

POSTANOWIENIE

Dnia 10 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa D.G.
przeciwko T. S.A. w W.
o odszkodowanie, odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 stycznia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 9 kwietnia 2021 r., sygn. akt XIII Pa 143/20,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od D.G. na rzecz T. S.A. w W. kwotę 4290 (cztery tysiące dwieście dziewięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego z ustawowymi odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c.**

[az]

UZASADNIENIE

Pozwem z 11 marca 2016 r. skierowanym przeciwko T. S.A. w W., D. G. wniósł o zasądzenie kwoty 173.559,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 29 lutego 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz 57.853,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 29 lutego 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej, a także zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, wyrokiem z 23 czerwca 2020 r., oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej 5.760 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Warszawie, wyrokiem z dnia 9 kwietnia 2021 r., oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego i rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że 8 stycznia 2016 r. doszło do zmian w składzie zarządu pozwanego i stanowisko prezesa zarządu pozwanego objął J. K.. W tym samym dniu pełnomocnikiem zarządu do spraw koordynacji bieżącej działalności Ośrodka Administracji została M. W.. Wcześniej w październiku 2015 r., w gmachu pozwanej doszło do przepychanek przed debatą parlamentarną. Wobec powoda padły wówczas groźby ze strony sztabu wyborczego [...], że długo nie popracuje.

Strona pozwana, pismem z dnia 16 lutego 2016 r., odebrany 29 lutego 2016 r., rozwiązała z powodem, ostatnio zatrudnionym na stanowisku dyrektora Ośrodka Administracji, umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na:

1. tolerowaniu nieświadczenia pracy przez R.C. zgodnie z zawartą przez nią umową o pracę co najmniej od 1 czerwca 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. (z wyłączeniem okresów 14 - 23 lipca 2014 r., 15 - 19 grudnia 2014 r., 22 grudnia 2014 r. - 9 stycznia 2015 r., 9 - 17 lutego 2015 r. 16 - 27 marca 2015 r., 3 - 10 sierpnia 2015 r., 31 grudnia 2015 r.),

2. narażeniu pracodawcy na szkodę majątkową powstałą w związku z pkt 1, polegającą na:

(-) wpłacie wynagrodzenia R. C. w wysokości 7.000 zł miesięcznie w okresie co najmniej od 1 czerwca 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. (z wyłączeniem okresów 14 - 23 lipca 2014 r., 15 - 19 grudnia 2014 r., 22 grudnia 2014 r. - 9 stycznia 2015 r., 9 - 17 lutego 2015 r. 16 - 27 marca 2015 r., 3 - 10 sierpnia 2015 r., 31 grudnia 2015 r.),

(-) wypłacie wynagrodzenia urlopowego,

(-) ponoszeniu kosztów zatrudnienia, w tym składek na ubezpieczenie społeczne, pomimo braku świadczenia przez tego pracownika pracy,

(-) potwierdzaniu obecności w pracy R. C. na listach obecności pracowników Zakładu Administrowania Obiektami Ośrodka Administracji w okresie od 1 czerwca 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. pomimo braku świadczenia przez nią pracy (z wyłączeniem okresów 14 - 23 lipca 2014 r., 15 - 19 grudnia 2014 r., 22 grudnia 2014 r. - 9 stycznia 2015 r., 9 - 17 lutego 2015 r. 16 - 27 marca 2015 r., 3 - 10 sierpnia 2015 r., 31 grudnia 2015 r.).

Powoda obowiązywał regulamin, w myśl którego odpowiadał on za prawidłową i terminową realizację zadań określonych w regulaminie oraz zleconych przez zarząd bądź nadzorującego ośrodek członka zarządu, za merytoryczną i finansową działalność kierowanej jednostki, zapewniając wykonanie zadań zgodnie z przepisami prawa. Ponadto powód, w myśl tego regulaminu miał obowiązek m.in. organizowania pracy ośrodka, kontrolowania jakości i terminowości wykonywanych zadań, określania zakresu obowiązków pracowników ośrodka i kontrolowania ich wykonania, sprawowania nadzoru nad właściwą organizacją i dyscypliną pracy. W zakresie obowiązków powoda mieściła się weryfikacja obecności podwładnych mu pracowników. Obowiązki wynikające z postanowień regulaminu, powód miał wykonywać również w stosunku do R. C., która była zatrudniona u pozwanego pracodawcy od 19 stycznia 2011 r., a od 22 października 2012 r., na wniosek powoda, została przeniesiona do Ośrodka Administracji.

Pomimo zatrudnienia R. C. w Ośrodku Administracji T. S.A., pracownica ta praktycznie nie pojawiała się w pracy, jedynie sporadycznie i zbiorowo podpisywała listę obecności za poprzednie dni.

Pracownicy czuwający nad listą obecności, niejednokrotnie zgłaszali powodowi fakt, że R. C. nie stawia się do pracy. Powód, dysponując tą wiedzą, nie podjął żadnych kroków celem zweryfikowania ich prawdziwości tudzież skontrolowania, czy R. C. świadczy jakąkolwiek pracę. G. B., która od 1 sierpnia 2013 r. była kierownikiem R. C., zaprzestała bezpodstawnego zatwierdzania obecności pracownika. W tych okolicznościach utworzono R. C. odrębną listę obecności, zatwierdzaną wyłącznie przez powoda.

W momencie przejścia R. C. do Ośrodka Administracji T. nie otrzymała ona żadnego pisemnego zakresu obowiązków przez dłuższy czas. Natomiast reszta pracowników z tego Ośrodka nie potrafiła wskazać, czym ta osoba konkretnie się zajmowała. Zakres obowiązków został przydzielony R. C. dopiero z dniem 3 lutego 2014 r., a więc po niecałych dwóch latach współpracy w Ośrodku. Zakres ten powstał z inicjatywy G. B., a nie powoda. W rzeczywistości obowiązki te, poza swoimi wynikającymi z zakresu obowiązków, wykonywała w B. G..

Sąd Okręgowy uznał, że fikcyjne zatrudnienie R. C. obciąża powoda, zatrudnionego na kierowniczym stanowisku a to uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, całokształt okoliczności sprawy świadczy, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nie mogło nastąpić z przyczyn politycznych, ponieważ istotne i uzasadnione powody zwolnienia D. G. pojawiły się znacznie wcześniej.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił moment uzyskania wiadomości o podstawach rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez uprawniony organ. W dniu 25 stycznia 2016 r. została sporządzona notatka służbowa dotycząca nieobecności w pracy R. C., z którą zapoznała się nowo pełniąca obowiązki dyrektora M. W. Następnie, w wyniku przeprowadzonej kontroli 8 lutego 2016 r., została wydana opinia prawna na temat konsekwencji prawnych absencji w miejscu pracy i poświadczania nieprawdy przez powoda, którą przekazano prezesowi zarządu pozwanej – J. K. - 10 lutego 2016 r. M. W. otrzymała zgodę na sporządzenie wniosku o rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało sporządzone 16 lutego 2016 r., a powód odebrał je 29 lutego 2016 r.

Sąd Okręgowy wskazał, że stosunek pracy powoda ustał z przyczyn leżących po jego stronie, stąd też nie ma on prawa do odprawy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił:

- 1) naruszenie prawa materialnego, tj.:
 - (-) art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., przez jego niezastosowanie i brak orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę z powodem, podczas gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powodem na czas

nieokreślony było nieuzasadnione, a tym samym przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę w sytuacji, gdy wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy nie była prawdziwa, realna, innymi słowy, w sytuacji, gdy nie doszłoby do wypowiedzenia powodowi stosunku pracy z winy pracownika (nawet gdyby przyjąć, że okoliczności podane jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę z powodem faktycznie zaistniały), gdyby nie zmiana zarządu pozwanej, z którą związana była dalsza wymiana kadrowa pracowników pozwanej, podyktowana względami jedynie natury politycznej, tj. przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy, które to właśnie stanowiły realne i prawdziwe przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy;

(-) art. 52 § 2 k.p., przez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w tym trybie mogło skutecznie nastąpić przez doręczenie powodowi w dniu 29 lutego 2016 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, podczas gdy pracodawca musiał mieć świadomość zaistnienia wskazywanych przez siebie okoliczności już co najmniej 31 grudnia 2015 r. (w dniu rozwiązania umowy o pracę z R. C.) lub 25 stycznia 2016 r., kiedy to zobowiązał powoda do natychmiastowego zwrotu samochodu służbowego,

3) naruszenie prawa procesowego, tj. art. 387 § 4 k.p.c., przez jego niezastosowanie, a przez to nieuchylenie zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji i nieprzekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w sytuacji, gdy Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, tj. nie dokonał dogłębnego, wszechstronnego ustalenia, czy podana przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia przyczyna była rzeczywista czy jedynie pozorna, co stanowiło główną oś sporu, w szczególności nie ustalił rzeczywistych motywów pracodawcy, jakie istniały w chwili składania przedmiotowego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy oraz tożsamości tych motywów z tymi, które kierowały osobami wystosowującymi w kierunku powoda publiczne zapowiedzi o zwolnieniu z pracy, co doprowadziło do oddalenia apelacji.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na istotne zagadnienie prawne oraz oczywistą zasadność skargi.

Skarżący podkreślił, że kryterium zasadności skargi kasacyjnej (czy jest oczywiście uzasadniona) wymaga oceny podstaw skargi oraz ich uzasadnienia, co świadczy o konieczności częściowo merytorycznej kontroli skargi już na etapie przedsądu. Dalej stwierdził, że: „W ocenie strony skarżącej okoliczności te występują w niniejszej sprawie, stąd uzasadniając wniosek nie sposób nie odnieść się do zarzutów stawianych w samej skardze kasacyjnej”. W tym wątku skarżący wskazał, że „o nieprawidłowościach związanych z zatrudnieniem Pani R. C. (mających być główną przyczyną zwolnienia powoda) wiedziały bezpośrednio Pani G. (oraz jej przełożona) Pani B., które nie podjęły żadnych działań, aby powstrzymać tą sytuację, wręcz przeciwnie świadomie poświadczają nieprawdę, do czego Pani B. wprost się przyznała przed Sądem Rejonowym.

Według zeznań zaś Pani W., po powzięciu przez pracodawcę tych informacji Pani B. została jedynie upomniana. Osoby, które wobec tego (kierując się argumentacją pozwanej) powinny w pierwszej kolejności ponieść konsekwencje takiej sytuacji w zasadzie nie poniosły żadnych". W ocenie skarżącego, oznacza to wprost, że jedyną prawdziwą przyczyną zwolnienia powoda były motywy polityczne, co zostało wprost publicznie zapowiedziane.

Skarżący wskazał, że w sprawie występuje zagadnienie prawne „polegające na tym, czy w świetle art. 45 § 1 k.p. rzeczywista przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, to tylko taka, która hipotetycznie mogłaby zostać uznana za usprawiedliwiona, czy taka, która faktycznie doprowadziła do powstania intencji po stronie pracodawcy zakończenia stosunku pracy.”

Dalej wyjaśnił, że przedstawione zagadnienie „zmierza poniekąd do ustalenia, czy intencje, którymi kieruje się pracodawca przy składaniu oświadczenia o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia mają istotne znaczenie przy ocenie, czy podana finalnie w treści rozwiązania przyczyna powoduje, że pracodawca z tego powodu nie widzi możliwości dalszej współpracy z pracownikiem. Innymi słowy, należy zadać pytanie, dlaczego ustawodawca wskazał w artyku 52 k.p. takie, a nie inne przyczyny uzasadniające rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.”

W ocenie strony skarżącej, takie okoliczności jak: ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, popełnienie przestępstwa, utrata uprawnień znalazły się w rzeczonym przepisie nieprzypadkowo i mają one związek z oceną dalszej możliwości powierzenia przez pracodawcę obowiązków pracownikowi w zaufaniu. Innymi słowy, czy gdyby nie wystąpienie jeszcze innej, dodatkowej okoliczności, niewskazanej w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, to czy doszłoby do złożenia takiego oświadczenia przez pracodawcę. Należy w takim przypadku ustalić więc wszystkie przyczyny złożenia takiego oświadczenia przez pracodawcę, a następnie dokonać swoistego testu, która z tych przyczyn jest determinującą w stosunku do pozostałych.

W ocenie strony skarżącej, w sytuacji, gdy pracownik powołuje się wprost na pozorność podanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny, obowiązkiem sądu jest dogłębne zweryfikowanie, zbadanie stanu faktycznego w postaci ustalenia prawdziwych motywów pracodawcy, czyli takich, które były swoistym „katalizatorem” działań pracodawcy.

Strona pozwana, w odpowiedzi na skargę, wniósł o wydanie postanowienia o nieprzyjęciu jej do rozpoznania i zasądzenie od powoda na swoją rzecz, kosztów postępowania kasacyjnego.

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).

Przypomnieć należy, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem powszechnym zwykłej, trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna (podobnie jak uprzednio kasacja) nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Zgodnie z takim modelem skargi kasacyjnej, jej rozpoznanie następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., tj. wówczas, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1) bądź istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2) czy też zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub gdy skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). W konsekwencji tego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. wśród istotnych wymagań skargi kasacyjnej ustawodawca wymienił obowiązek złożenia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wymóg ten wiąże się z tzw. przedsądem, polegającym m.in. na możliwości odmowy przez Sąd Najwyższy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), a jego spełnienie powinno przybrać postać wyodrębnionego wywodu prawnego, w którym skarżący wykaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadnieniu, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek. Ustawodawca nieprzypadkowo, konstruując wymagania skargi kasacyjnej, wyodrębnił w oddzielnych przepisach art. 398⁴ k.p.c. obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (§ 1) i obowiązek przedstawienia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienia (§ 2). Chodzi zatem o dwa odrębne, kreatywne elementy skargi kasacyjnej, które spełniają określone cele i podlegają ocenie Sądu Najwyższego, na różnych etapach postępowania kasacyjnego. Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie podlegają analizie na etapie przedsądu, natomiast przytoczone podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie oceniane są dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, w trakcie jej merytorycznego rozpoznawania. Oba te elementy muszą być więc przez skarżącego wyodrębnione, oddzielnie przedstawione i uzasadnione, a dla spełnienia wymogu z art. 398⁴ § 2 k.p.c. nie wystarczy odwołanie się do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia, bo choć dla obu tych przesłanek argumenty mogą być podobne, to Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, nie analizuje zaś podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia. Skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać

w uzasadnieniu jej podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi ani tym bardziej się ich domyślać. Skarga kasacyjna jest wszak szczególnym środkiem zaskarżenia, realizującym przede wszystkim interes publiczny, polegający na usuwaniu rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych oraz na wspomaganiu rozwoju prawa, zatem uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powinno koncentrować się na wykazaniu, iż takie okoliczności w sprawie zachodzą (postanowienia: Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., II UK 246/07, LEX nr 449007, z dnia 10 marca 2008 r., III UK 4/08, LEX nr 459291, z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134 i z dnia 19 czerwca 2008 r., II UZ 18/08, LEX nr 496392).

Przez istotne zagadnienie prawne, na które powołuje się skarżący, należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności, zatem przedstawiany problem powinien dotyczyć kwestii prawnych budzących rzeczywiście istotne wątpliwości, których wyjaśnienie ma znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

W postawionym pytaniu skarżący błędnie powołał się na art. 45 § 1 k.p., bowiem jego treść świadczy, że chodzi o art. 56 § 1 k.p. i skarżący chce uzyskać wyjaśnienie, czy obowiązkiem sądu jest zbadanie rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. W związku z tym podkreślić należy, że problem ten nie występuje w sprawie, bowiem Sąd Okręgowy badał tę kwestię i przyjął, że to przyczyny wskazane w piśmie rozwiązującym stosunek pracy były powodem podjętej decyzji. Skarżący się z tym nie zgadza i uważa, że rzeczywistym motywem były przyczyny polityczne, a w konsekwencji usiłuje przekuć kontestowanie fragmentu ustaleń faktycznych w istotne zagadnienie prawne.

Co ważniejsze jednak, przepis art. 56 § 1 k.p. (stanowiący materialnoprawną podstawę roszczenia o odszkodowanie) nie został powołany w podstawach kasacyjnych, a to w oparciu o ten przepis sąd bada legalność zwolnienia pracownika. W związku z tym podkreślić należy, że przepis mający być przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego (także w ramach istotnego zagadnienia prawnego) musi należeć do katalogu przepisów, których naruszenie przez sąd drugiej instancji zarzucono w ramach podstawy skargi (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2002 r., I PKN 682/01, OSNP 2004 nr 12, poz. 211; z dnia 28 lutego 2012 r., I PK 122/11, LEX nr 1215113), gdyż nie może stanowić okoliczności uzasadniającej wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej konieczność rozstrzygnięcia problemu prawnego dotyczącego określonego przepisu, którego naruszenie nie jest podstawą tej skargi. Zgodnie bowiem z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Niemożliwe jest więc przyjęcie skargi do rozpoznania ze względu na

okoliczności, które wykraczają poza podstawy tego środka zaskarżenia, a więc nie mogą być uwzględnione przy jego rozpoznaniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2014 r., II PK 287/13, LEX nr 2008658; z dnia 23 września 2008 r., I PK 80/08, LEX nr 784907; z dnia 26 września 2005 r., II PK 98/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 243).

Skarżący wskazał (także) na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Powołując się na oczywistą 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 dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08, LEX nr 512050). 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 dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134).

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania skarżący w ogóle nie ustosunkowuje się do tak rozumianej przesłanki oczywistej zasadności skargi ani nie wykazuje jej istnienia. Dalej, skoro, w ocenie skarżącego, „jedyną prawdziwą przyczyną zwolnienia powoda były motywy polityczne, co zostało wprost publicznie zapowiedziane”, to konieczne było powołanie w podstawach kasacyjnych art. 56 § 1 k.p., bo tylko ten przepis wchodziłby w grę jako naruszony w sposób kwalifikowany.

Z tych powodów, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1935), orzeczono jak w sentencji.

[SOP]

[a!]

