

POSTANOWIENIE

Dnia 16 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa P. P.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu,
zadośćuczynienie za stosowanie mobbingu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 lutego 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 27 kwietnia 2021 r., sygn. akt XXI Pa 589/19,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powódki P. P. na rzecz P. Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 2 115 (dwa tysiące sto piętnaście) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie dnia 27 kwietnia 2021 r. oddalił apelację powódki P. P. od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 1 lipca 2019 r., którym zasądzono od pozwanej P. spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powódki kwotę 24.323,01 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz oddalono powództwo w pozostałym zakresie.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej powódka, zaskarżając wyrok Sądu drugiej instancji w całości, podniosła zarzut naruszenia prawa procesowego - art. 386 § 4 k.p.c., wskutek braku rozpoznania istoty sprawy, przez mające wpływ na wynik sprawy zaniechanie zbadania całej materialnej podstawy żądania pozwu w szczególności brak ustaleń faktycznych co do okoliczności i przyczyn wypowiedzenia skarżącej umowy o pracę oraz poprzedzających je zarzutów powódki co do stosowanego wobec niej mobbingu oraz dyskryminacji.

Skarżąca podniosła również zarzut naruszenia prawa materialnego, przez:

- 1) błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p. i przyjęcie, że (-) przedstawienie sporządzonych przez pracownika opinii prawnych komisji antymobbingowej powołanej przez pracodawcę dla wykazania stosowanego wobec tego pracownika mobbingu może stanowić naruszenie zasady poufności oraz Kodeksu etyki radcy prawnego, a tym samym uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, (-) poinformowanie pracodawcy o możliwości wystąpienia na drogę prawną w związku z zarzucaną dyskryminacją przez odmowę awansowania może stanowić „szantaż”, a tym samym uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, (-) poinformowanie o konflikcie personalnym rzecznika dyscyplinarnego Okręgowej Izby Radców Prawnych może być przekroczeniem granic dopuszczalnej krytyki przełożonego i rozpowszechnianiem mogących godzić w dobre imię pracodawcy oraz przełożonego informacji i może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę w sytuacji, gdy przełożony złożył podobną skargę na pracownika, (-) nagrywanie rozmów z bezpośrednim przełożonym dla wykazania stosowanego wobec pracownika mobbingu może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę;
- 2) błędną wykładnię art. 45 § 1 i § 3 w związku z art. 9 i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez przyjęcie, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet niecelowość przywrócenia pracownika do pracy stanowią w odniesieniu do szczególnie chronionego członka związku zawodowego wystarczające przesłanki do uznania sprzeczności z zasadami współżycia społecznego jego żądania przywrócenia do pracy;
- 3) błędną wykładnię art. 8 k.p., przez przyjęcie, że okoliczności uzasadniające, w ocenie Sądu, wypowiedzenie szczególnie chronionemu członkowi związku zawodowego umowy o pracę wystarczają

jednocześnie do stwierdzenia sprzeczności z zasadami współżycia społecznego jego żądania przywrócenia do pracy; 4) niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p., przez (-) brak wskazania, w jaki sposób związek zawodowy nadużył prawa ,obejmując szczególną ochroną swojego członka i powierzając mu negocjowanie układu zbiorowego pracy, (-) brak wskazania, w jaki szczególnie i ciężki sposób oraz jakie konkretnie zasady współżycia społecznego naruszył szczególnie chroniony członek związku zawodowego, (-) umożliwienie pracodawcy powołania się na zasady współżycia społecznego wbrew zasadzie czystych rąk.

Z powołaniem się na powyższe zarzuty powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie w całości oraz przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na jej oczywistą zasadność, wobec sprzeczności stosowania przepisów prawa z ich brzmieniem oraz powszechnie przyjętymi regułami interpretacji w zakresie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracowników reprezentujących związek zawodowy, a także w zakresie oceny nadużycia prawa przy żądaniu przywrócenia do pracy takich osób. W ocenie skarżącej, analiza jej roszczenia o przywrócenie do pracy wymagała przede wszystkim szczególnego zbadania okoliczności stanowiących przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a także dokładnego ich omówienia i przeanalizowania w sytuacji, gdy oceniane jest roszczenie pracownika - szczególnie chronionego członka związku zawodowego - o przywrócenie do pracy, a pracodawca podnosi nadużycie ochrony związkowej, sprzeczność żądania przywrócenia z zasadami współżycia społecznego, a także niecelowość przywrócenia pracownika do pracy z uwagi na utratę zaufania do niego.

Oczywistym jest bowiem to, że inne przesłanki badane są wtedy, gdy pracownik domaga się realizacji materialnoprawnych roszczeń, a inne przesłanki, gdy pracownik kwestionuje zasadność i zgodność z prawem wypowiedzenia mu umowy o pracę. W pierwszym wypadku badane jest to, czy zarzucane przez pracownika zachowania spełniają przesłanki mobbingu oraz czy pracownik został nierówno potraktowany ze względu na zabronioną przez prawo cechę czy

właściwość. W przypadku niewykazania tych przesłanek - abstrahując od rozkładu ciężaru dowodu - roszczenia podlegają oddaleniu. Samo jednak ich oddalenie nie oznacza automatycznie, że fakt zarzucania przez pracownika mobbingu lub dyskryminacji stanowi jednocześnie naruszenie jego obowiązku lojalności i dbania o dobro pracodawcy, a zarzuty wobec pracownika co do sposobu, metod i narzędzi dochodzenia swoich roszczeń są uzasadnione. Są to bowiem nie tylko niezależne roszczenia, ale niezależne zupełnie sprawy, wymagające pełnych ustaleń faktycznych nie tylko co do okoliczności zarzucanych przez pracownika, ale także okoliczności zarzucanych pracownikowi przez pracodawcę.

W ocenie skarżącej, okoliczność, że roszczenia powódki obejmowały - poza przywróceniem do pracy na poprzednich warunkach - także zadośćuczynienie w związku z mobbingiem oraz odszkodowanie w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie uzasadnia w żaden sposób szczytkowych ustaleń Sądów obydwu instancji w zakresie przyczyn i okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę, nawet związanych z podnoszonym mobbingiem i dyskryminacją. W niniejszej sprawie pracodawca zarzucił w istocie pracownikowi ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Tymczasem Sądy orzekające nie przeprowadziły analizy, jakim podstawowym obowiązkom uchybił pracownik, ani stopnia zawinienia pracownika, ani jakie interesy pracodawcy zostały zagrożone, np. jakimi przesłankami kierował się pracownik, powołując Komisję Antymobbingową, jak procedowała ta Komisja, jakie miała uprawnienia i obowiązki (np. co do zachowania poufności), jakie dowody pracownik próbował przedstawić i dlaczego uznał Sąd, że dowody powoływane przezeń były nieodpowiednie lub naruszające prawa lub obowiązki, w jaki sposób zakończyły się prace tej komisji i kto sporządził końcowe wnioski z jej prac, ani czy był do tego uprawniony. Sąd nie ustalił jakie dokładnie dane pracownik ujawnił (próbował ujawnić) skoro nie przeprowadził nawet dowodu z opinii i prezentacji, którą pracownik próbował dołączyć Komisji jako dowody mobbingu, a dołączonych do akt sprawy. Sąd Okręgowy nie pochylił się także nad motywacją pracownika w przedłożeniu swojej sprawy Okręgowej Izbie Radców Prawnych, Radzie Nadzorczej czy związkom zawodowym w szczególności, czy ktoś do takich kroków go namawiał lub zalecał taki krok. Brak jest ustalenia jakiego rodzaju informacje

przekazane zostały na zewnątrz (OIRP), których pracownik nie powinien był przekazywać nawet kierując skargę na swojego przełożonego będącego radcą prawnym. Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie ocenił stopnia zawinienia pracownika, a nawet z uzasadnienia Sądu pierwszej instancji (którą podzielił Sąd Okręgowy) wynika, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania bezterminowego stosunku pracy. Sprzeciw musi budzić wpierw brak podstawowych ustaleń co do przyczyn wypowiedzenia, następnie przypomnienie, że nie muszą one mieć szczególnej wagi ani doniosłości, by wreszcie stwierdzić, że są one na tyle poważne, że same w sobie uzasadniają sprzeczność żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego.

W tym kontekście omówienie przez Sąd Rejonowy na 1,5 strony uzasadnienia wyroku zarzutów pod adresem skarżącej, które nie przekraczało w istocie rozmiaru tekstu stanowiącego samo wypowiedzenie umowy (nieuzupełnione przez Sąd Okręgowy, mimo zarzutów apelacyjnych powódki) stanowi o istotnych brakach w ustaleniach faktycznych Sądów. Brak ustaleń co do składu Komisji antymobbingowej, przebiegu tego wewnętrznego postępowania, zawnioskowanych przez skarżącą dowodów, co do zasad według jakich komisja procedowała, do jakich dokumentów i dowodów mogła mieć dostęp, czy dokumenty przedłożone komisji antymobbingowej były sporządzone przez powódkę i wreszcie, czy członkowie takiej komisji byli zobligowani do zachowania tajemnicy. Podobnie w odniesieniu do pozostałych przyczyn brak jest ustaleń, czy nagrywanie mobbera było zalecanym działaniem przez szkolącą pracowników pozwanego członkinię komisji antymobbingowej, czy dyrektor HR pozwanego zachęcał skarżącą do skierowania skargi do OIRP, czy Prezes P. czuł się „szantażowany” zapowiedzią podjęcia kroków prawnych przez zarzucającego mobbing dyrektorowi działu prawnego asystenta ds. organizacyjno-prawnych. Także brak przeprowadzenia dowodu z nagrania rozmowy z mobberem oznacza brak ustalenia podstawy materialnej roszczenia.

Zdaniem skarżącej, w niniejszej sprawie występuje także szereg istotnych zagadnień prawnych, a w szczególności:

„czy ocena zakresu zaangażowania pracownika w działalność związkową lub też stanu spraw związkowych może stanowić podstawę do przyjęcia, że objęcie takiego pracownika szczególną ochroną związkową jest nadużyciem prawa”;

„czy przy ocenie zarzutu wobec specjalisty ds. organizacyjno-prawnych nagrywania przez niego przełożonego świadczącego dla pracodawcy usługi jako radca prawny, dla wykazania stosowanego wobec siebie mobbingu - dodatkowo (poza tym celem) ma znaczenie, że specjalista ten nagrał swego przełożonego zaledwie kilka dni po złożeniu ślubowania jako radca prawny i uznany został - jako radca prawny - za winnego wykroczenia dyscyplinarnego nagrywania innego radcy prawnego”;

„czy możliwe jest naruszenie przez pracownika tajemnicy pracodawcy przez ujawnienie powołanej przez pracodawcę komisji antymobbingowej, której członkowie sami zobowiązani są do zachowania tajemnicy (poufności), dokumentów wytworzonych przez siebie w ramach wykonywanych obowiązków pracowniczych dla uzasadnienia stosowanego wobec niego mobbingu”;

„czy możliwe jest skuteczne zarzucenie pracownikowi będącemu radcą prawnym, że zawiadomił o stosowanym wobec siebie mobbingu przez innego radcę rzecznika dyscyplinarnego OIRP, skoro sugestię taką zawiera w szczególności orzeczenie dyscyplinarne skazujące pracownika za nagrywanie drugiego radcy prawnego, a nadto zgłoszenia takiego samego rodzaju wobec pracownika dokonał przełożony pracownika”.

Według powódki, w niniejszej sprawie istnieje również potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, w szczególności w zakresie dopuszczalności dowodu z nagrań rozmów, w których uczestniczy nagrywający, w postępowaniu w sprawie o mobbing, a także ich oceny.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Na wstępie warto podkreślić, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem powszechnym trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna 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. 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 między innymi na możliwości odmowy przez Sąd Najwyższy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), a jego spełnienie powinno przybrać postać wyodrębnionego wyводу 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 konstruując wymagania skargi kasacyjnej, wyodrębnił w oddzielnych przepisach art. 398⁴ k.p.c. obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (§ 1) oraz 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. 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 404134 i z dnia 19 czerwca 2008 r., II UZ 18/08, LEX nr 406392).

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.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania, którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. W przypadku powołania jako podstawy wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania występującego w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jurystyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. Samo zaś zagadnienie prawne, w formie pytania sformułowanego w taki sposób, by możliwe było rozstrzygnięcie stawianych przez skarżącego wątpliwości, musi w swej treści zawierać odwołanie do przepisu lub przepisów prawa, na tle których takie zagadnienie powstaje. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem "prawnym" oraz czy jest to zagadnienie "istotne". Nie można

zasadnie twierdzić, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy we wcześniejszym orzecznictwie wyraził swój pogląd w podnoszonej kwestii, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające jego zmianę (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2014 r., I UK 64/14, niepublikowane).

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., to jest istnieniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365 i z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga ponadto przytoczenia i poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego. Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124). Twierdzenie o występowaniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów jest uzasadniony 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 owo zagadnienie.

Powołanie się natomiast we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na jej oczywistą zasadność (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), wymaga od skarżącego zawarcia w uzasadnieniu wniosku wyводу prawnego wskazującego, w czym wyraża się ta „oczywistość” i przedstawienia argumentów na poparcie tego twierdzenia. Zobowiązuje zatem skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że skarżąca nie wykazała istnienia powołanych przez siebie przesłanek przedsądu.

W pierwszej kolejności trzeba zwrócić uwagę, że powódka łączy oczywistą zasadność skargi kasacyjnej z wystąpieniem istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzebą wykładni. Tymczasem, już tylko z samej przedstawionej wyżej istoty ustawowych przesłanek przedsądu przewidzianych w art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c. wynika, że co do zasady nie mogą one występować jednocześnie. Jeżeli bowiem w sprawie rzeczywiście występuje potrzeba wykładni, 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. Z kolei skarga kasacyjna nie może być uznana za oczywiście uzasadnioną, jeżeli o występowaniu tej przesłanki miałoby świadczyć naruszenie przepisów prawa, których wykładnia nasuwa tak duże wątpliwości, że konieczne jest ich wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy w ramach sformułowanego w tej sprawie zagadnienia prawnego (postanowienie Sądu Najwyższego: z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 247/10, LEX nr 1274964, z dnia 21 października 2008 r., II PK 158/08, LEX nr 738506, z dnia 7 października 2020 r., II PK 158/19, LEX nr 3080067). Zatem nie do pogodzenia z oczywistością skargi jest stawianie w niej zagadnień prawnych, wymagających rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, ani wskazywanie na potrzebę wykładni przepisów prawnych

budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Sugerując potrzebę rozstrzygnięcia istotnych zagadnień prawnych, powódka nie nawiązała we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania do treści jakichkolwiek przepisów prawa. Tymczasem jeżeli jako przesłankę przedsądu autor skargi kasacyjnej wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić przez jego sformułowanie z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało i wyjaśnić, na czym polegają trudności w dekodowaniu zawartych w tych przepisach norm prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, Legalis 1508600; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, Legalis nr 1482401; z dnia 24 maja 2016 r., I CSK 666/15, niepublikowane). W rozpoznawanej sprawie skarżąca sformułowała zagadnienia prawne bez wskazania przepisów prawa, na gruncie których ujawniły się one. Argumentów za istnieniem powołanej przesłanki przedsądu należałoby zatem poszukiwać w innych elementach konstrukcyjnych skargi, to jest w jej podstawach i ich uzasadnieniu, co nie jest rolą Sądu Najwyższego na tym etapie postępowania kasacyjnego.

Podobnie powołując się na potrzebę wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, skarżąca nie uzasadniła w wyżej wskazany sposób istnienia w sprawie tej przesłanki przedsądu. Wskazała jedynie na konieczność wykładni „przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, w szczególności w zakresie dopuszczalności dowodu z nagrań rozmów, w których uczestniczy nagrywający, w postępowaniu w sprawie o mobbing, a także ich oceny”, nie precyzując, których przepisów prawa dotyczy omawiana przesłanka przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Przytoczone przez autora skargi kasacyjnej wyroki Sądu Najwyższego, mające ilustrować rozbieżność orzecznictwa sądowego w tej kwestii, zapadły zaś w postępowaniach cywilnych, pracowniczych, karnych i dyscyplinarnych, a zatem na gruncie różnych unormowań prawnych.

Wreszcie co do przesłanki przedsądu ujętej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., to jest oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, należy zauważyć, że skarżąca nie powołała żadnych przepisów procesowych, w których kwalifikowanym naruszeniu upatruje tej okoliczności uzasadniającej przyjęcie skargi do rozpoznania. W zakresie obrazy naruszenia prawa materialnego powołała jedynie art. 45 § 2 i art. 8 k.p.

Godzi się zatem przytoczyć uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93 (OSNC 1994 nr 12, poz. 230), w której uznano, że na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. (obecnie art. 477¹ k.p.c.) sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 k.p.) zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy argumentował, że ocena, kiedy roszczenie wybrane przez pracownika okaże się nieuzasadnione, powinna być dokonana przy zastosowaniu klauzul generalnych. Klauzulą przydatną w tym wypadku będzie sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, o której mowa w art. 8 k.p. Stosunek pracy nie jest bowiem tylko dwustronnym węzłem obligacyjnym łączącym pracownika z zakładem pracy. Ma też ewidentny wymiar gospodarczy i społeczny.

Judykatura jednoznacznie stoi na stanowisku, że sąd pracy może z urzędu uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszonego przez pracownika objętego szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy wówczas, gdy okazało się ono nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Prawidłowa ocena zgłoszonego żądania wymaga analizy, czy w szczególnych okolicznościach sprawy zgłoszone roszczenie jest nieuzasadnione i nie może być uwzględnione (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 marca 1996 r., I PRN 5/96, OSNAPIUS 1996 nr 19, poz. 288; z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 54/97, OSNAPIUS 1998 nr 1, poz. 5). Nie chodzi tu tylko o ujemne przesłanki odnoszące się do pracownika, które uprawniają do rozwiązania umowy o pracę bez

wypowiedzenia (kradzież, samowolne opuszczenie miejsca pracy, spożywanie alkoholu), lecz również takie przesłanki (konfliktowość, brak umiejętności pracy w zespole), które uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2020 r., II PK 58/19, OSNP 2021 nr 9, poz. 98).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2021 r., I PSK 75/21, LEX nr 3219980) wyjaśniono również, że z jednej strony istotnie działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji. Jednakże z drugiej strony szczególny charakter ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2018 r., II PK 90/17, LEX nr 2509628). Jednocześnie przepis ten chroni pracownika bez względu na to, czy dopuścił się on naruszeń pozostających w związku z jego obowiązkami, czy też nie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2019 r., II PK 305/17, LEX nr 2633100). Sąd Najwyższy wyjaśnił, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględного. Jego roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2019 r., II PK 83/18, LEX nr 2665184; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2017 r., I PK 221/16, LEX nr 2300172). Zdaniem Sądu Najwyższego, tylko w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn

rozwiązania stosunku pracy, niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., II PK 295/16, LEX nr 2426550).

W wyroku z dnia 19 kwietnia 2017 r., I PK 221/16, (LEX nr 2300172) Sąd Najwyższy zauważył, że co do zasady zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowana jest dopuszczalność oddalenia roszczenia chronionego działacza związkowego, którego umowa o pracę została wypowiedziana lub rozwiązana bez uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej. Możliwość ta jest podobnie uzasadniana zarówno w doktrynie, jak i przez Sąd Najwyższy. Od dawna twierdzi się bowiem, że intencją ustawodawcy jest, aby ochrona ta nie wykraczała poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę i nie przeradzała się w postać nieusprawiedliwionego społecznie i gospodarczo przywileju (W. Sanetra: Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy, PiZS 1993 nr 3, s. 33). Także w wielu orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdzał, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania tej funkcji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Pr. Pracy 2004 nr 6, s. 34). Wynika więc z tego, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględnie. Jego roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia (M. Madej: Nadużycie prawa ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, w: Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, red. Z. Hajn, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 554).

Z kolei odnośnie do art. 8 k.p. Sądu Najwyższego w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17 (OSNP 2019 nr 12, poz. 143) wyjaśnił, że zawarta w tym przepisie klauzula generalna zwana niekiedy „klauzulą nadużycia

prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną. Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141). Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych

dyrektyw co do stosowania tego przepisu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161, z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego oraz wyroki: z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego; z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470 i z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 584-587).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych - wyznaczających zasady współżycia społecznego - niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPIUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026).

W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254, pkt III) do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p., por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK - A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi „konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi”. Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, niepublikowany i z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156).

Trzeba mieć na uwadze to, że ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441).

Wracając na grunt niniejszej sprawy wypada zauważyć, że Sąd drugiej instancji w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił motywy zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę w miejsce żądanego przywrócenia do pracy. Uznał, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż ewentualne przywrócenie powódki do pracy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem szczegółowo wskazał przyczyny wypowiedzenia, które zostały udowodnione w toku postępowania, zaś powódka nie zdołała ich podważyć.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, zaaprobowany przez Sąd odwoławczy, wynikało, że P. P. domagała się przywrócenie do pracy i wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Pracodawca wystąpił do organizacji międzyzakładowej NSZZ S. w P. S.A o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, jednak po rozpatrzeniu wniosku, działając na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, Komisja Międzyzakładowa NSZZ S. podjęła uchwałę z dnia 22 lutego 2016 r., w której nie wyraziła zgody na wypowiedzenie umowy o pracę P. P.. Z uwagi na zajmowane przez nią stanowisko negocjatora ZUZP-u. mimo braku zgody organizacji związkowej, pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd stwierdził, że rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy w tych okolicznościach stanowiło naruszenie przepisów szczególnych i implikowało powstanie po stronie powódki roszczeń z tego tytułu.

Pozwany jako przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę podał: ujawnienie Komisji antymobbingowej poufnych informacji, stosowanie „szantażu” wobec pracodawcy tj. próba wymuszenia na pracodawcy awansu i podwyżki wynagrodzenia, przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki przełożonego i rozpowszechnianie mogących godzić w dobre imię pracodawcy i przełożonego informacji (przejawiające się szeregiem zachowań) oraz nagrywanie rozmów z bezpośrednim przełożonym bez jego wiedzy i zgody. Opisane powyżej zachowania spowodowały, że pracodawca utracił zaufanie do P. P., co w ocenie Sądu było w pełni uzasadnione. Materiał dowodowy wykazał, że wszystkie podane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę miały miejsce i w pełni uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę.

Odnosząc się do okoliczności objęcia powódki szczególną ochroną przed zwolnieniem, Sąd ustalił, że powódka taką ochroną formalnie została skutecznie objęta, jednakże sposób, w jaki z niej skorzystała, przemawia za przyjęciem, iż skarżąca nadużyła tej instytucji, aby uniknąć rozwiązania stosunku pracy. Uchwała o objęciu powódki ochroną została podjęta w dniu, w którym do organizacji związkowej wpłynęło pismo z informacją o zamiarze wypowiedzenia skarżącej umowy o pracę. Z kolei działalność powódki w organizacji związkowej była znikoma. Skarżąca zwróciła się o pomoc do związków zawodowych w momencie, gdy weszła z pracodawcą w spór na tle wynagrodzenia. Od tego momentu rozpoczęła się jakakolwiek aktywność powódki w ramach związku zawodowego. Powódka udzieliła dwóch niewielkich porad pracownikom, którzy podobnie jak ona skarżyli się na mobbing. Niewątpliwie - wbrew informacji zawartej w uchwale - nie działała jako negocjator układu zbiorowego z pracodawcą. Negocjacje były bowiem zawieszone, zaś powódka nie brała udziału w żadnych spotkaniach strony związkowej z pracodawcą, nie konsultowała żadnych dokumentów. Ponadto, w przeważającym okresie powódka przebywała na zwolnieniu i nie zajmowała się sprawami związkowymi. Także po odzyskaniu zdolności do pracy skarżąca nie angażowała się w jakąkolwiek działalność związkową, bo od razu po stawieniu się do zakładu otrzymała wypowiedzenie. Umieszczenie powódki jako adresata (do wiadomości) maila odnośnie spotkania z zarządem, które i tak się nie odbyło, podobnie jak zwrócenie się do pracodawcy o zwolnienie skarżącej od pracy w celu wykonywania czynności na rzecz związku zawodowego (w okresie, gdy powódka i tak z obowiązku pracy była zwolniona) stanowią jedynie nieudolne zabiegi związku zawodowego, zmierzające do wykazania, że objęcie skarżącej ochroną przed zwolnieniem miało nie tylko zapobiec jej zwolnieniu. Działania te zostały przy tym podjęte już po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. W istocie zatem samo objęcie skarżącej ochroną przed zwolnieniem było nadużyciem prawa.

Sąd Okręgowy podzielił także ocenę prawną Sądu pierwszej instancji w zakresie nadużycia prawa związanego z ochroną związkową powódki i brakiem celowości przywrócenia skarżącej do pracy. Sytuacja, jaką wykreowała powódka w miejscu pracy, związana z rzucaniem oskarżenia wobec przełożonego, brakiem próby podjęcia z pracodawcą negocjacji co do dalszej drogi rozwoju zawodowego i

podwyżki wynagrodzenia, czy ostatecznie przedstawianie sytuacji związanej z pracą na zewnątrz firmy przekazując zarzuty do OIRP oraz rady nadzorczej P., przesądza o zdaniem Sądu, że obiektywnie pracodawca mógł utracić prawo do pracownika. Oczekiwanie pracownicy przywrócenia do pracy w świetle ustalonych faktów w ocenie Sądu było niecelowe, skoro skarżąca zachowała się niełojalnie wobec pracodawcy, postawione przełożonemu zarzuty były bezpodstawne, a zachowanie powódki naruszało co najmniej dobre obyczaje w miejscu pracy (k. 24 uzasadnienia wyroku).

Zaprezentowana przez Sąd Okręgowy wykładnia przepisów prawa jest zgodna z przedstawioną wyżej linią orzecznictwa Sądu Najwyższego. Czyni to bezpodstawną tezę o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Skoro skarżąca nie wykazała, że zachodzi którakolwiek z przesłanek przysądzenia. Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a o kosztach postępowania kasacyjnego orzekł zgodnie z art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i 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 ze zm.).