

Sygn. akt III PSK 195/21

POSTANOWIENIE

Dnia 6 września 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa G. D.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 6 września 2022 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 25 lutego 2021 r., sygn. akt V Pa 41/20,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od G. D. na rzecz P. Spółki Akcyjnej w W. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 lipca 2020 r. Sąd Rejonowy w Legnicy oddalił powództwo G. D. wniesione przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy w Legnicy, wyrokiem z dnia 25 lutego 2022 r., oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego i rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił:

1. nierozpoznanie przez Sąd drugiej instancji istoty sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.), przez niewskazanie w sposób jednoznaczny przyjętej podstawy prawnej orzeczenia (art. 327¹ §1 pkt 2 k.p.c.) oraz przez nierozważenie wszystkich zarzutów „pozwanego” dotyczących kwestii faktycznych i prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda, a w szczególności naruszenia:

(-) art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów polegające na uznaniu dopuszczalności dokonywania przez Sąd oceny tych samych przyczyn zwolnienia pracownika jednakże opartej na zmienionej przez pracodawcę podstawie prawnej ponownego rozwiązania umowy o pracę,

(-) art. 233 § 1 k.p.c., polegające na przekroczeniu sędziowskiej swobody oceny dowodów polegające na uznaniu dopuszczalności przez pracodawcę oparcia podstaw rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę nieograniczonego upływem czasu od zdarzenia, mimo ustawowego reżimu wynikającego z art. 52 § 2 k.p. i dopuszczalności wskazania przez pracodawcę tych samych podstaw rozwiązania umowy o pracę, ale opartych na innej podstawie prawa materialnego w sytuacji korzystnego dla pracownika rozstrzygnięcia Sądu.

Skarżący, wskazując na ustawowy wymóg przedstawienia okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, podkreślił, że „ciężar wymienionych uchybień zarówno Sądu I jak i Sądu II instancji wskazuje, że zaskarżony wyrok oczywiście narusza prawo czyniąc wydane orzeczenie niesprawiedliwym, co przejawia się min. tym iż Sąd I i II instancyjny wbrew intencjom ustawodawcy wynikających z przepisów ustawy z dnia 26.06.1974 r. kodeks pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przepisu art. 52 § 2 kp w którym ustawodawca sposób jednoznaczny określił termin dla dokonania przez pracodawcę oceny określonych faktów i zachowań przy podejmowaniu decyzji w zakresie wyboru przez pracodawcę podstaw do zakończenia stosunku pracy, w szczególności wyboru formy rozwiązania umowy z pracownikiem, co wyłącza dopuszczalność wskazania tych samych przyczyn rozwiązania umowy przy ponownym dokonaniu rozwiązania stosunku pracy jednak przy wskazanej przez pracodawcę zmienionej podstawie prawnej. Powyższe, rodzi zdaniem składającego skargę istotną wątpliwość prawną dopuszczalności powoływania się przez pracodawcę na te same przyczyny zwolnienia przy ponownym zwolnieniu tego

samemu pracownikowi jednak ze wskazywaniem innej podstaw prawnej sposobu ustania stosunku zatrudnienia, w tym z powołaniem się na zdarzenia po upływie blisko dwóch lat jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie, a tym samym konieczność dokonania przez Sąd Najwyższy wykładni prawa w zakresie oceny prawidłowości rozstrzygnięcia dokonanego przez Sąd I i II instancyjny”.

Jako podstawy skargi kasacyjnej wymieniono także naruszenie:

(-) art. 366 k.p.c., przez błędną jego wykładnię polegającą na błędnym założeniu, że dopuszczalne jest, po zapadnięciu prawomocnego wyroku w sprawie o przywrócenie do pracy po wcześniejszym wypowiedzeniu dokonany w oparciu o art. 52 k.p., ponowne rozpatrywanie identycznego zarzutu, tym razem w oparciu o wskazaną podstawę, a to art. 30 § 1 pkt 2 k.p., pomimo braku nowych okoliczności i faktów do zastosowania tego artykułu i pomimo wcześniejszego nieuwzględnienia przez Sąd wniosku pozwanej o roszczenie alternatywne w postaci odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy, zgodnie z art. 56 § 2 k.p.,

(-) art. 30 § 4 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na założeniu, iż przyczyną zwolnienia z pracy było wysłanie przez powoda wiadomości do 72 osób, która to liczba została wskazana, a nie wykazana przez pracodawcę, podczas gdy pracodawca jedynie ustalił, ile osób otrzymało treść przedmiotowej informacji, co nie jest tożsame z ustaleniem podmiotu wysyłającego,

(-) § 10 ust. 2 pkt 1, pkt 8 Regulaminu pracy pozwanego Banku stanowiącego załącznik do zarządzenia nr [...] prezesa zarządu z dnia 17 maja 2017 r., przez błędną jego wykładnię polegającą na założeniu, że pomimo iż przepis ten, z którego pracodawca wywodzi negatywne dla powoda skutki, nie istniał w dniu zdarzenia, powód mimo to powinien się do niego zastosować,

(-) art. 30 § 4 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na błędnym założeniu, że pracodawca może w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazać jedynie ogólny rodzaj podmiotu, bez jego zindywidualizowania, co ma miejsce w niniejszej sprawie - „użycie jedynie pojęcia „Szkoła” tj. braku konkretyzacji zarzutu mającego świadczyć o naruszeniach przez pracownika zasad przyjętych przez pracodawcę, które to naruszenie zostało uznane za podstawę zwolnienia”,

(-) art. 30 § 4 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na założeniu, iż pracodawca może dowolnie uzupełniać i modyfikować zarzuty postawione w

wypowiedzeniu umowy o pracę „z art. 30 § 2 k.p.c. będące przyczyną zwolnienia z pracy”,

(-) decyzji prezesa zarządu nr [...] z dnia 24 maja 2013 r., przez błędną jej wykładnię polegającą na uznaniu, iż prawidłowo dokonane i zaakceptowane przez przełożonych i odpowiednie służby wewnętrzne pozwanej zgłoszenie powoduje możliwości wystąpienia konfliktu interesów samoistnie wygasa i że zgłoszenie powinno zostać dokonane ponownie przez pracownika, mimo że dotyczy tego samego podmiotu oraz że do monitoringu ewentualnego konfliktu interesów zobowiązany jest, wbrew ustaleniom tej decyzji, pracownik, a nie pracodawca „w przypadku pojawienia się wątpliwości pracodawcy zaistnienia konkretnej przesłanki”,

(-) § 26 „Zasad zarządzania ryzykiem braku zgodności w P. S.A., załącznik do Uchwały Zarządu Banku nr [...] z dnia 15 kwietnia 2008”, przez błędną jego wykładnię polegającą na założeniu, że konflikt interesów, definiowany jako wzajemne powiązania personalne pomiędzy pracownikami banku oraz pomiędzy pracownikami i klientami występujące w związku z transakcjami przeprowadzonymi w banku, jest tożsamy z potocznie rozumianymi powiązaniem personalnymi (nigdzie niezdefiniowanymi) występującymi pomiędzy pracownikami banku,

(-) załącznika nr 2 do uchwały nr [...] zarządu z dnia 28 sierpnia 2014 r., przez błędną jego wykładnię polegającą na założeniu, iż przepisy te obowiązywały w okresie od stycznia 2013 r. do 30 kwietnia 2014 r., czyli przed dniem ich uchwalenia i że pomimo iż przepis nie istniał w dniu zdarzenia, powód powinien się do niego zastosować,

(-) art. 30 § 4 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na błędnym założeniu, że niesprecyzowane pojęcie „doprowadzenie do uzasadnionej wątpliwości” stanowić może rzeczywistą, konkretną, klarowną i istotną przyczynę zwolnienia z pracy pracownika,

(-) art. 30 § 4 k.p. w związku z „Rozdział II punkt 3 Kodeksu etyki bankowej (zasady dobrej praktyki bankowej) załącznik nr 2 do uchwały nr [...] Zarządu z dnia 28 sierpnia 2014”, przez błędną jego wykładnię polegającą na błędnym założeniu, że brak domniemanego „unikania powiązań personalnych w relacjach podległości

służbowej” przez pracownika stanowi rzeczywistą, konkretną, klarowną i istotną przyczynę zwolnienia z pracy,

(-) art. 291 k.p. oraz pomocniczo art. 118 k.c., przez błędną ich wykładnię polegającą na założeniu, że termin postawienia zarzutów pracownikowi, a tym samym wystąpienie wobec niego z jakimiś roszczeniami co do wykonywanej pracy, nie ulega przedawnieniu i może być dowolnie przedłużany, pomimo że pracodawca wiedział o zdarzeniach i nie podejmował w związku z tym żadnych działań w odpowiednim czasie,

(-) regulacji wewnętrznej „w postaci maila z dnia 7 lipca 2012 godz. 9:30 od C. M. 2”, przez błędną jej wykładnię polegającą na tym, że pomimo ścisłego określenia zabronionych relacji opisanych w tym mailu sąd przyjął wykładnię rozszerzającą na inne relacje występujące pomiędzy pracownikami,

(-) art. 30 § 4 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na założeniu, że postawienie pracownikowi ogólnych, niepopartych żadnymi faktami zarzutów o podważaniu kompetencji, autorytetu, prezentowaniu innej wizji zarządzania regionem, przypisywaniu sobie osiągnięć regionu, stanowi rzeczywistą, konkretną, klarowną i istotną przyczynę zwolnienia z pracy,

(-) art. 9 pkt 2a i 2b ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo Bankowe (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 2439 ze zm.), przez błędną jego wykładnię polegającą na założeniu, że zgłoszenie przez pracownika nieprawidłowości członkowi zarządu banku lub przewodniczącemu rady nadzorczej „w trybie z pominięciem drogi służbowej (anonimowym w stosunku do osoby, której zgłoszenie dotyczy)” może stanowić podstawę zwolnienia tego pracownika z pracy za wypowiedzeniem,

(-) art. 304 § 1 k.p.k., przez błędną jego wykładnię polegającą na tym, że pomimo istnienia obowiązku poinformowania o przestępstwie ściganym z urzędu, Sąd drugiej instancji uznał, że sam fakt tego poinformowania może być przyczyną zwolnienia pracownika z pracy.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wyjaśniając, że wyrok Sądu drugiej instancji został wydany z rażącym naruszeniem prawa. Zdaniem strony powodowej, rolą sądu - w oparciu o uprawnienia wynikające z przepisu art. 233 k.p.c. - jest wszechstronna analiza i zastosowanie nie tylko

konkretnego przepisu prawa materialnego w oparciu o posiadaną wiedzę i doświadczenie życiowe, ale „w szczególności oceny działań stron, ich intencji, pod kątem kwalifikacji tych działań od strony prawnej”. „Tej całościowej oceny pozbawione jest uzasadnienie rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji”. Brak wskazania w sposób jednoznaczny i wyraźny konkretnego przepisu prawa materialnego, w oparciu o który Sąd ten oparł swoje orzeczenie uniemożliwia dokonania oceny prawidłowości tego rozstrzygnięcia od strony formalno-prawnej. Oparcie orzeczenia „wyłącznie na wywodach tego Sądu opartych na przepisie art. 233 § 1 k.p.c. i nie oparcie ich o konkretne przepisy prawa materialnego stanowi naruszenie zasad objętych przepisem art. 327¹ § 1 ust. 1 i 2 k.p.c. a tym samym przemawia na trafności i konieczności złożenia niniejszej skargi kasacyjnej przez powoda”.

Dalej wywiedziono, że: „Przyjęcie, co czyni zarówno Sąd I jak i II instancyjny, dopuszczalności rozwiązania z pracownikiem stosunku zatrudnienia w oparciu o te same przyczyny i mimo upływu czasu od przyjętych podstaw zwolnienia wynoszącego blisko dwa lata, zmieniając podstawę prawną podstawy rozwiązania umowy, godzi w prawa pracownika i ich ochronę (art. 8 kp). Przyjęcie dopuszczalności, co czyni Sąd I i II instancyjny dokonywania takiej modyfikacji podstaw i sposobu rozwiązania umowy z pracownikiem, w przypadku co ma miejsca w sprawie powoda, mimo korzystnego dla powoda rozstrzygnięcia Sądu uznającego bezprawność działań pracodawcy rozwiązującego umowę o pracę i dokonanie kolejnego rozwiązania na takiej samej podstawie faktycznej umowy, pozbawia *de facto* pracownika ochrony prawnej przed takim postępowaniem ze strony pracodawcy.”.

W ocenie strony powodowej, w sprawie pojawia się cały szereg istotnych zagadnień prawnych dotyczących kształtowania relacji wewnątrz dużych korporacji (w tym przypadku korporacji finansowych).

Skarżący, odnośnie do zarzutu naruszenia art. 366 k.p.c., wskazał, że w Sądzie Rejonowym w Legnicy sprawa maila wysłanego rzekomo do 72 osób przez powoda została bardzo wnikliwie rozpatrzona i oceniona przez Sąd. Sąd uznał, że fakt wysłania tego maila nie mógł być podstawą dyscyplinarnego zwolnienia pracownika z pracy. Co więcej - sąd nie zgodził się z argumentami pracodawcy, że

fakt wysłania tego maila przekreśla możliwość powrotu pracownika na zajmowane wcześniej stanowisko. Pracodawca w trakcie trwania procesu podnosił kolejne bardzo liczne argumenty mające świadczyć o tym, że przywrócenie do pracy pracownika jest niecelowe i nieuzasadnione. Sąd drugiej instancji w niniejszym procesie przyjął błędną wykładnię, „że Sądowi I instancji wolno było dokonywać oceny tych samych przyczyn, jednakże z punktu widzenia innej podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę.

Skarżący podkreślił, że „Artykuł 366 k.p.c. nic nie mówi o możliwości zastosowania innej podstawy prawnej, lecz jedynie o przedmiocie rozstrzygnięcia. Przedmiotem rozstrzygnięcia było zaś przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach, bez jakichkolwiek dodatkowych rygorów”. Istotne jest również to, iż pomiędzy wręczeniem dyscyplinarnego zwolnienia z pracy w kwietniu 2016 r. a wręczeniem zwykłego wypowiedzenia w grudniu 2018 r., żaden z przewidywanych negatywnych skutków rzeczonego maila nie nastąpił i pozwana oraz jej pracownicy nie ponieśli żadnego uszczerbku. Ponadto, nie jest istotne, że Sąd pierwszej i drugiej instancji w procesach odpowiednio IV P 98/16 oraz V Pa 81/18 uznały w uzasadnieniach swoich wyroków, że wysłanie maila mogłoby stanowić podstawę do zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę. Argument ten odnosił się do sytuacji z kwietnia 2016 r., gdy wypowiedzenie dyscyplinarne zostało powodowi wręczone, a nie do sytuacji z grudnia 2018 r, gdy powodowi zostało wręczone wypowiedzenie zwykłe. Strona pozwana nie może tego argumentu używać jako wskazówki do postępowania po ewentualnym przegraniu procesu.

Zdaniem skarżącego, wykładnia zastosowana przez Sąd drugiej instancji doprowadziłaby do sytuacji, w której wyrok każdego procesu o zwolnienie dyscyplinarne, skutkujący powrotem pracownika na dotychczas zajmowane stanowisko, mógłby zostać zakwestionowany przez pracodawcę i pracodawca mógłby pracownikowi zawsze stawiać identyczne zarzuty, tym razem w zwykłym zwolnieniu z pracy za wypowiedzeniem, wszczynając kolejny proces. W efekcie art. 52 § 1 k.p. w części dotyczącej przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach stałby się przepisem martwym. „Dotyczy to w szczególności dużych, zasobnych korporacji, dla których skutki finansowe przegranych procesów i wypłaty odszkodowań nie stanowią żadnej niedogodności. Dodatkowo - przyjęcie takiej

wykładni mogłoby wywołać efekt „zmrożenia” wśród pracowników dużych korporacji na zasadzie, jak nie będziesz nam posłuszny, to zwolnimy cię za karę dyscyplinarnie, a jak wygrasz proces, to uruchomimy dogrywkę w postaci zwykłego zwolnienia z pracy”. Wykładnia zastosowana przez Sąd II instancji w tym procesie miałaby rację bytu, gdyby w sprawie pojawiły się jakieś nowe okoliczności, uzasadniające ponowne zajęcie się przez Sąd podstawą sporu. Nic takiego jednak nie zaszło.”.

Przedstawiając argumenty „na okoliczność zagadnienia prawnego wskazanego w pkt B skargi kasacyjnej”, czyli zarzutu naruszenia art. 30 § 4 k.p., podniesiono, że „zarówno w piśmie wypowiadającym umowę o pracę datowanym na 07.04.2016 (zwolnienie dyscyplinarne), jak i datowanym na 11.12.2018 (zwolnienie z pracy za wypowiedzeniem) pracodawca wskazał jako przyczynę utratę zaufania spowodowaną wysłaniem wiadomości elektronicznej. W trakcie trwania tamtego procesu IV P 98/16 w SR w Legnicy, zarówno pracodawca Jak również świadek pracodawcy twierdzili, że postępowanie prowadzone w celu wyjaśnienia zakresu oddziaływania tego maila było prowadzone pod kątem ilości osób do której pozwany wysłał maila. W trakcie trwania procesu IV P 261/18 w SR w Legnicy ten sam świadek stwierdził jasno i wyraźnie, że badał sprawę nie pod kątem ilości osób do których pracownik wysłał maila, a pod kątem ilości osób które otrzymały tego maila. Jest to zupełnie nowa okoliczność. Zarówno Sąd II instancji w uzasadnieniu wyroku utożsamia pojęcie „wysłano” z pojęciem „otrzymano”, a są to dwa różne pojęcia. Według dowodów i na podstawie zeznań świadków zaprezentowanych w trakcie trwania procesu IV P 98/16 w SR w Legnicy powód wysłał maile do pewnej wąskiej grupy odbiorców (kilku). W tamtym procesie pozwana przedstawiła listę osób, które otrzymały tego maila (sporządzoną kilka miesięcy od zdarzenia) i na podstawie zeznań świadka Sąd uznał, że lista osób które „otrzymały” maila jest tożsama z listą osób do których powód maila „wysłał”. Świadek T. Ż. w obecnym procesie IV P 261/18 w SR w Legnicy zmienił i uściślił zeznania stwierdzając wręcz, że nie badał do ilu osób pozwany wysłał maila, a jedynie ile osób go otrzymało. Co więcej - z pewnością co najmniej 1 osoba z listy 72 osób zaprezentowanej przez pozwaną (P. N.) nie otrzymała rzeczonego maila od powoda, a od innego pracownika, N. O.. Tak więc Sąd II instancji dokonał

wykładni, według której ustalenia poczynione przez pozwaną w sprawie ilości osób, które „otrzymały” mogą być wprost i bez żadnych zmian zastosowane do ilości osób, do których powód „wysłał” maila. Ponieważ w piśmie wypowiadającym z dnia 11 grudnia 2018 zarzut I 1) dotyczy „treści wiadomości elektronicznej wysłanej”, w związku z tym, według powoda, należy zastosować wprost wykładnię znaczeniową ograniczoną do słowa „wysłana” a nie rozszerzającą, odnoszącą się zarówno do słowa „wysłana” jak i „otrzymana”, jak to uczynił Sąd II instancji. W związku z powszechnym wykorzystaniem korespondencji elektronicznej, maili i innych łatwo powielających informacje mediów, zagadnienie prawne określone w skrócie „gdzie kończy się odpowiedzialność osoby, która stworzyła informację” jest bardzo istotne. Ponadto strona powodowa pragnie zauważyć iż pozwana w ocenie postępowania powoda w marcu 2016 roku wykazała się wyjątkową niefrasobliwością. Zarzuty wobec powoda, o wysłaniu maila, pozwana sformułowała na podstawie nieprzebadanych, niesprawdzonych i niezwyfikowanych informacji. Notatka dotycząca ilości osób które otrzymały maila o treści napisanej przez powoda powstała dopiero w sierpniu 2016 roku, kilka miesięcy po zdarzeniu i to, jak określił pełnomocnik pozwanej, na potrzeby procesowe. Dotyczyła ona jednak osób, które otrzymały maila. Sąd II instancji w swojej wykładni utożsamiał pojęcia wysłany z pojęciem otrzymany nie zauważając, że są to dwa odrębne pojęcia. Co więcej - ujawnienie faktu, iż pozwana badała ilość osób które otrzymały maila a nie ilość osób, do której pozwany wysłał maila, była okolicznością nową, ujawnioną w procesie IV P 261/18 w SR w Legnicy i w związku z tym sąd w tym zakresie nie był związany wcześniejszym wyrokiem i mógł tą sprawę rozpatrywać.”.

Ponadto „Sąd II instancji w swoim uzasadnieniu wyroku zastosował wykładnię, według której podanie za podstawę prawną przepisów, które nie istniały w momencie zdarzenia, nie stanowią przeszkody w ocenie zdarzenia. Strona powodowa nie zgadza się z tą wykładnią. Powód jest związany treścią pisma wypowiadającego umowę o pracę. Treść natomiast jest jednoznacznie sprzeczna z podstawową zasadą prawa „*lex retro non agit*”. Według powoda, pozwana wcale nie musiała podawać podstawy prawnej, którą zastosowała do oceny postępowania powoda. Skoro jednak podstawę tą podała, to Sąd powinien ją uznać za obowiązującą, co skutkuje zasadą nie działania prawa wstecz. Tym sposobem

całość rozważania na temat rzeczonego maila traci podstawę prawną i cały zarzut oznaczony w piśmie wypowiadającym jako I 1) należy uznać za nierzeczywisty. Ponadto strona powodowa pragnie zauważyć iż, jak słusznie zauważył Sąd II instancji w uzasadnieniu wyroku, w czasie gdy powód wysyłał rzeczonego maila, czyli w marcu 2016, tego typu korespondencja, o charakterze ironiczno-sarkastycznym, występowała u pozwanej i była przez pozwaną tolerowana. Dopiero przepisy wprowadzone później uregulowały tą kwestię.”.

Skarżący stwierdził, że „zastosowana przez Sąd II instancji wykładnia według której pracownik powinien się domyślić o co chodzi pracodawcy w wypowiedzeniu umowy o pracę, jest błędna. Pozwana jako miejsce pracy powoda podała „ww. Szkoła”. Powód słusznie zauważył, że taki podmiot nie istnieje i że nie prowadził w takim podmiocie zajęć. Ponieważ strony są związane ściśle treścią pisma wypowiadającego, pracodawca nie może domagać się od pracownika oczekiwania na dodatkowe pisma wyjaśniające o co pracodawcy tak naprawdę chodzi. Ponieważ podmiot o nazwie „Szkoła” nie istnieje, powód nie mógł prowadzić na rzecz tego podmiotu zajęć, w związku z czym cały zarzut oznaczony jako I 2) w piśmie wypowiadającym jest nierzeczywisty i jako taki powinien być przez Sąd odrzucony. Należy przy tym podkreślić, że pozwana to największa i najbardziej zasobna w Polsce instytucja finansowa, dysponująca setkami prawników. Sądy nie mogą tolerować niechlujstwa i bałaganiarstwa stron procesu, w szczególności zawsze silniejszego pracodawcy. Wykładnia zastosowana przez Sąd II instancji do tego zarzutu mogłaby doprowadzić do sytuacji, w której pracodawca mógłby domagać się od Sądów możliwości korygowania w trakcie ewentualnego procesu dowolnych zapisów pism wypowiadających, niezależnie czy byłyby to pomyłki, czy świadoma zamiana treści, wynikająca z potrzeb procesowych pracodawcy. Ponadto strona powodowa pragnie zauważyć, iż zaproponowana przez Sąd II instancji wykładnia w perspektywie mogłaby doprowadzić do sytuacji, w której pracodawca w sposób niejednoznaczny i nieprecyzyjny formułuje zarzut, a następnie dopasowuje argumentację w ewentualnym procesie sądowym do bieżących potrzeb procesowych. Powodowałoby to zakłócenie pewności obrotu prawnego i działało zdecydowanie

na niekorzyść pracownika, jako podmiotu z natury słabszego w sporze z pracodawcą.”.

Według skarżącego, „zastosowana przez Sąd II instancji wykładnia przepisów dotyczących zgłaszania pracodawcy konfliktu interesów jest błędna i narusza zakres swobody wyznaczony przepisem art. 233 kpc . Sąd ten bezpodstawnie założył że a) zgłoszenie konfliktu interesów samoczynnie wygasa; b) że to pracownik powinien monitorować zdarzenia związane z konfliktem interesów. Wnioskowanie dotyczące konieczności składania ponownych oświadczeń dotyczących tego samego podmiotu jest błędne i pozbawione swojego umocowania faktyczno-prawnego. Wykładnia ta wykracza poza uregulowania zawarte w tych przepisach. Konflikt interesów wygasa wyłącznie w przypadku, gdy pracownik ten fakt w porozumieniu z przełożonym zgłosi (rozdział 4 pkt 22 pp 5 tych przepisów wewnętrznych) oraz że to przełożony odpowiedzialny za zarządzanie konfliktem monitoruje ten konflikt i raz na 12 miesięcy sporządza odpowiednie notatki. Jest to bardzo istotne zagadnienie prawne, gdyż w związku z dużą aktywnością zawodową i pozazawodową pracowników sektora finansowego, problem zarządzania i monitorowania konfliktu interesów powinien być precyzyjnie uregulowany. Wykładnia rozszerzająca zastosowana przez Sąd II instancji, dająca pracodawcy dowolność w stosowaniu i interpretacji własnych przepisów wewnętrznych, jest według powoda niedopuszczalna. Ponadto strona powodowa pragnie zauważyć, iż wykładnia zastosowana przez Sąd II instancji jest sprzeczna wewnętrznie. Powód, jak udowodnił w trakcie trwania procesu, dokonał stosownego zgłoszenia konfliktu interesów w związku z wykonywaniem pracy na rzecz W. w L. Zgodnie z przepisami, na które powoływała się pozwana i których wykładni dokonał Sąd II instancji, zgłoszenie to nie zostało ani przez powoda, ani przez pozwaną zmienione czy zdezaktualizowane. Powód w czerwcu 2014 roku przestał pracować w W. w Legnicy i w związku z tym zmienił się charakter konfliktu interesów. Jednak zgodnie z przepisami obowiązującymi u pozwanej, to na przełożonym powoda leżał obowiązek monitoringu tego konfliktu interesów, czego Sąd II instancji nie zauważył. Ponieważ zgłoszenie konfliktu interesów ni zostało ani przez powoda, ani przez przełożonego powoda odwołane ani zaktualizowane, to obowiązywało strony również w okresie od listopada 2015 do marca 2016. Należy przy tym podkreślić,

że powód zawnioskował o powołanie świadka, pracownika pozwanej, który miał wyjaśnić niuanse i zawiłości przepisów dotyczących konfliktu interesów obowiązujące u pozwanej. Sąd jednak wiosek ten odrzucił.”.

Dalej wskazano, że „zastosowana przez Sąd II instancji wykładnia rozszerzająca cytowane przepisy związane z konfliktem interesów na wszelkie relacje pomiędzy pracownikami jest błędna i narusza zakres swobody wyznaczony przepisem art. 233 k.p.e. Rzeczone przepisy dotyczą wyłącznie wzajemnych relacji pomiędzy pracownikami w związku z transakcjami bankowymi zawieranymi przez tych pracowników (i klientów). Według strony powodowej, wykładnia rozciągająca stosowalność tych przepisów na wszelkie kontakty pomiędzy pracownikami jest błędna. Stosowanie tak szerokiej wykładni daje pracodawcom możliwość rozwiązywania umów o pracę po powzięciu podejrzenia o wzajemnej niechęci, fascynacji, nienawiści, miłości czy zawiści pomiędzy pracownikami. Byłaby to niedopuszczalna ingerencja w osobistą, intymną sferę życia. Stosując tą wykładnię można by dojść do wniosku, że wszelkie relacje pomiędzy pracownikami mogą być oceniane przez pracodawcę. W efekcie doprowadziłoby to do sytuacji, w której pracownik powinien zgłaszać jako konflikt interesów wszystkie relacje emocjonalne takie jak np. niechęć, sympatia, złość, zawiść, zazdrość, podziwu itp.”.

W ocenie strony powodowej, „Sąd II instancji w swoim uzasadnieniu wyroku zastosował wykładnię, według której podanie za podstawę prawną przepisów, które nie istniały w momencie zdarzenia, nie stanowi przeszkody w ocenie zdarzenia. Powód jest związany treścią pisma wypowiadającego umowę o pracę. Treść natomiast jest jednoznacznie sprzeczna z podstawową zasadą prawa „lex retro non agit”. Według powoda, pozwana wcale nie musiała podawać podstawy prawnej, którą zastosowała do oceny postępowania powoda. Skoro jednak podstawę tą podała, to Sąd powinien ją uznać za obowiązującą, co skutkuje zasadą nie działania prawa wstecz. Tym sposobem całość rozważania na temat powiązań personalnych powoda w relacji podległości służbowej oznaczony w piśmie wypowiadającym jako I 3) należy uznać za nierzeczywisty. W tym miejscu powód podkreśla, że w okresie gdy, według pozwanej, nastąpiło rzekome naruszenie przepisów wewnętrznych przez powoda, u pozwanej obowiązywał bardzo luźny stosunek do powiązań personalnych w relacji służbowej. Przejawiało się to m. in

tym, że dyrektor zarządzający, jedna z najważniejszych osób z kierownictwa, nawiązał intymny stosunek z podwładną (zakończony 2 rozwodami i ślubem) oraz że przełożona powoda (dyrektor regionalny) zupełnie zignorowała skargę powoda na molestowanie seksualne powoda czynione przez inną jego przełożoną (dyrektora sprzedaży). Być może dopiero te wydarzenia skłoniły pozwaną do zmiany podejścia do tego typu powiązań i relacji i ustanowienia przepisów z tym związanych. Wcześniej jednak, skoro przepisy te nie obowiązywały, wykładnia powinna być jednoznaczna i zarzut ten powinien być uznany za nierzeczywisty.”.

Również „zaprezentowana przez Sąd II instancji wykładnia, uznająca iż „doprowadzenie do uzasadnionej wątpliwości” może stanowić przyczynę zwolnienia z pracy, jest niewłaściwa i narusza swobodę oceny wyznaczoną przepisem art. 233 kpc. Przyczyna powinna być rzeczywista, konkretna i istotna. Pojęcie „doprowadzenia do uzasadnionych wątpliwości” nie spełnia tych wymogów. Wątpliwości nie należą do obszaru prawdy materialnej i jako takie nie powinny podlegać ocenie. Poziom powstania i aktywowania wątpliwości należy do cech osobniczych, indywidualnych dla każdego człowieka. Ponadto należy zauważyć, iż Sąd II instancji w sposób nieuprawniony połączył 2 zaistniałe w tym czasie zdarzenia, a mianowicie a) zgłoszenie przez jednego z pracowników zastrzeżeń co do oceny rocznej dokonanej przez przełożonego oraz b) wykonywanie na zlecenie przełożonego przez tego pracownika czynności mieszczących się w jego zakresie obowiązków. Zdarzenia te nie miały charakteru ani nadzwyczajnego, ani nie nosiły znamion nieprawidłowości. Rzeczony pracownik miał prawo zgłosić zastrzeżenia do oceny okresowej, natomiast czynności na zlecenie przełożonego wykonywał niezależnie od innych okoliczności. Ponadto strona powodowa pragnie zauważyć, iż wbrew wykładni zastosowanej przez Sąd II instancji, pozwana miała dość czasu i środków, aby swoje tzw. „uzasadnione wątpliwości” próbować rozwiązać lub zamienić w konkretne zarzuty. Według świadka, M. D., pozwana powzięła „wątpliwości” we wrześniu 2013 roku. Pozwana jednak nie podjęła żadnych kroków ogólnie stosowanych u pozwanej, aby te wątpliwości albo rozwiązać, albo zamienić w konkretne zarzuty: nie zwróciła się do osób zainteresowanych o wyjaśnienie sprawy, nie przeprowadziła postępowania wyjaśniającego, nie sporządziła nawet notatki służbowej na ten temat.”.

Sąd drugiej instancji dokonał „na niekorzyść pozwanego” wykładni niejasnego i bardzo nieprecyzyjnego przepisu wewnętrznego – „unikanie powiązań personalnych w relacjach podległości służbowej”. „Regulacja ta posiada konstrukcję, która sama w sobie ją dyskredytuje. Pozwana nigdzie nie określiła, co to znaczy „powiązania personalne”. Jest to określenie - wytrych, mogące oznaczać każdą relację międzyosobową. Powiązaniem personalnym może być zarówno małżeństwo i wychowywanie dzieci, jak również jeżdżenie razem na ryby czy gra w drużynę piłkarskiej. Również w sferze emocjonalnej „powiązania personalne” mogą oznaczać zarówno miłość, fascynację, zauroczenie, jak również nienawiść, niechęć czy obrzydzenie. Pracodawca nie ma prawa aż tak głęboko ingerować w sferę osobistą pracownika. Również pojęcie „unikanie” jest bardzo szerokie i nie poddaje się precyzyjnemu definiowaniu, które wymagane jest w prawie pracy. Pracownik może unikać bardzo mocno powiązań personalnych, jednak z przyczyn osobniczych takich jak brak silnej woli, uległość, małostkowość, zazdrość, to unikanie może być nieskuteczne. Pojęcie to, zawarte w jednej z regulacji pozwanej, mogłoby być kanwą dzieła literackiego lub filmowego a nie podstawą orzekania w prawie pracy.”.

Zdaniem skarżącego, wykładnia art. 291 k.p. i art. 118 k.c. zastosowana przez Sąd drugiej instancji nie jest właściwa. Według tej wykładni, pracodawca ma prawo do nieograniczonego czasowo przedstawiania pracownikowi zarzutów, pomimo że o zarzutach tych wiedział i mógł je postawić. W Kodeksie pracy występuje pojęcie przedawnienia roszczeń. Maksymalny okres ten wynosi 3 lata. Również Kodeks cywilny reguluje w sposób jednoznaczny te kwestie. „Wykładnia zastosowana przez Sąd II instancji, według której nie występuje przedawnienie w obszarze możliwości postawienia pracownikowi zarzutów będących przyczyną zwolnienia z pracy, jest błędna. Co więcej, w przypadku tego procesu pracodawca o tych rzekomych przewinieniach wiedział i nie przedstawił ich pracownikowi. Uznanie za słuszną wykładni zastosowaną przez Sąd II instancji doprowadziłoby do sytuacji, w której pracodawca budowałby dossier zawierające opisy większych czy mniejszych przewinień pracownika, nie wyjaśniając ich na bieżąco. W dogodnym dla siebie momencie pracodawca mógłby pracownika zaszantażować tym dossier lub wręcz pozbyć się go z pracy. Strona powodowa zwraca w tym miejscu uwagę,

że przyjęcie takiej wykładni jest bardzo niekorzystne dla pracownika. Po wielu latach (w tym przypadku ponad 5) trudno jest zebrać, uporządkować i przedstawić argumenty na odparcie zarzutów pracodawcy. Pracownik nie ma dostępu do dokumentów pracodawcy, po wielu latach ma ograniczony dostęp do przepisów pracodawcy, a ewentualni świadkowie nie pamiętają zdarzeń (w tym procesie Sąd I instancji nie zgodził się wręcz na powołanie świadków). Pracodawca powinien ewentualne zarzuty wobec pracownika wyjaśniać na bieżąco, bez zbędnej zwłoki. W tym przypadku pracodawca powziął wiadomość o rzekomym nieodpowiednim zachowaniu pracownika (powoda) w stosunku do jego podwładnej we wrześniu 2013 roku. W tamtym czasie mógł zwrócić się do zaangażowanych w to osób o wyjaśnienia. Ponadto mógł zwrócić się o wyjaśnienia do innych pracowników, którzy rzekomo skarżyli się na tą sytuację. Nic takiego jednak nie zrobił zachowując całą wiedzę o tej sytuacji „na przyszłość”. Bez znaczenia, według powoda, jest fakt, iż powód przez długi okres czasu przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby nowotworowej (ciężka operacja, wielomiesięczna chemioterapia i rehabilitacja). Pracownik w okresie tych ponad 5 lat przez 18 miesięcy był w pełni dostępny dla pracodawcy, był obecny w pracy (jeden okres 12 miesięcy, drugi okres 6 miesięcy). Przez 13 miesięcy (w okresach 8 miesięcy i 5 miesięcy) przebywał na zwolnieniu lekarskim. Przez pozostały okres nie był formalnie zatrudniony, gdyż został zwolniony w trybie dyscyplinarnym. Według wykładni zastosowanej przez Sąd II instancji okres 31 miesięcy, kiedy to pracownik był do dyspozycji pracodawcy, nie był wystarczający, aby wyjaśnić zastrzeżenia i postawić zarzut. Według strony powodowej wykładnia ta jest błędna. Nie ma przy tym znaczenia, według strony powodowej, fakt, iż pozwana tłumaczyła się tym, iż dopiero w listopadzie 2016 „nabrała pewności” co do zastrzeżeń wobec powoda. Sąd II instancji przyjął wykładnię, według której trudna do skwantyfikowania osobnicza cecha jaką jest „nabranie pewności” podlega ocenie na gruncie prawa pracy i Kodeksu cywilnego. Jest to wykładnia z zasady błędna. Ponadto strona powodowa pragnie zauważyć, iż Sąd I instancji powołał w tym zakresie jednego świadka, będącego pracownikiem pozwanej i osobiście zainteresowanego tym, aby powód nie powracał na zajmowane stanowisko. Jednocześnie Sąd I instancji nie

zezwolił na powołanie świadków za wnioskowanych przez powoda, osób niepracujących już u pozwanej.”.

Skarżący wywiódł, że wykładnia regulacji wewnętrznej („w postaci maila z dnia 7 lipca 2012 godz. 9:30 od C. M. 2”), rozszerzająca zakres obowiązywania tej regulacji na wszelkie relacje i powiązania pomiędzy pracownikami banku, nie jest właściwa. „Według powoda regulacje tego typu, określające w sposób kazuistyczny warunki wystąpienia zdarzenia niedopuszczalnego, powinny być interpretowane wprost, bez możliwości zastosowania rozszerzania na inne niewymienione przypadki. Pracodawca, regulując pewien obszar funkcjonowania pracownika i podając ścisłe warunki dopuszczalności lub niedopuszczalności działania, nie może domagać rozciągania danej regulacji na inne, niewymienione obszary. Sąd II instancji powinien ograniczyć się wyłącznie do zdarzeń wymienionych w tej regulacji, bez rozszerzania jej na inne obszary. Ponadto strona powodowa pragnie zauważyć, iż mail z 2012 roku jest jedyną jasną, klarowną i jednoznaczną regulacją, która istniała u pozwanej w tamtym czasie, doprecyzowującą pojęcie „powiązań personalnych” pracowników. Według strony powodowej, rozszerzająca wykładnia tego przepisu dokonana przez Sąd II instancji jest niewłaściwa”.

W ocenie skarżącego, wykładnia art. 30 § 4 k.p. jest wadliwa. „Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być konkretna, rzeczywista i istotna. Przedstawione w tym fragmencie argumenty są ogólne, niekonkretne a ponadto nie poparte żadnymi przykładami. Ponadto pragnie zauważyć iż pozwana nie tylko nie podała konkretnych przykładów uzasadniających swoje zarzuty wobec powoda, ale nawet w trakcie procesu nie próbowała doprecyzować tego punktu.”.

Także wykładnia art. 9 pkt 2a i 2b ustawy Prawo Bankowe, dopuszczająca swobodną ocenę przez pracodawcę możliwości wykorzystania korespondencji złożonej w trybie tych przepisów „jako przyczynę zwolnienia z pracy, jest błędna i narusza swobodę wyznaczoną przepisem art. 233 k.p.c. Artykuł ten nic nie mówi o jakichkolwiek odstępstwach od bezwzględnej zasady ochrony pracownika. Wobec pracownika, który w tym trybie złożył zawiadomienie, nie powinny być podejmowane żadne działania odwetowe i represyjne niezależnie od tego, czy zawiadomienie było słuszne, czy nie. Co więcej - osoba, której częściowo dotyczyło to zawiadomienie (jego przełożona) oświadczyła w Sądzie podczas przesłuchania,

iż o działaniach pracownika (powoda) dowiedziała się z pisma wypowiadającego. Dowodzi to faktowi, iż powód nie rozpowszechniał informacji zawartych w piśmie do organów banku. Pracownik (powód) w swoim piśmie wyraźnie podkreślił, że jest to informacja szczególna, poufna, pomijająca drogę służbową i skierowana wyłącznie do wskazanych w rzeczonym artykule organów banku. Wprawdzie pracownik nie zastrzegł w swojej korespondencji, iż jest ona przesyłana w trybie i rygorach rzeczonego artykułu prawa bankowego, jednak pracodawca, gdyby powziął jakiegokolwiek wątpliwości co do intencji pracownika w kwestii anonimowości i ochrony przed represjami, powinien zwrócić się do niego z zapytaniem, czy korespondencja przesyłana jest w trybie zwykłym czy w trybie rzeczonego artykułu prawa bankowego.”.

Niewłaściwa jest też wykładnia Sądu drugiej instancji, dopuszczająca karanie pracownika za doniesienie złożone do prokuratury (zarzut naruszenia art. 304 § 1 k.p.k. „Z rzeczonego przepisu wynika obowiązek informowania prokuratury i policji o nieprawidłowościach. Nie jest rolą pracownika (szerzej obywatela) ocena, czy zgłoszone nieprawidłowości okazały się rzeczywiste czy nie. Pracownik (powód) ograniczył się do złożenia informacji wyłącznie do prokuratury, nie rozpowszechniał podniesionych zarzutów ani nie informował o nich nikogo poza wskazanymi w ustawie organami. To pracodawca (pozwana) dołożył wielu starań, aby pozyskać wiedzę o poczynaniach pracownika i to pracodawca przekazał tą wiedzę innemu pracownikowi a następnie wykorzystał ją przeciwko składającemu zawiadomienie. Wykładnia zastosowana przez Sąd II instancji, zezwalająca na takie działania pracodawcy, jest z gruntu błędna. Jest wręcz groźna dla porządku prawnego w państwie. Według strony powodowej, pracodawca, po powzięciu podejrzeń o bezpodstawnym zgłoszeniu przestępstwa, mógłby ewentualnie podjąć działania w stosunku do pracownika z art. 238 Kodeksu karnego i dopiero wyrok skazujący wobec pracownika mógłby stanowić podstawę do działań przeciwko pracownikowi na gruncie Prawa pracy. Pracodawca nic takiego nie przedsięwziął.”

Strona pozwana, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o wydanie na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej powoda do rozpoznania i zasadzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego zarzucanym sądowi drugiej instancji o charakterze elementarnym, polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 1780/00, OSNC 2001 nr 3, poz. 52; z dnia 22 marca 2001 r., V CZ 131/00, OSNC 2001 nr 10, poz. 156).

Pozostając przy tej kwestii, przypomnieć należy, że wyłączenie 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. wprawdzie 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r. V CSK 11/06, LEX nr 230204; z dnia 4 stycznia 2007 r. V CSK 364/06, LEX nr 238975; z dnia 5 września 2008 r., I UK 370/07, LEX nr 785533; z dnia 23 listopada 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76; z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025; z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405 oraz z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). 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 (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 2008 r., IV CSK 228/08, LEX nr 475287). Skarżący zaś nie tylko powołuje w podstawach kasacyjnych niedopuszczalny w zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., ale także tej podstawie przydaje walor oczywistego naruszenia prawa, który miałby uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Tymczasem skarga kasacyjna nie może być oczywiście uzasadniona z uwagi na niedopuszczalną podstawę kasacyjną.

Istotnym zagadnieniem prawnym jest problem jurydyczny, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, którego wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158 oraz z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 7-8, poz. 51; wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51). Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać

postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Z przedstawionego przez wnoszącego skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jaki jest konkretny problem prawny, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne), na czym polega rozbieżność w orzecznictwie i jakich kwestii owa niejednorodność dotyczy. Sformułowane zagadnienie winno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, przez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Innymi słowy, zagadnienie prawne uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania musi mieć charakter ściśle jurydyczny i oderwany od kontrowersji dotyczących ustaleń faktycznych oraz służyć wyjaśnieniu prawa, a nie ocenie ich subsumcji pod określoną normę prawną (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., I CSK 555/16, LEX nr 2255332). Nie może więc mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 2015 r., V CSK 600/14, LEX nr 1678103). Przedstawione przez skarżącego wywody nie odnoszą się do ujętych abstrakcyjnie problemów na tle powołanych w skardze przepisów prawa, ale w istocie stanowią powielenie podstaw kasacyjnych dotyczących błędnej subsumcji.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398⁹ oraz art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 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).

[as]