

POSTANOWIENIE

Dnia 13 marca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa K. J.
przeciwko Straży Miejskiej w L.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 13
marca 2025 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze
z dnia 6 czerwca 2023 r., sygn. akt VII Pa 48/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od K. J. na rzecz Straży Miejskiej w L. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 1590 (tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt) złotych z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Lubaniu wyrokiem z dnia 28 lipca 2022 r., w sprawie z powództwa K. J. przeciwko Straży Miejskiej w L. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, w pkt I. przywrócił powoda K. J. do pracy w pozwanej Straży Miejskiej w L. na poprzednio zajmowane stanowisko starszego inspektora straży miejskiej na poprzednich warunkach, w pkt II. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 12.261,27 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania

bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy, w pkt III. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt IV. nie obciążył strony pozwanej pozostałymi kosztami postępowania oraz w pkt V. nadał wyrokowi w pkt I. rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.087,09 zł.

Po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze wyrokiem z dnia 6 czerwca 2023 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w pkt I, II i V w ten sposób, że oddalił powództwo oraz w pkt III w ten sposób, że zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nie obciążył powoda kosztami sądowymi w instancji odwoławczej.

Powód wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze, zaskarżając orzeczenie w całości i opierając skargę na podstawie naruszenia prawa materialnego - art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że skarżący dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych z uwagi na to, iż podana przez pozwaną przyczyna rozwiązania łączącej strony umowy o pracę jest prawdziwa i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, w szczególności że zostały spełnione przesłanki o naruszeniu danych osobowych w sytuacji, w której na kanwie niniejszej sprawy zachowanie powoda nie spełniło przesłanek niezbędnych do takiego uznania, nie było ono bezprawne, zawinione oraz naruszające lub zagrażające interesom pracodawcy, tym samym nie naruszyło rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 27 kwietnia 2016 r. dotyczącego przetwarzania danych osobowych, albowiem powód nie dopuścił się jakiegokolwiek czynności związanej z czynnościami wymienionymi w art. 4 pkt 2 powyższego aktu prawnego, nie mniej nawet w przypadku uznania przez Sąd Najwyższy, iż faktycznie miało to miejsce, zgodnie z rozporządzeniem prawo do ochrony danych osobowych nie jest prawem bezwzględny i w tym konkretnym przypadku nie naruszałoby praw lub wolności osób fizycznych, wręcz przeciwnie - powód jedynie działał w uzasadnionym interesie społecznym.

Stawiając powyższy zarzut, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji strony pozwanej oraz uwzględnienie powództwa przez uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za

niezgodne z prawem i przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za czas pozostawania bez pracy; względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz o obciążenie pozwanej kosztami i opłatami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na oczywistą zasadność skargi, gdyż utrzymanie w obrocie prawnym orzeczenia Sądu drugiej instancji zapadłego w przedmiotowej sprawie, wobec niezaistnienia przesłanek rozwiązania z powodem stosunku zatrudnienia bez wypowiedzenia z racji braku po stronie skarżącego ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a wręcz przeciwnie - wobec działania powoda w interesie społecznym, w celu wypełnienia norm sprawiedliwościowych (doprowadzenia do uzyskania przez uczciwego znalazcę nagrody ufundowanej przez właściciela pojazdu, do którego zagubione kluczyki odnalazł obywatel Ukrainy) i ogólnie przyjętych zasad współżycia społecznego opartych o powszechnie akceptowalne poczucie przyzwoitości i uczciwości, szczególnie oczekiwanych od funkcjonariuszy publicznych, w tym przedstawicieli Straży Miejskiej, prowadziłoby do niezasadnego premiowania postaw nieuczciwych (osób, które w niniejszej sprawie doprowadziły do pozbawienia uczciwego znalazcy należnej nagrody) a wobec powoda stanowiłoby niezasadnie surową karę w postaci utraty zatrudnienia jako konsekwencji uczciwego i społecznie oczekiwanego zachowania, to jest postawy zasługującej na nagrodę, a nie karę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego za sporządzenie i wniesienie odpowiedzi na skargę kasacyjną.

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) 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 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, że 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).

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.

W razie powołania przesłanki przedsądu w postaci oczywistej zasadności skargi kasacyjnej konieczne jest wykazanie niewątplivej, widocznej *prima facie* sprzeczności przyjętej przez sąd drugiej instancji wykładni lub zastosowania prawa z brzmieniem przepisów lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji prawa. Wnoszący skargę powinien więc zawrzeć w uzasadnieniu wniosku wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się "oczywista zasadność" skargi i przedstawić odpowiednie argumenty. Do przyjęcia skargi do rozpoznania na podstawie wskazanej przyczyny nie jest wystarczające samo kwalifikowane naruszenie prawa przez sąd drugiej instancji. W art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. mowa bowiem o oczywistej zasadności skargi, a nie o trafności zarzutu. Przytoczone przez skarżącego okoliczności powinny zatem jednoznacznie wskazywać na to, że w zasadniczym postępowaniu skarga kasacyjna zostanie rozstrzygnięta na korzyść strony, która ją wniosła.

Wykładnia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest utrwalona i poparta wieloletnim dorobkiem orzecznictwem Sądu Najwyższego. Wątpliwości co do wskazanego przepisu odnieść można w istocie jedynie do prawidłowości jego zastosowania w ustalonym stanie faktycznym. Zachowanie pracownika uzasadniające rozwiązanie

przez pracodawcę umowy o pracę w trybie powyższego przepisu powinno być bezprawne, zawinione i naruszające lub zagrażające interesom pracodawcy.

Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej cenie podlega to, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność stanowi element przedmiotowy kwalifikacji zarzucanego zachowania. Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a w dalszej kolejności - czy jego naruszenie ma charakter ciężki.

Bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania (zaniechania).

Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy.

W orzecznictwie początkowo wskazywano na konieczność wystąpienia po stronie pracownika „złej wiary” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319), „znacznego stopnia winy w niedopełnieniu obowiązków” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81), a dopiero później wypracowano tezę, zgodnie z którą przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr

603762; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912). W rezultacie, lekkomyślność lub zwykłe niedbalstwo daje powód jedynie do wypowiedzenia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Wina umyślna polega na działaniu z zamiarem - bezpośrednim lub ewentualnym - naruszenia obowiązku. Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Niedbalstwo zachodzi zaś wtedy, gdy pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530; z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Występujące w orzecznictwie wyodrębnienie „rażącego niedbalstwa” zmusiło do jego zdefiniowania, a przede wszystkim nakreślenia cech pozwalających na odróżnienie tego pojęcia od „zwykłego” niedbalstwa. Wskazano, że pracownik postępuje rażąco niedbale, jeśli całkowicie ignoruje następstwa swojego działania. Określenie to nie jest pełne bez uwzględnienia, że rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko powinny nakazywać szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242; z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114; z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800; z dnia 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08, LEX nr 1157553). Przedstawiony punkt widzenia upoważnia do stwierdzenia, że wyróżnienie - wśród zawinionych naruszeń obowiązków pracowniczych - kwalifikowanego, ze względu na zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rażącego niedbalstwa ma charakter indywidualizowany. Znaczenie ma, z jednej strony, niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, kontekst sytuacyjny, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36).

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za

podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. W judykaturze jednolicie przyjmuje się, że ciężkie naruszenie obowiązków ma miejsce nawet wówczas, gdy istnieje samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Pogląd ten trzeba uzupełnić o stwierdzenie, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkody majątkowej oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy, czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Orzecznictwie sądowe stoi też na stanowisku, że przy spełnieniu pozostałych warunków, umowa może zostać rozwiązana w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku działania przeciwko innemu podmiotowi, jeśli prowadzi ono do utraty zaufania przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2006 r., II PK 348/05, LEX nr 567846). W niektórych przypadkach orzecznictwo odwołuje się do wartości niezwiązanych bezpośrednio z interesami pracodawcy - np. do społecznej szkodliwości czynu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1990 r., I PRN 7/90, LEX nr 83845), czy służebnej roli działalności pracodawcy wobec państwa i społeczeństwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163). W ujęciu całościowym trzeba stwierdzić, że dominujący kierunek interpretacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ekstensywny sposób chroni pracodawcę. Aspekt gwarancyjny przepisu w tym zakresie uległ wyraźnej deprecjacji. Usprawiedliwienia dla tego rodzaju tendencji należy poszukiwać w rozkładzie ryzyka, które obciąża zatrudniającego. W rezultacie, z punktu widzenia dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczające jest szeroko rozumiane zagrożenie interesów pracodawcy, nawet gdy realnie nie wyrządzono mu szkody.

Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego

przypadku. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/2002, OSNP 2004 nr 16, poz. 283 oraz z dnia 5 listopada 2008 r., III SK 22/2008, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 331).

Trzeba jednak wyraźnie podkreślić, że bezprawność zachowania i wina pracownika oraz skutki owego bezprawnego i zawinionego zachowania dla pracodawcy stanowią odrębne przesłanki kwalifikacyjne ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego i wystąpienie jednej z nich nie przesądza o zaistnieniu pozostałych. Niespełnienie zaś chociażby jednej z tych przesłanek wyklucza możliwość uznania zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Uwzględniając przedstawioną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i odnosząc ją do stawianej przez powoda tezy o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, należy zauważyć, że wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Okręgowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił, dlaczego uznał, iż rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym uzasadniała następująca okoliczność: w trakcie trwania umowy o pracę, to jest w dniu 23 grudnia 2021 r., powód dopuścił się naruszenia danych osobowych polegającego na wykonywaniu prywatnym telefonem komórkowym zdjęć dokumentów służbowych zgromadzonych w „Księżce Wydarzeń” za okres od 29 września 2020 r. do 20 stycznia 2021 r. oraz w „Teczce do podpisu”, w której znajduje się dokumentacja oczekująca na dekretację oraz notatki służbowe strażników zawierające dane osobowe klientów podmiotu publicznego w postaci nazwisk i imion, adresów zamieszkania lub pobytu, numerów telefonów, numerów tablic samochodowych, marek samochodów oraz prośb o interwencje.

Sąd drugiej instancji rozważył stronę przedmiotową, jak i podmiotową zarzucanego powodowi czynu, w szczególności miał na uwadze stanowisko skarżącego i miejsce zatrudnienia. Uwzględnił także to, że celowości zachowania powoda nie została przez niego w całości jednoznacznie wyjaśniona.

Skarżący wywodzi, że oczywista wadliwość zaskarżonego wyroku wynika z nieuwzględnienia motywacji powoda oraz zasad współżycia społecznego będących – w ujęciu skarżącego – szczególną okolicznością egzonerycyjną. Przy czym bezprawności zachowania powoda w rozpoznawanej sprawie nie budzi wątpliwości a istotność obowiązków ochrony danych osobowych była dla powoda znana, czego dowodzi oświadczenie skarżącego o zapoznaniu się z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych. Nierozsądne, pochopne zachowanie powoda świadczy zaś jedynie o skali zawinienia w naruszeniu obowiązków pracowniczych. W świetle poczynionych ustaleń nie sposób przyjąć także, aby zachowanie pracodawcy – Straży Miejskiej – było nadużyciem prawa podmiotowego. Sąd *meriti* wykazał, że – chcąc uczynić zadość zgłaszanemu przez powoda poczuciu sprawiedliwości czy życzliwości wobec znalazcy zagubionego przedmiotu – skarżący mógł podjąć kroki zgodne z obowiązującymi go regułami i obowiązkami pracowniczymi. Sąd Okręgowy zaznaczył, że wystarczyło zawiadomić o tym fakcie komendanta i zawiadomić telefonicznie znalazcę o możliwości odbioru nagrody. Numer telefonu wystarczyło - za zgodą komendanta - spisać z Książki wydarzeń, bez konieczności sporządzania zdjęć z dwóch stron tej książki. Okoliczności, że powód zawiadamiał o sprawie nieoddanego prezentu komendanta, nie potwierdził żaden obiektywnie weryfikowalny dowód. Nie było również potrzeby niepokojenia znalazcy w jego miejscu zamieszkania oraz podstawiania mu do podpisu pisma, którego nie sporządzi i nie ustalił jego treści ze skarżącym.

Subiektywne przekonanie skarżącego o słuszności swoich racji jest niewystarczające dla wykazania przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, jaką jest jej oczywista zasadność, ponieważ pojęcie to mieści się w sferze obiektywnej i łączy się z powinnością wskazania zarówno przepisów, które zostały naruszone, jak i takiego ich naruszenia, które będzie zauważalne bez wgłębiania się w tekst przepisów i bez doszukiwania się ich znaczenia. Tak rozumiana oczywista zasadność skargi nie została przez powoda wykazana.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto zgodnie z art. 398²¹ w związku z art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 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 2023 r., poz. 1935).

[SOP]

[r.g.]