretna i nierzeczywista o jakiej mowa w art. 30 § 4 KP?

2. Czy pracodawca oraz Sąd, nieobecności pracownika związane z realizacją procedury in vitro, powinien traktować tak samo jak nieobecności innych pracowników związane z zamierzeniami macierzyństwa i realizacją rodzicielstwa? W razie odpowiedzi twierdzącej konieczne jest ustalenie czy Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem z przyczyn nieprzewidzianych, częstych

i powtarzających się nieobecności, powodujących dezorganizację pracy, w sytuacji gdy nieobecności te w przeważającej mierze spowodowane są stosowaniem procedury in vitro a inni pracownicy realizujący zamierzenia macierzyństwa są szczególnie chronieni przez Pracodawcę i nie rozwiązuje umów o pracę z tej przyczyny? Czy rozwiązując z pracownikiem nieobecnym z powodu poddaniu się procedurze in - vitro umowę o pracę w ww. okolicznościach pracodawca może naruszyć art. 30 § 4 KP w zw. 45 KP w zw. Art. 18^{3a} KP w zw. 8 KP

3. Czy pracownik oddelegowany na podstawie art. 42 § 4. KP, po przystąpieniu do wykonywania pracy i następnie okazania mu obowiązków na piśmie, ma prawo, w razie uznania zapisanych obowiązków za niezrozumiałe, do zwrócenia się do pracodawcy o wyjaśnienie nowych obowiązków czy też takie zwrócenie się do pracodawcy skutkuje uznaniem że odmówił wykonania polecenia służbowego czym naruszył art. 100 § 1 KP? Czy w badaniu naruszenia przez pracownika art. 100 § 1 KP konieczne jest weryfikowanie pełnego kontekstu zarzucanego czynu tj. czy ma znaczenie fakt że pracownik faktycznie świadczył nowe obowiązki oraz że pracodawca na wątpliwości odpowiedział i nie uznał w odpowiedzi że pracownik nie wykonał polecenia służbowego?

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej odrzucenie ze względu na jej niedopuszczalność, ewentualnie, na wypadek uznania, iż jest ona dopuszczalna, wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, w przypadku zaś przyjęcia jej do rozpoznania wniósł o jej oddalenie w całości. Ponadto wniósł o zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanego zwrotu kosztów postępowania, 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 poważne wątpliwości, 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).

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).

Jeśli zaś chodzi o samo zagadnienie prawne, wymaga przypomnienia, że według dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy i dotychczas niewyjaśniony, dotyczący ważnego, abstrakcyjnego zagadnienia jurystycznego, którego rozpatrzenie przyczyni się do rozwoju myśli prawnej i będzie miało znaczenie nie tylko dla oceny konkretnej, jednostkowej sprawy, lecz także przy rozstrzyganiu innych podobnych spraw. Zagadnienie to musi przy tym rzeczywiście występować w sprawie i mieścić się w zakresie problematyki, która podlega badaniu w postępowaniu kasacyjnym. Skarżący powinien nie tylko sformułować dostrzegane zagadnienie prawne, lecz także przedstawić rozbudowaną argumentację jurystyczną uzasadniającą tezę o możliwości rozbieżnych ocen prawnych w związku ze stosowaniem przepisów, na tle których zagadnienie powstało.

Istotne zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest to problem prawny, wiążący się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Przedstawienie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o

rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez powołanie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, oraz argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51; z 11 kwietnia 2012 r., III SK 41/11, LEX nr 1238126; z 31 stycznia 2013 r., II CSK 479/12, LEX nr 1293729). Innymi słowy istotne zagadnienie prawne powinno kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana, tak aby to wpierw sam skarżący mógł stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III UK 206/13).

Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania nie spełnia tych wymagań. Kwestie objęte zagadnieniem prawnym są silnie zdeterminowane okolicznościami sprawy i nie wskazują na istnienie w tym zakresie ogólnego problemu związanego z wykładnią prawa.

Odpowiedź jest zawarta w art. 30 § 4 k.p. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Nie jest to przepis nowy. Ma już wiele orzeczeń, co nie wynika ze skomplikowania regulacji lecz ze stosowania w różnych sytuacjach. Rzecz w tym, że punktem wyjścia jest przesłanka zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z art. 45 § 1 k.p., oparta na klauzuli generalnej, która tłumaczy to, że różne mogą być przyczyny wypowiedzenia. Zawsze decyduje o nich pracodawca. Nie można zatem w drodze wykładni dać wiążącej egzemplifikacji wszystkich przyczyn wypowiedzenia. Ze względu na treść przepisu opartego na klauzuli generalnej nie byłoby to możliwe. Przeciwnie byłoby sprzeczne z celem regulacji opartej na niedookreślonym zwrocie zasadności wypowiedzenia. Przenosi się to na obowiązek podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, która powinna być wystarczająco jasna, konkretna i zrozumiała dla pracownika. Wiele orzeczeń Sądu Najwyższego potwierdza te

minimalne wymagania, które są też ogólne i nie wykluczają dalszego ważenia tych kryteriów w zależności od przyczyny wypowiedzenia i od pracownika jako adresata oświadczenia pracodawcy. Należy jednak stwierdzić, iż nie składa się to na istotne zagadnienie prawne, gdyż dotyczy wykładni i stosowania prawa w danej (konkretnej) sprawie. Wykładnia prawa i jego stosowanie należą w pierwszej kolejności do sądu powszechnego. Sąd Najwyższy natomiast kontroluje stosowanie prawa przez sądy powszechne rozpoznając szczególne środki zaskarżenia lub wznowienia postępowania określone w ustawie. Innymi słowy problem art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. może być przedmiotem wykładni, jednak zwykła wykładnia nie stanowi podstawy przedsądu, co potwierdza art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. (a contrario), gdyż na podstawie tego przepisu znaczenie ma dopiero kwalifikowana potrzeba wykładni wynikająca z poważnych wątpliwości lub rozbieżności w orzecznictwie. Nie stwierdza się z urzędu rozbieżności w orzecznictwie w zakresie wykładni art. 30 § 4 k.p. W przeciwnym razie Sąd Najwyższy niejako z urzędu podjąłby uchwałę dla ujednolicenia orzecznictwa. Wykracza to ponad potrzebę argumentacji, gdyż wystarczy stwierdzić, że pierwsza i druga podstawa przedsądu różnią się (ustawodawca wyraźnie je rozróżnia - art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), a podkreśla się to dla wskazania, że zgłoszone zagadnienie prawne nie powinno ograniczać się do potrzeby wykładni prawa, zwłaszcza, że ma być istotne. Ponadto, a nawet przede wszystkim, należy zauważyć, iż zagadnienie wyraża określoną ocenę dotyczącą stosowania prawa w sprawie objętej skargą, co nie składa się na uniwersalną podstawę przedsądu, lecz ma na uwadze zasadność rozstrzygnięcia w indywidualnej sprawie. Wówczas na etapie przedsądu jest to potencjalnie domena podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., do której wniosek nie odwołuje się.

Sądy orzekające przyjęły, że wskazane przez pracodawcę dwie przyczyny o rozwiązaniu ze skarżącą umowy były prawdziwe i uzasadnione.

Ponadto w skardze kasacyjnej zabrakło zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego, co sprawiało, że miarodajne i wiążące dla Sądu Najwyższego były ustalenia faktyczne oraz ich ocena prawna zawarta w zaskarżonym wyroku.

Kierując się powyższymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżąca nie wykazała potrzeby rozpoznania jej skargi kasacyjnej, co uzasadnia odmowę jej przyjęcia podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono stosownie do art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

[SOP]

[ms]