

POSTANOWIENIE

Dnia 10 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa M. C.
przeciwko N. S.A. w B.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 lipca 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy
z dnia 14 listopada 2022 r., sygn. akt VI Pa 49/22,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Powód M. C. wniósł o zasądzenie od pozwanej N. S.A. w B. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie 17.550 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu pozwu oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z 29 kwietnia 2019 r. (VII P 21/19) Sąd Rejonowy w Bydgoszczy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 18.102,98 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 21 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty oraz zwrot kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był od 29 czerwca 2015 r. zatrudniony w pozwanej N. Spółce z o.o., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierownika ds. klientów kluczowych, za

miesięcznym wynagrodzeniem 5.650 zł brutto. Do jego obowiązków należało m.in. koordynowanie pracy specjalistów ds. sprzedaży w określonym przez dyrektora zakresie, pozyskiwanie kontraktów, realizowanie polityki sprzedaży, pozyskiwanie nowych klientów, przedstawienie klientom aktualnej oferty handlowej i usługowej, pozyskiwanie oraz obsługa sprzedażowa i posprzedażowa klientów, stosowanie się do postanowień dokumentacji systemu zarządzania jakością na obowiązującym na danym stanowisku pracy, wykonywanie wszelkich innych obowiązków zawodowych wobec pracodawcy o ile wynikają z przepisów prawa lub zasad etyki obowiązujących pracownika, wykonywanie zadań wynikających z potrzeb pracodawcy oraz organizacji procesu pracy, a także najefektywniejsze wykorzystanie czasu pracy. W ramach swoich obowiązków powód był zobowiązany do osobistego kontaktu z klientami, co powodowało konieczność odbywania podróży służbowych, w ramach których w 2018 r. przejechał 20.000 km, podczas gdy inni sprzedawcy 40.000 km. W dniu 26 kwietnia 2016 r. nastąpiło przejście w całości N. Spółki z o.o. w B. do N. S.A. w B., a powód stał się jej pracownikiem z zachowaniem zasad dotychczasowego zatrudnienia.

Na uwagę zasługuje okoliczność w dokonanych ustaleniach faktycznych przez Sąd pierwszej instancji, że nie powstał żaden dokument określający normy sprzedażowe, ale powód w mailu otrzymanym na początku roku został poinformowany, że ma wypracować 3 mln 300 tys. zł, ponieważ na początku 2018 r. zostały indywidualnie określone wielkości sprzedaży, jakie mają osiągnąć w całym roku poszczególni pracownicy. Od kwietnia 2018 r. w dziale powoda wprowadzono metodę raportowania sprzedaży raz na tydzień w każdy czwartek, a od września 2018 r. wobec powoda, jak też innych pracowników, został określony cel sprzedażowy, to jest pozyskanie jednego kontraktu dla przemysłu lub sektora publicznego. Powód wraz ze swoim przełożonym uczestniczył w pracach nad kontraktem przyłączeniowym E-bok o wartości 180.000 zł. Pozwana wylicytowała realizację tego kontraktu, zakładając, że zostanie on wykonany przez podmiot zewnętrzny, który zażądał kwoty 320.000 zł za jego realizację. Kierownictwo pozwanej podjęło decyzję o przyjęciu tego kontraktu, pomimo że marża dla pozwanej była ujemna. Sprzedaż kontraktu E-bok mieściła się w zakresie realizacji celów sprzedaży powoda. Powód nie miał wpływu na warunki zawarcia tego

kontraktu. Wyniki sprzedażowe powoda za 2018 rok na tle innych pracowników były powyżej średniej dla zespołu. W dziale powoda było 4 starszych handlowców, ale nie osiągnęli oni zakładanego wyniku sprzedaży. Pozwana nie prowadziła rankingu wyników sprzedażowych handlowców. Przełożony powoda, jeżeli były do tego podstawy rekomendował go do premii między wrześniem a grudniem 2018 r. Nie rekomendował natomiast innych pracowników. W 2018 r. odbyły się 3 spotkania z powodem dotyczące wyników sprzedaży. Wówczas przełożeni nie informowali go o złych wynikach. Powód do grudnia 2018 r. wypracował 580.000 zł przychodu netto. Nikt spośród handlowców nie zbliżył się do planowanego wyniku sprzedaży. Najlepszy wypracowany wynik to 1 mln 200 tys. zł.

W listopadzie 2018 r. doszło do prezentacji powoda podczas cyklu warsztatów. Powód nie był informowany, że ma ona znaczenie dla jego dalszego zatrudnienia. W odczuciu przełożonych nie przekazał on wartości merytorycznych określonych w agendzie spotkania; prezentacja była pobieżna, niestaranna, nie pokazywała konkretnego problemu i sposobu jego rozwiązania. Bezpośredni przełożony powoda poprosił go o przygotowanie kolejnej prezentacji, ale powód uznał, iż nie jest tym zainteresowany. Taka postawa powoda była dla zarządu pozwanej okolicznością uzasadniającą zwolnienie powoda z pracy, gdyż nie rokował on efektami na zajmowanym stanowisku. Kolejnym przykładem podejścia powoda do pracodawcy i obowiązków pracowniczych było odrzucenie przez powoda propozycji pracodawcy przywrócenia powoda do pracy pod warunkiem poprawy.

W dniu 21 grudnia 2018 r. podczas wręczania oświadczenia o rozwiązaniu umowy przełożony poinformował powoda, że wyniki sprzedaży nie są jedynymi kryteriami zwolnienia z pracy. Było nim również niespełnienie oczekiwań przeprowadzoną prezentacją podczas cyklu warsztatów. Ocena „potencjału sprzedażowego” powoda została oceniona negatywnie. Pomimo przygotowania i zaprezentowania poprawionej prezentacji, nie przeprowadzono z nim renegotiacji dotyczących powrotu do pracy. Przyczyną zwolnienia powoda z pracy była konieczność dopłacania pozwanej do utrzymania jego stanowiska pracy. Wiarygodne w ocenie Sądu są zeznania świadków, albowiem są jasne, konkretne,

logiczne i zasadniczo wzajemne zgodne ze sobą, jak również korelujące z dokumentami zgromadzonymi w sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo było zasadne i zasługiwało na uwzględnienie. Sąd wskazał, że strony prowadziły spór, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem. Rozwiązując umowę o pracę, pozwana powołała się w treści wypowiedzenia na „niezadawalające wyniki sprzedaży produktów N. S.A.". W ocenie Sądu Rejonowego wskazana przyczyna nie spełnia kryterium konkretności oraz jest nieprawdziwa. Pojęcie „niezadawalających wyników” jest nieprecyzyjne, nie pozwala określić poziomu sprzedaży, jaki byłby z punktu widzenia pozwanej satysfakcjonujący, akceptowalny. Odnosi się jedynie do subiektywnego poczucia zadowolenia pracodawcy, który nie może być obiektywnie weryfikowalny, a tego wymaga sądowa kontrola przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Formułując przyczynę wypowiedzenia, pozwana nie odniosła się do konkretnych, precyzyjnych danych sprzedażowych powoda, które można byłoby porównać z wynikami innych pracowników i dopiero na tej podstawie wyprowadzić wnioski. Sąd zaznaczył, że nie kwestionuje możliwości dokonania przez pracodawcę oceny powoda, pod kątem jego wyników sprzedaży, jednakże ocena ta musi mieć charakter obiektywny, pozwalający na jego zewnętrzną kontrolę. Nie może być uzależniona jedynie od subiektywnego punktu widzenia pracodawcy, gdyż nie sposób wyartykułować, co oznacza określenie „niezadawalający”.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że zgodnie z ustalonym w sprawie stanem faktycznym, wyniki sprzedaży powoda były powyżej średniej zespołu. W toku postępowania nie zostały przedstawione żadne precyzyjne dane pozwalające zweryfikować twierdzenia strony pozwanej, a ciężar dowodu w tym zakresie pozostawał po jej stronie. Pozwana złożyła powodowi wypowiedzenie, mimo że handlowcy, którzy osiągnęli niższe wyniki, nie zostali zwolnieni z pracy. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że kadra zarządzająca pozwanej, podejmując decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, kierowała się innymi okolicznościami niż wskazane w oświadczeniu z dnia 21 grudnia 2018 r. Prezes pozwanej zeznał, że przyczyną wypowiedzenia był również rachunek finansowy utrzymania miejsca pracy powoda względem zysków, jakie ono generowało. Wynik

ten był ujemny i pozwana nie chciała utrzymywać stanu, gdy musi „dopłacać” do stanowiska powoda. Ponadto, podstawą podjęcia decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę było przeprowadzenie przez niego prezentacji w listopadzie 2018 r. i negatywna ocena w zakresie jego rokowania na przyszłość. Przyczyny te nie znalazły się w treści oświadczenia o wypowiedzeniu, co – zdaniem Sądu pierwszej instancji – prowadzi do nieprawdziwości wskazanej tam przyczyny wypowiedzenia. W konsekwencji wobec powoda zostało zastosowane nieobiektywne i nieprawdziwe kryterium wypowiedzenia umowy o pracę, a więc doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p.

Wyrokiem z 7 października 2019 r. (VI Pa 63/19) Sąd Okręgowy oddalił apelację i zażalenie od powyższego wyroku oraz orzekł o kosztach procesu za drugą instancję. Sąd Okręgowy uznał za nietrafny zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., gdyż pozwana nie wykazała, żeby Sąd Rejonowy uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Ustalenia Sądu Rejonowego, Sąd drugiej instancji przyjął za własne, rezygnując z ich ponownego, szczegółowego przytaczania.

Sąd Okręgowy podkreślił, że 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, która musi być uzasadniona, konkretna i prawdziwa. Jej wskazanie nie może być ogólne oraz pracodawca powinien podać wszystkie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie należy utożsamiać ze szczegółowym, wręcz drobiazgowym jej sformułowaniem. Najistotniejsze jest precyzyjne wskazanie przez pracodawcę, co stanowi przyczynę wypowiedzenia. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę z 21 grudnia 2018 r., to jest „niezadawalające wyniki sprzedaży produktów N. S.A.”, nie stanowi konkretnej przyczyny i tym samym oznacza „konstrukcyjną wadę” wypowiedzenia umowy o pracę, co powoduje konieczność zasądzenia odszkodowania.

W skardze kasacyjnej złożonej od powyższego wyroku Sądu Okręgowego pozwana spółka podniosła zarzut naruszenia: 1) art. 233 § 1 w związku z art. 391 oraz art. 382 k.p.c., polegający na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji za własne

ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, bez wcześniejszej analizy, czy takie włączenie jest w tym przypadku zasadne i bez jakichkolwiek merytorycznych rozważań w tej kwestii w sytuacji, gdy zarzuty apelacji obejmowały przede wszystkim sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co powodowało, że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały rozpoznane; ponadto polegający na dokonaniu dowolnej oceny dowodów, bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności przez przyjęcie, że podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie była konkretna, mimo że z dowodów w postaci korespondencji elektronicznej i zeznań świadków wynika jednoznacznie, iż powód znał wszelkie okoliczności uzasadniające podaną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, a zatem była ona wystarczająco konkretna w okolicznościach i w momencie wręczenia wypowiedzenia; ponadto, przez poczynienie ustaleń w zakresie ustalenia „niekonkretności” przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę wyłącznie na podstawie zeznań powoda, które są niespójne z materiałem dowodowym zebrany w sprawie; 2) art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie zarzutu naruszenia art. 217 § 1 w związku z art. 227 i art. 233 § 1 k.p.c. dotyczącego nieuwzględnienia wniosku dowodowego strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z dokumentów, to jest protokołów ze szkoleń, w których uczestniczył powód i uznanie, że przedmiotem tego dowodu nie są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, mimo że w istocie w trakcie tych szkoleń pracodawca konkretyzował oczekiwania co do wyników sprzedaży, a tym samym dowód ten miał znaczenie dla ustalenia stanu faktycznego sprawy; 3) art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. dotyczącego braku pełnej informacji w uzasadnieniu wyroku w zakresie przyczyn odmówienia wiarygodności i mocy dowodowej części zeznań pozwanej, a także braku wskazania, które z zeznań powoda nie są wiarygodne wobec stwierdzenia Sądu, że zeznania powoda są niemalże w całości wiarygodne, co w konsekwencji uniemożliwiło ocenę tego konkretnego środka dowodowego i nie pozwoliło na właściwe sformułowanie zarzutów apelacyjnych, a do czego Sąd drugiej instancji w ogóle się nie odniósł; 4) art. 382 k.p.c., przez wydanie orzeczenia nie na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału, ale na podstawie orzeczeń stanowiących

rozstrzygnięcie na tle odmiennych stanów faktycznych, co spowodowało, że Sąd drugiej instancji nie dokonał *de facto* ustaleń faktycznych i prawnych, a jedynie „w świetle przytoczonych orzeczeń”; 5) art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia jest niekonkretna w sytuacji, gdy pracownik miał pełną świadomość i wiedzę, z jakich przyczyn został zwolniony, a zatem przyczyna zwolnienia była dla niego jasna i klarowna, natomiast niezasadna ochrona pracownika, który taką wiedzę posiada, a mimo tego nie zmienia swojego postępowania (brak chęci zwiększenia sprzedaży i odmowa powrotu do pracy), prowadzi do sytuacji, że pracodawca zmuszony jest utrzymywać pracowników nierentownych, nierokujących na przyszłość i nie jest w stanie przeprowadzić zmian mających na celu usprawnienie zakładu pracy; 6) art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że brak szczegółowego opisu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w oświadczeniu pracodawcy stanowi nieprawidłowe, to jest niezrozumiałe i niekonkretne wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie; 7) art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, albowiem w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie została w sposób konkretny wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pozwana podniosła, że – nawet jeżeli przyjąć, że pozwana nie podała przyczyn wypowiedzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały – to ich konkretyzacja nastąpiła wobec okoliczności towarzyszących, które powód znał i rozumiał, a które w pełni wyjaśniały, dlaczego podjął taką decyzję.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa stosownie do dyspozycji art. 398¹⁶ § 1 k.p.c.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy wyrokiem z 9 lutego 2022 r. (II PSKP 68/21) uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu podniósł, że skarga kasacyjna powołuje się na usprawiedliwione podstawy, gdyż zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego został wydany z naruszeniem przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę. W świetle poczynionych ustaleń faktycznych (którymi Sąd Najwyższy jest związany na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c.) zarzuty naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. ocenił jako uzasadnione.

Pracodawca dla określenia na piśmie przyczyny rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem powołał się na „niezadawalające wyniki sprzedaży produktów N.”. Sąd Najwyższy uznał, że rację ma pozwany, podnosząc w skardze kasacyjnej, że Sąd drugiej instancji wadliwie przyjął, że brak szczegółowego opisu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stanowi nieprawidłowe, to jest niezrozumiałe i niekonkretne wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Trafnie też podniósł, że w dotychczasowym orzecznictwie przyjęto zapatrywanie, że przyczyna wypowiedzenia ma być zrozumiała dla pracownika. Sąd rozpoznający sprawę powinien badać, czy pracownik rozumiał stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony wiedziały, co się za nim kryje (wyroki Sądu Najwyższego z: 19 lipca 2012 r., II PK 312/11, 28 października 2014 r., II PK 298/13).

Pracodawca decyduje jaką działalność prowadzi i ponosi jej ryzyko - z istoty stosunku pracy wynika, że służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. Stąd ma prawo w zasadnej procedurze wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu stanowisko samodzielne (autonomicznie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych) w sytuacji, gdy nie osiąga on właściwych (porównywalnych z innymi pracownikami) wyników pracy. W sposób potwierdzony zasadami doświadczenia życiowego pracodawca może w takiej sytuacji przewidywać, że zatrudnienie innych osób na takich stanowiskach pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy. Pracodawca ma zatem prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę, gdyż przysługuje mu prawo doboru

pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. Ważne jest także, że pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą natomiast stanowić kryterium oceny jego pracy oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy uznał, że - odnosząc powyższe rozważania do ustalonego w sprawie stanu faktycznego - przyczyna określona w przedstawionym pracownikowi wypowiedzeniu umowy o pracę była wystarczająco konkretna. Powód został poinformowany przez pracodawcę o konieczności wypracowania sprzedaży w 2018 r. na poziomie 3.300.000 zł. Wobec osiągnięcia przez niego zysku w kwocie 580.000 zł musiał mieć świadomość tego, że osiągnięte przez niego wyniki były co najmniej niezadowolające i będą mogły stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Pracodawca prowadził również z powodem rozmowy bezpośrednio poprzedzające złożenie wypowiedzenia. A zatem w momencie złożenia wypowiedzenia pracownik miał świadomość tego, jakie cele pracodawca zakładał do osiągnięcia i w jakim zakresie nie wywiązał się z nich. Niezależnie od przyczyny podanej w samym wypowiedzeniu powód został poinformowany przez pracodawcę o dodatkowych zastrzeżeniach dotyczących wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, które związane były niewłaściwym przygotowaniem prezentacji w listopadzie 2018 r. Należy zatem uznać, że podana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyczyna wypowiedzenia była dla pracownika zrozumiała, a w związku z tym konkretna i spełniająca warunki art. 30 § 4 k.p. Podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była również prawdziwa. Pracownik nie wypełnił założonych planów sprzedaży, a pracodawca może w taki sposób dobierać pracowników, aby zagwarantować sobie odpowiednie rezultaty. Pracodawca miał zatem prawo oceniać pracowników i wypowiedzieć umowę o pracę tym, którzy nie spełniają jego oczekiwań. Sąd Najwyższy uznał, że usprawiedliwione są zarzuty obrazy art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. Z tego względu uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi odwoławczemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy, ponownie rozpoznający sprawę 14 listopada 2022 r. (VI Pa 49/22) zważył, że apelacja pozwanego była zasadna i zasługiwała na uwzględnienie. Uznał, że Sąd Rejonowy przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe, jednak z zebranego materiału dowodowego wyciągnął błędne wnioski. Sąd Okręgowy nie podzielił oceny prawnej stanu faktycznego zaistniałego w sprawie.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest najczęściej spotkanym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Przepisy kodeksu pracy wymagają jedynie, by wypowiedzenie przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony było uzasadnione. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być podana pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy złożonym na piśmie o wypowiedzeniu umowy. W razie odwołania się pracownika do sądu pracy decyzja pracodawcy podlega kontroli sądu (art. 45 k.p.) co do zgodności z prawem i zasadności – biorąc pod uwagę przyczynę wskazaną przez pracodawcę. Przyczyna wypowiedzenia powinna być obiektywna, konkretna, uprzednia i prawdziwa, a obowiązek podania jej w pisemnym oświadczeniu woli nakłada na pracodawcę wprost przepis art. 30 § 4 k.p. Jednocześnie, w toku procesu ciężar wykazania prawdziwości faktów stanowiących przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c.).

Pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w zakresie wymagania konkretności podanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jeśli szczegółowe powody składające się na tę ogólną przyczynę są pracownikowi znane: „dlatego wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę” (wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r., II PK 82708). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby

umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego (wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2012 r., II PK 60/12). Pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem - w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 2015 r., III PK 109/14).

Sąd Okręgowy ponownie rozpoznający sprawę podniósł, że jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazano brak satysfakcjonujących pracodawcę wyników sprzedaży jego produktów. Wyniki te nie były mu obce. Wypracował jedynie 580.000 zł, podczas gdy pracodawca zobowiązał go do uzyskania wyniku sprzedażowego w wysokości 3.300.000 zł. Z materiału dowodowego wynika, iż przełożeni powoda zwracali mu uwagę na jego uchybienia w zakresie świadczonej pracy. Jednakże w świetle powołanych dowodów trudno podzielić ocenę Sądu pierwszej instancji, że negatywna ocena wyników sprzedażowych powoda, była subiektywna i nieprecyzyjna. Zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje na odmienną ocenę pracy powoda od tej, zaprezentowanej w rozważaniach Sądu Rejonowego.

Uzasadnionym był zarzut apelacji naruszenia art. 45 § 1 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie w sprawie. Wbrew bowiem stanowisku Sądu Rejonowego, zgromadzony materiał dowodowy i ustalony stan faktyczny nie pozwalał na dokonanie oceny, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. Wskazane w wypowiedzeniu przyczyny były powodowi znane, a tym samym konkretne i spełniały wszystkie wymagania określone w przepisie art. 30 § 4 k.p.

Dla uznania zasadności wypowiedzenia niewątpliwie decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyjmuje się jednak powszechnie w orzecznictwie i literaturze prawa pracy, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna ta nie musi mieć wagi, czy doniosłości szczególnej, ponieważ wypowiedzenie jest określane jako tzw. „zwykły” sposób rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie, jak wielokrotnie wyjaśniał to w swym orzecznictwie Sąd Najwyższy, ocena zasadności wypowiedzenia w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy

oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy (powołana już uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). Jako kryteria oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę należy zatem przyjmować, z jednej strony prawo pracodawcy do prowadzenia polityki racjonalnego zatrudnienia i odpowiedniego doboru pracowników w sposób odpowiadający jego potrzebom, z drugiej zaś stopień wywiązywania się pracownika ze spoczywających na nim obowiązków i jego pracowniczą postawę przy ich wypełnianiu.

Sąd Okręgowy odniósł się również do wyroku Sądu Najwyższego z 9 lutego 2022 r., wydanego w niniejszej sprawie. Przepis art. 398²⁰ k.p.c. stanowi, że „Sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy”. Zgodnie z utrwalonym już w literaturze stanowiskiem, związanie sądu, któremu sprawa została przekazana, wykładnią prawa dokonaną w danej sprawie przez Sąd Najwyższy obejmuje jedynie wykładnię tych przepisów prawa, które były rozpatrywane przez Sąd Najwyższy w ramach oceny zarzutów kasacyjnych, w tym przede wszystkim zarzutów, które stanowiły podstawę uchylenia zaskarżonego orzeczenia i nie obejmuje poglądów prawnych, które Sąd Najwyższy wyraził, nie rozpatrując zarzutów kasacyjnych. Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że z ustalonego stanu faktycznego, można wysnuć wniosek o wystarczająco konkretnej, zrozumiałej dla powoda, wystarczająco precyzyjnej i prawdziwej przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę. Usprawiedliwione są zarzuty obrazy art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § k.p.c., uzasadniające uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z 7 października 2019 r. Reasumując, w przedmiotowej sprawie uznać należało, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powodowi było prawidłowe i zasadne, zatem wyrok Sądu pierwszej instancji należało na mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienić i powództwo M. C. oddalić. Od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z 14 listopada 2022 r. (VI Pa 49/22) skargę kasacyjną wniósł powód, podnosząc:

- 1) naruszenie prawa materialnego poprzez:

1. niewłaściwe w ustalonym stanie faktycznym zastosowanie art. 30 § 4 k.p. i uznanie, iż dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę zawierało wskazanie prawidłowej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy,

1. niezastosowanie art. 45 § 1 k.p. i oddalenie roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę,

2. niezastosowanie art. 183b § 1 pkt 1 w związku z art. 183a § 1 k.p. i nieodniesienie się przez Sąd drugiej instancji do wskazanego przez powoda zarzutu nierównego potraktowania powoda przez pracodawcę, w zakresie rozwiązania z nim umowy o pracę - wobec innych pracowników zespołu sprzedażowego, których wyniki były niższe od wyników powoda,

2) naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy:

1. art. 233 § 1 w zw. art. 382 i art. 391 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji za prawidłowe, a zarazem wyciągnięcie z nich wniosków wprost sprzecznych z treścią zgromadzonych dowodów; braku wskazania konkretnych dowodów, które stały się dla Sądu II instancji podstawą dla dokonanej subsumcji normy prawnej art. 30 § 4 k.p.; pominięcie niekwestionowanych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji,

2. art. 327¹ § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez brak wskazania okoliczności faktycznych oraz dowodów, z których okoliczności te wynikają, przyjętych dla ustalenia, że powodowi wskazano w wypowiedzeniu konkretną okoliczność stanowiącą przyczynę rozwiązania umowy o pracę; brak wskazania okoliczności faktycznych oraz dowodów, z których okoliczności te wynikają, dla ustalenia, że powodowi znane były okoliczności powodujące, że wypowiedzenie było dla powoda konkretne i precyzyjne w stopniu umożliwiającym rzeczową obronę; pominięcie i nieustosunkowanie się do zarzutu pozorności przyczyny, powołanej w dokumencie o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz wskazywanej przez pozwaną faktycznej przyczyny w postaci generowania przez powoda zbyt dużych kosztów dla pracodawcy; brak wskazania, jaki poziom sprzedaży powoda

należało uznać za zadowalający, zwłaszcza wobec zarzutu dyskryminacji powoda wobec pozostałych pracowników, którzy także nie zrealizowali celów sprzedażowych, a osiągnęli kwotowo i procentowo niższe wyniki sprzedaży niż powód; brak wskazania, na jakiej podstawie Sąd drugiej instancji uznał, że powód nienależycie wykonywał obowiązki pracownicze z powodu braku wymaganych na zajmowanym przez niego stanowisku umiejętności, czy uzdolnień, lub niemożności podołania przyjętym na siebie obowiązkom, wobec braku doświadczenia czy złego stanu zdrowia - pomimo wskazania tych okoliczności jako uzasadniających rozstrzygnięcie Sądu, brak wskazania, na jakiej podstawie Sąd drugiej instancji uznał, że powód, jako pracownik samodzielnie organizujący wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, podczas gdy wyniki powoda bezsprzecznie były nie tylko porównywalne, ale należały do przewodnich w grupie pracowników handlowych pozwanej; brak wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku oraz jego prawnego uzasadnienia, a jedynie przytoczenie jako podstaw prawnych rozstrzygnięcia, części uzasadnień innych orzeczeń i poglądów doktryny, bez powiązania ich z dowodami i ustaleniami stanu faktycznego w niniejszej sprawie, brak prawnego i faktycznego uzasadnienia nieuwzględnienia zarzutu dyskryminacji powoda, zgłoszonego przez powoda w toku postępowania i powtórnego w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji (w odpowiedzi na apelację, odpowiedzi na skargę kasacyjną, a także pisemnym stanowisku powoda, przedstawionym w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji); poprzez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji związania ustaleniami faktycznymi i oceną dowodów dokonaną przez Sąd Najwyższy.

W konsekwencji wskazanych zarzutów powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, względnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w całości.

Skargę kasacyjną wniesiono do rozpoznania, bo jest – zdaniem strony skarżącej – oczywiście uzasadniona oraz istnieje potrzeba wykładni przepisu art. 30 § 4 k.p. wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów poprzez określenie: zakresu minimalnej wymaganej konkretności wskazania przyczyny

rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony, dopuszczalnego zakresu odwoływania się przez pracodawcę do okoliczności niewskazanych w wypowiedzeniu, dla uzasadnienia i skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istotą wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jego uzasadnienia jest wykazanie przez skarżącego okoliczności, które podlegają rozważeniu przez Sąd Najwyższy podczas tzw. przedsądu, czyli wstępnego badania sprawy, mającego na celu stwierdzenie występowania jednej z przesłanek skargi. 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 kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawiera argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. W tym kontekście należy podkreślić, że podstawowym celem instytucji przedsądu jest ustalenie, czy w skardze kasacyjnej podniesiono okoliczności, których rozważenie przez Sąd Najwyższy będzie wkładem w rozwój prawa i zapewnienie jednolitości jego sądowej wykładni. Tylko wtedy wykazany zostaje publicznoprawny charakter skargi kasacyjnej (postanowienia Sądu Najwyższego z: 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99; 9 listopada 2005 r., V CSK 70/05). Wymaganie dotyczące przedstawienia okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ma umożliwić stronie wnoszącej skargę kasacyjną przekonanie Sądu Najwyższego o istnieniu przesłanek, na których opiera się wstępne badanie skargi pod kątem przyjęcia jej (dopuszczenia jej) do rozpoznania (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., II CSK 65/06).

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem (ewentualnie rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy, a zatem ujęcie przyczyn powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu (wyroki Sądu Najwyższego z: 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, poz. 86-90; 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09; postanowienia Sądu Najwyższego z: 21 września 2022 r., PSK 256/21; 19 kwietnia 2023 r., III PSK 91/22). Podana przyczyna powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie jest ustalenie, czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe (wyroki Sądu Najwyższego z: 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17; 10 maja 2018 r., II PK 74/17; 23 maja 2019 r., III PK 71/18; 27 października 2022 r., III PSKP 87/21. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18; L. Mitrus (w:) A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2023, komentarz do art. 30 k.p., nb. 25 i n.).

Wyłączenie jednak w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., a taki przepis powołał skarżący w podstawach kasacyjnych. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (wyroki Sądu Najwyższego z: 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06; 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06; 5 września 2008 r., I UK 370/07; 19 października 2010 r., II PK 96/10; 24 listopada 2010 r., I PK 107/10; 6 września 2022 r., III PSK 195/21). Oznacza to, że spór o ocenę poszczególnych dowodów i

ustalenie stanu faktycznego nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany - zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. - ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (wyrok Sądu Najwyższego z 29 października 2008 r., IV CSK 228/08; M. Asłanowicz, Nadzwyczajne środki zaskarżenia w postępowaniu cywilnym, Warszawa 2022, rozdział II § 2). Skarżący zaś nie tylko powołuje w podstawach kasacyjnych niedopuszczalny w zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., ale także na tej podstawie wyprowadza oczywiste naruszenie prawa, które miałoby uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Tymczasem skarga kasacyjna nie może być oczywiście uzasadniona z uwagi na niedopuszczalną podstawę kasacyjną. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny wypowiedzenia jest okolicznością faktyczną (wyroki Sądu Najwyższego z: 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99; 25 lutego 2016 r., II PK 363/14, A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, pkt XI b), co wobec związania Sądu Najwyższego ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wyłącza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy Sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny (postanowienie Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2023 r., III PSK 91/22). Z tego punktu widzenia zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi Sądu drugiej instancji, chociażby w celu podważenia wykładni dokonanej przez ten Sąd lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, jest niedopuszczalny (art. 398³ § 3 k.p.c.).

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz oczywistej zasadności skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z: 20 listopada 2015 r., III CSK 269/15, 17 maja 2023 r., I CSK 6738/22). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych

ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej. 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. Skarga kasacyjna stanowi nadzwyczajny środek zaskarżenia, którego rozpoznanie przez Sąd Najwyższy musi być uzasadnione względami o szczególnej doniosłości, wykraczającymi poza indywidualny interes skarżącego, a mającymi swoje źródło w interesie publicznym, wyrażającym się w szczególności w konieczności zapewnienia jednolitej wykładni i jednolitego stosowania prawa. W rozpoznawanej sprawie skarżący nie wskazał jakichkolwiek argumentów jurydycznych, świadczących o potrzebie wykładni konkretnego przepisu prawa, nie przywołała także pozostających ze sobą w sprzeczności orzeczeń Sądu Najwyższego, przez co wskazana podstawa przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wymyka się ocenie Sądu Najwyższego. W tym miejscu zauważyć należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym 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. Skarga kasacyjna powinna być tak przygotowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w uzasadnieniu jej podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać (postanowienia Sądu Najwyższego z: 10 marca 2016 r., II CSK 10/16; 14 stycznia 2021 r., I PSK 12/21; 18 maja 2023 r., III USK 203/22). Sformułowane przez skarżącego kwestie nie mogą być uznane za istotne zagadnienia prawne we wskazanym wyżej rozumieniu. Abstrahując nawet od ich miejscami nie do końca jasnej treści, zauważyć trzeba, że skarżący nie przedstawia żadnego wywodu prawnego konkretyzującego problem prawny lub wątpliwości w odniesieniu do określonych przepisów.

Wykazanie podnoszonej w skardze oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) jako przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wymagałoby przedstawienia tego, w czym wyraża się „oczywista zasadność” skargi oraz argumentacji wykazującej, że rzeczywiście skarga jest

oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego z: 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07; 15 grudnia 2022 r., II PSK 324/21). W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego z: 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02; 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07; 3 października 2013 r., III SK 11/13; 6 września 2022 r., I CSK 1397/22). Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (postanowienia Sądu Najwyższego z: 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01; 8 marca 2002 r., I PKN 341/01; 25 lutego 2008 r., I UK 339/07; 3 marca 2022 r., II USK 471/21). Jeżeli więc przesłanką wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania miałyby być okoliczność, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁴ § 1 w związku z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), skarżący powinien w uzasadnieniu wniosku zawrzeć wywód prawny wskazujący, w czym wyraża się ta „oczywistość” i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia, koncentrując się na wykazaniu kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (postanowienia Sądu Najwyższego z: 16 września 2003 r., IV CZ 100/03; 18 maja 2023 r., III USK 228/22; 15 czerwca 2023 r., I CSK 2099/22). Także takiego wyводу w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania brak.

Występuje pewna niekonsekwencja we wskazywaniu przez skarżącego przesłanek uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania – albo zastosowanie przytoczonych przepisów stanowi istotne zagadnienie prawne, wymagające interwencji interpretacyjnej Sądu Najwyższego, albo też ich naruszenie jest oczywiste i widoczne *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej. Nie można utożsamiać podstawy skargi kasacyjnej (naruszenie określonych przepisów) z okolicznościami uzasadniającymi przyjęcie jej do rozpoznania. W ocenie podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wiążą zatem

ustalenia stanu faktycznego stanowiące podstawę wyroku Sądu drugiej instancji (art. 398¹ § 1 k.p.c., art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie ustaleniami faktycznymi obowiązuje na etapie przedsądu. W przeciwnym razie zachodziłby dysonans między etapem przedsądu, z późniejszym rozpoznaniem zarzutów podstaw kasacyjnych, z ograniczeniami wynikającymi z art. 398¹³ § 2 k.p.c., a także z art. 398³ § 3 k.p.c. Granicę ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem drugiej instancji. Punktem odniesienia w ocenie podstawy przedsądu jest zatem wyrok sądu drugiej instancji, który samodzielnie ustala stan faktyczny i suwerennie stosuje prawo materialne. Rozstrzygnięcie sądu drugiej instancji może być zatem inne niż sądu pierwszej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z 14 października 2021 r., I PSK 100/21). Nawiązując w tym miejscu do wcześniejszych rozważań dotyczących art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu tego przepisu jest wyłącznie problem o charakterze prawnym, a nie faktycznym lub wynikającym ze stwierdzonych przez skarżącego uchybień Sądu. Jego rozstrzygnięcie powinno stwarzać przy tym realne i poważne trudności, a zatem mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia innych spraw. Skarżący powinien w tym przypadku przedstawić pogłębioną argumentację prawną, ponieważ zagadnienie prawne musi mieć charakter ściśle jurydyczny, powstały na tle konkretnego przepisu prawa. Nie może ono odnosić się do subiektywnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (postanowienia Sądu Najwyższego z: 24 kwietnia 2018 r., IV CSK 552/17; 16 maja 2018 r., II CSK 15/18; 15 września 2022 r., I CSK 988/22). Postawione przez skarżącego pytania nie stanowią zagadnień prawnych w powyższym rozumieniu i dotyczą ściśle okoliczności niniejszej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 15 września 2022 r., I CSK 988/22). W skardze kasacyjnej nie dokonano pogłębionego wyводу prawnego, który przekonywałby o występowaniu w sprawie jakiegokolwiek istotnego zagadnienia prawnego, a postawionych pytań nie powiązano z żadnymi przepisami prawa. Jak już podniesiono, zagadnienie prawne uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinno mieć charakter ściśle jurydyczny i oderwany od kontrowersji dotyczących ustaleń faktycznych, a nie ocenie ich subsumcji pod określoną normę prawną. Nie może więc mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez

skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia. Przedstawione przez skarżącego wywody nie odnoszą się do ujętych abstrakcyjne problemów na tle powołanych w skardze przepisów prawa, ale w istocie stanowią powielenie podstaw kasacyjnych dotyczących błędnej subsumcji.

Uzasadnienie wniosku stanowi w istocie polemikę z ustaleniami faktycznymi i oceną dowodów dokonaną przez Sąd *meriti*, co zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. uchyla się spod kontroli kasacyjnej. Skarżący nie zdołał wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jego skargi przez Sąd Najwyższy, wobec czego z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. należało postanowić jak w sentencji.

[SOP]

[ms]