

Sygn. akt I PK 89/19

POSTANOWIENIE

Dnia 18 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. K. P.
przeciwko Narodowemu Funduszowi Zdrowia – (...) Oddziałowi Wojewódzkiemu w
[...]
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 września 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu - Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 22 marca 2018 r., sygn. akt IX Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.350
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów
procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 22 marca 2018 r., oddalił apelację M. K. P. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 13 września 2017 r., mocą którego oddalono jej powództwo o odszkodowanie skierowane przeciwko Narodowemu Funduszowi Zdrowia – (...) Oddziałowi Wojewódzkiemu w [...].

W sprawie ustalono, że powódka była zatrudniona w Narodowym Funduszu Zdrowia na podstawie kolejnych umów o pracę od dnia 21 stycznia 2009 r. Począwszy od dnia 1 kwietnia 2014 r. powódka wykonywała pracę w Dziale

Refundacji i Rozliczeń Aptek w Wydziale Gospodarki Lekami. Pismem z dnia 12 października 2016 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Pismo to zostało doręczone powódce w dniu 27 października 2016 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwany pracodawca podał niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Pismem z dnia 13 października 2016 r. powódka wypowiedziała łączący strony stosunek pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powyższe pismo zostało doręczone pozwanemu w dniu 17 października 2016 r.

W dniu 30 czerwca 2016 r. do pracodawcy wpłynęła decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w S. Inspektorat w J. z dnia 27 czerwca 2016 r. przyznająca powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 4 miesięcy, to jest od 14 lipca 2016 r. do 11 października 2016 r. i od 12 października 2016 r. do 10 listopada 2016 r. Decyzją organu rentowego z dnia 24 października 2016 r. przyznano powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od 11 listopada 2016 r. do 10 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy uznał za własne, prawidłowe w jego ocenie, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy, a także podstawę prawną orzeczenia z przytoczeniem właściwych przepisów prawa. W ocenie Sądu odwoławczego, oba roszczenia powódki zarówno o odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. jak i o odszkodowanie za działania odwetowe w postaci rozwiązania stosunku pracy były niezasadne. Jednocześnie nie można przyjąć, że na gruncie rozpoznawanej sprawy doszło do kolizji praw podmiotowych. Nie jest uzasadnione twierdzenie, że pracodawca rozwiązując w okresie wypowiedzenia umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. nie może ze swojego uprawnienia skorzystać z pierwszeństwem wobec uprawnień przysługujących pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem. Zgodnie z art. 32 Konstytucji RP wszyscy są wobec prawa równi, zaś w przepisach prawa pracy nigdzie nie została zawarta zasada, że oświadczenie woli pracownika ma pierwszeństwo przed oświadczeniem woli pracodawcy. Na aprobatę nie zasłużył także zarzut skarżącej, że do liczenia

trzymiesięcznego terminu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego należy stosować reguły wynikające z kodeksu cywilnego zgodnie z odesłaniem zawartym w art. 300 k.p.

Ponadto, w ocenie Sądu Okręgowego, działanie pracodawcy nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Jednocześnie pozwany w trakcie procesu udowodnił, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było zgodne z prawem. Tym samym nie doszło do naruszenia art. 18^{3e} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości. W podstawach skargi wskazał na liczne naruszenie przepisów postępowania, w tym między innymi: (-) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. w związku z art. 2, art. 8 ust. 2, art. 24, art. 30, art. 32 ust. 1, art. 45 ust. 1 Konstytucji RP; art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c.; art. 380 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 217 § 1 k.p.c., art. 217 § 3 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c., stosowanych poprzez art. 391 § 1 k.p.c. i w związku z art. 382 k.p.c., a nadto w związku z art. 176 ust. 1, art. 78, art. 2, art. 32 ust. 1, art. 8 ust. 2, art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, jak i też art. 6 ust. 1 zdanie pierwsze Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) w związku z art. 91 ust. 1 Konstytucji RP; art. 381 k.p.c. w związku z art. 227, art. 217 § 1, art. 217 § 2 i 3 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., oraz na wielokrotne naruszenie przepisów prawa materialnego, w tym art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w związku z art. 8, art. 9 §, art. 11¹, art. 16, art. 18 § 1-3, art. 18¹ § 1, art. 56 § 1 zdanie pierwsze, art. 60 zdanie pierwsze, art. 94, art. 94 pkt 1, 2, 2a, art. 94 pkt 9, art. 94 pkt 10, art. 94³, art. 97 § 1 k.p. w związku z art. 2, art. 8 ust. 2, art. 24, art. 30, art. 32 ust. 1, art. 38, art. 68 ust. 1, art. 71 ust. 1 Konstytucji RP; art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., art. 300 k.p. i art. 22 w związku z art. 11 ust. 5 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z dnia 25 czerwca 1999 r.; art. 18^{3e} § 1 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Mając powyższe na uwadze, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K. oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i

zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obydwie instancje, a nadto o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz wydanie, orzeczenia co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą i drugą instancję według norm przepisanych oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, a mianowicie: (-) czy zamieszczony w art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. wymóg ustawowy, aby uzasadnienie wyroku zawierało ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione i dowodów, na których się oparł, oznacza, że organ (sąd) wydający wyrok, ustalając stan faktyczny sprawy, powinien każdorazowo pod każdym jednostkowym ustaleniem faktycznym lub powiązaną treściowo grupą takich ustaleń, powoływać się na konkretne dowody wraz z przytoczeniem karty akt sprawy lub numeru strony, względnie karty danego dokumentu (np. karta lub stronica akt osobowych pracownika), ewentualnie wszystkie takie konkretnie oznaczone dowody przywoływać w końcowych partiach dokonanych przez organ (sąd) ustaleń faktycznych, czy też dla spełnienia ustawowego wymogu z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. wystarczające jest po pierwsze to, że organ (sąd), dokonując w uzasadnieniu wyroku ustaleń faktycznych, powołuje się dopiero na samym ich końcu i bez osobnego przyporządkowywania dowodów do konkretnych ustaleń faktycznych bądź, po drugie, przywołuje dane dowody bezpośrednio pod każdym z takich ustaleń faktycznych lub powiązaną treściowo grupą takich ustaleń, czyniąc to jednak, w jednym i drugim przypadku, w sposób zbiorczy i ogólny (np. pisząc: „akta osobowe powódki”), tj. bez odnoszenia się do konkretnych kart sprawy lub stronic dokumentu, czy też fakt zbiorczego (sumarycznego) i ogólnego powoływania się w osobnej części uzasadnienia wyroku na dowody, przytaczane na poparcie wszystkich dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych, a zatem skoncentrowanie tych dowodów w jednym fragmencie uzasadnienia nie zawsze pozostaje pod względem procesowym wadliwy, tj. tylko wtedy nie odpowiada wymaganiom art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., gdy organ (sąd) nie

dokonyuje szczegółowej oceny dowodów w ramach art. 233 § 1 k.p.c. i gdy takie zbiorcze powoływanie się na listę dowodów czyni niejasnym wyrażone w uzasadnieniu wyroku stanowisko organu (sądu) w zakresie ustalonych okoliczności stanu faktycznego, jak i środków dowodowych wykorzystanych celem poczynienia tych ustaleń, uniemożliwiając kontrolę podstaw wydanego orzeczenia ?; (-) czy w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał z pracownikiem w okresie wypowiedzenia umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 60 k.p.) w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i jego oświadczenie woli zostało skutecznie doręczone pracownikowi później aniżeli ten skutecznie, wcześniej doręczył pracodawcy, tj. jako pierwszy w czasie (*prior tempore*), własne oświadczenie woli o rozwiązaniu z pracodawcą umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.), pierwszeństwo - na zasadzie *prior tempore potior iure* - ma to wcześniej skutecznie doręczone (tj. pracodawcy) oświadczenie woli pracownika (art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w zw. z art. 300 k.p.) przed później skutecznie doręczonym (tj. pracownikowi) oświadczeniem woli pracodawcy (art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w zw. z art. 300 k.p.), czy też w tego typu wypadku, oświadczenie woli pracodawcy o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę w okresie wypowiedzenia (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w zw. z art. 60 k.p.) ma zawsze pierwszeństwo przed oświadczeniem woli pracownika, który rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.), to znaczy nawet wtedy, gdy ze swego prawa pracownik skorzystał wcześniej (tj. jako pierwszy w czasie - *prior tempore*) aniżeli pracodawca (tj. jako drugi w czasie), którego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. dotarło skutecznie do pracownika później aniżeli skutecznie doręczył pracodawcy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem?; (-) czy dokonane przez pracodawcę rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.) w okresie biegnącego okresu wypowiedzenia (art. 60 zdanie pierwsze k.p.) jest dopuszczalne prawnie, to znaczy zgodne z przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 1 zdanie pierwsze k.p.), tj. nienaruszające zasady prawnej *prior tempore potior iure* w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., art. 60 k.p. i art. 30 § 1 pkt 2 i 3 k.p., nawet wtedy, gdy oświadczenie woli pracownika o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) zostało skutecznie doręczone

pracodawcy wcześniej, aniżeli ten skutecznie doręczył temuż pracownikowi własne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. (art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w zw. z art. 300 k.p.), czy też w przypadku, gdy w okresie biegnącego okresu wypowiedzenia pracownik skutecznie doręczył pracodawcy własne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) wcześniej (tj. jako pierwsze w czasie - *prior tempore*) aniżeli zostało skutecznie doręczone (tj. jako drugie w czasie), pracownikowi oświadczenie woli pracodawcy rozwiązującego umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w zw. z art. 300 k.p.), to wówczas takie dokonane przez pracodawcę rozwiązanie umowy o pracę (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.) w okresie biegnącego okresu wypowiedzenia (art. 60 zdanie pierwsze k.p.) jest prawnie niedopuszczalne, to znaczy sprzeczne z przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 56 § 1 zdanie pierwsze k.p.), tj. naruszające, przyznającą w tym wypadku pierwszeństwo oświadczeniu woli pracownika, zasadę prawną *prior tempore potior iure* w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., art. 60 k.p. i art. 30 § 1 pkt 2 i 3 k.p.?; (-) czy przepisy ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z dnia 25 czerwca 1999 r. (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm.), w tym zawarte w niej art. 22 w związku z art. 11 ust. 5, tj. stanowiące, że ilekroć przy ustalaniu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub jego wysokości okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni, są prawem pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i przepisami tego prawa w znaczeniu, jakie im nadaje art. 300 k.p., to znaczy przepisami innych ustaw określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, czy też przepisy ustawy zasiłkowej, łącznie z zamieszczonym w niej art. 22 i art. 11 ust. 5, nie są prawem pracy, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p. i przepisami tego prawa z art. 300 k.p., czyli nie są to przepisy innych ustaw, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców?; (-) czy do liczenia terminu pierwszych 3 miesięcy, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., z powodu nieunormowania przepisami prawa pracy sprawy dotyczącej sposobu obliczania tego terminu (art. 300 k.p.), należy stosować reguły wynikające z art. 112 k.c., mającego zastosowanie do stosunków pracy i sposobu liczenia tego terminu na mocy odesłania zawartego w art. 300 k.p., czy też termin

pierwszych 3 miesięcy w rozumieniu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. oblicza się nie w oparciu o art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p., lecz na podstawie przepisu art. 11 ust. 5 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z dnia 25 czerwca 1999 r., stosowanego odpowiednio do świadczenia rehabilitacyjnego z mocy art. 22 powyższej ustawy, na mocy których to przepisów art. 11 ust. 5 w związku z art. 22 ustawy zasiłkowej przy ustalaniu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub jego wysokości, w przypadku gdy okres jest oznaczony w miesiącach, to za miesiąc uważa się 30 dni, co oznacza że termin pierwszych 3 miesięcy określony w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. należy liczyć zawsze jako 90 dni (3 x 30 dni)?; (-) czy w przypadku rozwiązania przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w związku z art. 60 zdanie pierwsze k.p.) z naruszeniem art. 18^{3e} § 1 k.p., zakazującego pracodawcy działań odwetowych, pracownikowi przysługuje prawo do odszkodowania na podstawie przepisu art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18^{3e} § 1 k.p., czy też w takim wypadku pracownikowi nie przysługuje prawo do ubiegania się o tego rodzaju odszkodowanie w oparciu o przepis art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18^{3e} § 1 k.p., lecz wyłącznie na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 60 k.p.? (-) czy zawarty w przepisie art. 18^{3e} § 1 *in finitas* k.p. zwrot „jego rozwiązanie bez wypowiedzenia” [tj. w zdaniu normatywnym: „Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (...) nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia”], dotyczy wyłącznie rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 punkt 1-3 k.p., czyli nie odnosi się do przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., a dla takiej wykładni powyższego zwrotu prawnego [„jego rozwiązanie bez wypowiedzenia”] ma znaczenie to, że w przepisie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., jak też w art. 53 § 1 pkt 1 lit. a k.p. i w art. 53 § 1 pkt 2 k.p. wyczerpująco wymieniono powody, ze względu na których wystąpienie pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika, czy też zawarty w przepisie art. 18^{3e} § 1 k.p. zwrot „jego rozwiązanie bez wypowiedzenia”, nie został

zawężony wyłącznie do sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 punkt 1-3 k.p., ale jego zakres pojęciowy rozciąga się również na przypadek rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. a dla takiego rozumienia powyższego zwrotu normatywnego [„jego rozwiązanie bez wypowiedzenia”] nie ma znaczenia to, że w przepisie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., jak też w art. 53 § 1 pkt 1 lit. a k.p. i w art. 53 § 1 pkt 2 k.p. wyczerpująco wymieniono przesłanki, na podstawie których pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika?

Ponadto w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, to jest: art. 60 zdanie pierwsze k.p. oraz art. 18^{3e} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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).

Należy jednak podkreślić, że przyjęty schemat sporządzenia skargi kasacyjnej, oparty na zbędnym i nieuzasadnionym rozbudowaniu, multiplikowaniu podstaw skargi w zakresie naruszenia przepisów procesowych i materialnych ponad rozsądną miarę, nie rozjaśnia istoty sprawy, a wręcz ją rozmywa. Skarżąca *per fas et nefas* traci z pola widzenia przedmiot sporu i w sposób instrumentalny podchodzi do mechanizmów procedowania.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna

zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, ale brak jest podstaw do przyjęcia, że skarżący zdołał wykazać istnienie tej przesłanki. 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). Sformułowane zagadnienie winno 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 jurysprudencki i prawa pozytywnego.

Zagadnienie prawne, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno wywoływać zasadnicze kontrowersje lub rozbieżne oceny prawne i nie zostało dotychczas rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie. Te zależności w sprawie nie zachodzą. Na stawiane przez skarżącego pytanie odpowiedzi udzielić można za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę całokształt okoliczności faktycznych. Innymi słowy rozstrzygnięcie istotnego problemu prawnego nie może polegać na wyjaśnieniu wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów.

Z punktu widzenia art. 328 § 2 i 391 § 1 k.p.c. uzasadnienie ma zawierać (i w sprawie zawiera) określone elementy konstrukcyjne, które umożliwiają kontrolę kasacyjną. Natomiast potencjalne uchybienie zachodzi wówczas, gdy treść uzasadnienia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania wyroku (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 16 marca 2011 r., I UK 331/10, LEX nr 811826; z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020). W sytuacji, gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania

dowodowego ani po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń stanu faktycznego sądu pierwszej instancji, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, aby stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu sądu drugiej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 359/98, LEX nr 50863). Nie stanowi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienia przez sąd drugiej instancji w sposób nieprzekonywujący dla strony. W judykaturze dominuje utrwalone stanowisko, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie może stanowić płaszczyzny do krytyki trafności przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku ustaleń faktycznych, ani ich oceny prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 295/13, LEX nr 1483572).

W odniesieniu do drugiej sformułowanej wątpliwości, należy wskazać, że istoty problemu nie należy poszukiwać w sferze pierwszeństwa złożonych oświadczeń woli, lecz w samej dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę w okresie biegnącego już wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z art. 61 § 1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Natomiast literalna wykładnia art. 60 k.p. nie określa strony składającej wypowiedzenie umowy o pracę, po dokonaniu którego umowa ta została rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym przez pracodawcę. *Lege non distinguente* - art. 60 k.p. znajduje zatem zastosowanie zarówno wtedy, gdy umowę wypowiedział pracodawca, jak i wówczas, gdy uczynił to pracownik. Mechanizm ten nie ma natomiast zastosowania w odniesieniu do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, gdyż *expressis verbis* dotyczy wyłącznie pracodawcy.

Prawo pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika) powstaje wówczas, gdy niezdolność pracownika do pracy trwa dłużej niż wskazane w tym przepisie okresy pobierania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego. Upływ tych okresów wyznacza najwcześniejszy dopuszczalny termin, w którym pracodawca może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika

(niezdolność do pracy z powodu choroby jest traktowana jako przyczyna niezawiniona przez pracownika). Uprawnienie do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy ustaje dopiero wówczas, gdy pracownik stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, czyli po odzyskaniu zdolności do pracy i wyrazi gotowość podjęcia pracy, czyli przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych. Z tego powodu należy przyjąć, że zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. nieobecność pracownika powinna trwać dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Jak wskazuje się również w literaturze (zob. A. Piszczek, K. Stefański: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, red. Z. Góral, Warszawa 2017, LEX) na pełny okres, od którego zależy prawo pracodawcy do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, składają się zatem: 1) okres pobierania wynagrodzenia chorobowego – wynosi on, stosownie do art. 92 § 1 k.p., 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a dla pracowników, którzy ukończyli 50. rok życia – 14 dni w ciągu roku kalendarzowego; 2) okres pobierania zasiłku chorobowego – stosownie do art. 8 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 645, dalej jako ustawa zasiłkowa) zasiłek przysługuje nie dłużej niż 182 dni; ustawa określa dłuższy okres w przypadku, gdy niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – zasiłek przysługuje wówczas nie dłużej niż przez 270 dni; 3) okres pierwszych 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego – stosownie do art. 18 ust. 1 ustawy zasiłkowej, świadczenie to przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, wskazany przez lekarza orzecznika ZUS, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. Jeżeli świadczenie zostało przyznane na okres krótszy niż 3 miesiące, okres ochrony przed rozwiązaniem obejmuje jedynie czas, na który przyznano świadczenie. Jeśli świadczenie zostało przyznane na okres 3 miesięcy lub dłuższy, okres ochronny kończy się po upływie 3 miesięcy.

Tym samym treść art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. odsyła do innego aktu prawnego, to jest ustawy zasiłkowej, gdyż kwestia zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego jest tym aktem uregulowana. W ten sposób potwierdza się też ścisły związek prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Jednocześnie przyjęcie, jak sugeruje skarżący, w odniesieniu do art. 53 § 1 k.p. przy liczeniu terminu miesięcznego posiłkowego stosowania art. 112 k.c. byłoby sprzeczne z zasadą ochrony interesów pracownika.

Artykuł 18^{3e} k.p. dotyczy ochrony przed represjami ze strony pracodawcy wobec pracowników, którzy podjęli działania w związku z działaniami dyskryminującymi. Zgodnie z jego treścią skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Nie ulega wątpliwości, że wszelkie legalne działania pracownika podjęte w związku z naruszeniem zasady równego traktowania nie mogą powodować żadnych negatywnych konsekwencji. Ponadto zwrot „skorzystanie przez pracownika z uprawnień” nie może być utożsamiany jedynie z wystąpieniem przez pracownika z roszczeniami wobec pracodawcy. W pojęciu tym niewątpliwie mieszczą się bowiem także działania pracownika, które prowadzą do potwierdzenia ich istnienia (W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra: Komentarz do Kodeksu pracy, Warszawa 2009, s. 161). W razie ewentualnego sporu to na pracodawcy będzie ciążył obowiązek wykazania, że zwolnienie czy pogorszenie warunków zatrudnienia pracownika nie ma związku z podjętymi przez pracownika działaniami w związku z naruszeniem zasady równego traktowania. Odróżnić należy przesłanki dyskryminujące od przesłanek rozwiązania bez wypowiedzenia umowy. Obie kwestie muszą być badane osobno. Tak też się w sprawie stało. Skuteczne powołanie przez skarżącego przesłanki objętej art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają

wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy. Tego zaś skarżąca nie czyni.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżąca nie wykazała potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 98 § 1 i art. 108 § 1 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.