

POSTANOWIENIE

Dnia 17 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. N.
przeciwko Z. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 listopada 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 19 sierpnia 2021 r., sygn. akt XI Pa 116/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. oddala wniosek powoda o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 marca 2021 r. Sąd Rejonowy Katowice-Zachód w Katowicach zasądził od Z. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powoda M. N. kwotę 16.326,87 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, oddalił powództwo w części dotyczącej żądania przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy w Katowicach, wyrokiem z dnia 19 sierpnia 2021 r., oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że powód M. N. był zatrudniony w Z. spółce z o. o. z siedzibą w S. w okresie od 1 czerwca 2015 r. do 17 marca 2020 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy pojazdu powyżej 3,5 tony. Do zakresu obowiązków powoda należało przewożenie towarów przekraczających ustawowe wymiary w ramach tzw. transportu ponadnormatywnego. Miejscem pracy powoda był teren Europy. W marcu 2020 r., w obliczu zagrożenia epidemiologicznego, z obawy o siebie i swoją rodzinę, w tym niepełnosprawnego syna, który był narażony na ciężki przebieg COVID-19, powód odmówił wykonania transportu na trasie Polska-Czechy-Szwajcaria (wyjazd kilkunastodniowy), w czasie którego zmuszony byłby do licznych kontaktów. Powód został zaproszony na rozmowę. Uzyskał od pracodawcy informację, że jeżeli nie wykona zleconego transportu, to może dojść do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron albo otrzyma od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód zaproponował, że może wykonywać inną pracę np. w warsztacie. Prezes zarządu pozwanej wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód prosił o zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę na rozwiązanie za wypowiedzeniem lub cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Prezes zarządu pozwanej nie wyraził na to zgody.

Sąd Okręgowy podzielił ocenę Sądu Rejonowego, że ustalone okoliczności faktyczne nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., gdyż w początkowym okresie pandemii obawy powoda były obiektywnie uzasadnione, a zatem nie można mu przypisać winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa.

Pozwana Spółka wniosła skargę kasacyjną od powyższego wyroku, która została oparta na podstawie:

I. naruszenia prawa materialnego:

1. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 oraz § 2 pkt 2, 4, 6 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i ustalenie braku spełnienia przesłanki winy odniesionej do zachowania powoda jako pracownika, a w konkluzji ustalenie niedopuszczenia się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, przy jednoczesnym ustaleniu świadomego odmówienia przez powoda jako pracownika wykonania pracy umówionego rodzaju,

zgodnie z umową o pracę, i jednocześnie niewykonania polecenia pracodawcy precyzującego sposób wykonania przez powoda zobowiązania, przy jednoczesnym ustaleniu świadomości powoda co do co najmniej narażenia pozwanego na poniesienie szkody w związku z niemożliwością wykonania zobowiązania (zagrożenie interesów pracodawcy), a jednocześnie przez błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. „przez wywiedzenie w konkluzji wykładni, przy nieujawnionym sposobie wykładni, złego zamiaru jako cechy zachowania powoda jako pracownika, która jest przesłanką warunkującą ustalenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem przyjęcie winy kwalifikowanej ponad standard wyznaczony umyślnością lub rażącym niedbalstwem odniesionymi do zachowania powoda jako pracownika”; subiektywne przeświadczenie pracownika o prawdopodobieństwie zarażenia wirusem COVID-19 nie stanowi o wyłączeniu kwalifikacji winy umyślnej zachowania pracownika, który świadomie odmawia wykonania pracy, wiedząc, że to co najmniej naraża pracodawcę na poniesienie szkody;

2. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie przez uwzględnienie w procesie orzekania pozanormatywnego elementu dotyczącego zachowania powoda jako pracownika, który sprzecznie z zasadą podporządkowania w stosunku pracowniczym, zasadą świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy zgodnie z rodzajem umówionej pracy i polegając na poleceniach pracodawcy co do sposobu świadczenia pracy, warunkował wykonanie obowiązków pracowniczych spełnieniem przez pracodawcę żądań dotyczących miejsca pracy, stałego względem mobilnego (praca stacjonarna w warsztacie względem mobilnej pracy kierowcy) i rodzaju pracy (praca mechanika względem pracy kierowcy), a zatem Sąd niewłaściwie stosując powołane w zarzucie normy prawne ustalił nienormatywny wyjątek w relacji podporządkowania pracownika pracodawcy w procesie świadczenia pracy, a nadto przyjął ten stan jako okoliczność wyłączającą kwalifikację zachowania powoda jako zachowania zawinionego co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa;

3. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 18^{3a} k.p., przez niewłaściwe zastosowanie w zakresie zastosowania nienormatywnej

przesłanki oceny zachowania pracownika, który odmawia świadczenia pracy umówionego rodzaju, „powołując się na okoliczności dotyczące niepełnosprawności i stanu zdrowia dziecka, co w okolicznościach sprawy ponadto stanowiło o braku związku stanu zdrowia dziecka z możliwością świadczenia pracy przez powoda, którego to świadczenia powód odmówił”; stan zdrowia członków rodziny pracowników, aktualny przy nawiązaniu umowy o pracę i tożsamy ze stanem przy oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, „nie może być powodem nierównego traktowania pracowników w zakresie uprzywilejowania pracowników”, których członkowie rodzin są chorzy względem pozostałych pracowników, gdy choroba członków rodziny nie jest zdarzeniem nagłym, które wpływa na zmianę możliwego sposobu świadczenia pracy przez pracownika, a jest elementem stałym, aktualnym od chwili zawarcia przez strony umowy o pracę;

4. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że „nadużyciem prawa kolidującym z zasadami współżycia społecznego przez pozwanego jako pracodawcę spełnienia świadczenia przez powoda jako pracownika w zakresie pracy umówionego rodzaju, podczas gdy zasady współżycia społecznego, które stanowią o możliwej modyfikacji prawa pozytywnego względem elementarnych zasad sprawiedliwości pojmowanej intuicyjnie, obowiązujących norm obyczajowych, akceptowanych postaw etycznych, stanowią moralne uzasadnienie oświadczonego przez pozwanego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wobec sprzecznej z prawem pozytywnym, ale także zasadami współżycia społecznego, oświadczonej przez powoda odmowy świadczenia pracy umówionego rodzaju. Nie jest nadużyciem prawa wykonywanie uprawnień prawem przepisanych, mając na uwadze ochronę mienia pracodawcy, utrzymania przedsiębiorstwa według przyjętych zasad organizacyjnych w reakcji na odmowę wykonywania obowiązków umownych przez pracownika zdolnego do pracy. Stosowanie zasad współżycia społecznego w zakresie wyznaczonym przez art. 8 k.p. dotyczy oceny zachowania stron na podstawie umowy o pracę, a nie jednej ze stron bez relacji względem zachowania drugiej”;

5. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 108 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie nienormatywnej kolejności

stosowania przez pracodawcę sankcji względem pracownika, który odmawia świadczenia pracy w ten sposób, że zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. powinno poprzedzać zastosowanie kar porządkowych z art. 108 k.p., podczas gdy kolejność taka jest nienormatywna, natomiast dodatkowo w okolicznościach sprawy zastosowanie kar porządkowych względem powoda w miejsce rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie przywróciłoby porządku organizacyjnego w prowadzonym przez pozwanego przedsiębiorstwie i nie zdyscyplinowałoby innych zatrudnionych kierowców w zakresie wykonywania umów o pracę na rzecz pozwanego;

6. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 207¹ k.p. i art. 211 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i brak rozważenia zaopatrzenia przez pozwaną powoda i innych pracowników w środki ochrony osobistej, a to w związku z wymogami sanitarnymi spowodowanymi powstaniem zagrożenia zarażenia się wirusem COVID-19, które to środki powinien stosować powód, a odmawiając świadczenia pracy nie ważył użycia tych środków i obowiązku świadczenia pracy w zgodności z zasadami BHP, a stosując się do tych zasad i korzystając ze środków, które miał w dyspozycji pozwany, mógłby pozwany świadczyć pracę w sposób bez narażenia na zakażenie wirusem COVID-19, zwłaszcza mając na uwadze rodzaj pracy i sposób jej wykonywania (kierowca w drogowym transporcie międzynarodowym towarów),

II. naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy:

1) art. 233 § 1 k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie skutkujące kwalifikowanym naruszeniem granic oceny dowodów i dowolne przyjęcie, że „powód obawiał się zarażenia COVID-19, podczas gdy stan emocjonalny powoda w zakresie wskazanej obawy w okresie luty-marzec 2020 r. nie stanowił okoliczności, której wykazywania podjął się w procesie powód jako okoliczności aktualnej w chwili odmowy wykonania obowiązków pracowniczych przez powoda, a i sąd nie dopuścił z urzędu dowodów, które wskazaną okoliczność mogłyby zweryfikować, poprzestając jedynie na świadczeniu powoda, niekorespondującym z dowodami zgromadzonymi w procesie, i na podstawie oświadczenia powoda sąd ustalił stan obawy wyłączającej winę jako przesłankę ustalenia ciężkiego naruszenia

podstawowych przez powoda, przy czym sąd ustalił jednocześnie, że stan emocji, który mógłby wystąpić, jak oświadczył powód, z perspektywy czasu był projekcją indywidualnych, nieuzasadnionych, co okazało się później, wyolbrzymionych obaw o stan zdrowia w związku z COVID-19. Przekraczając rażąco granice swobodnej oceny dowodów i poprzez zaniechanie dowodowej weryfikacji oświadczenia procesowego powoda, sąd uchybił normom proceduralnym, które to uchybienie w konsekwencji miało wpływ na treść zaskarżonego wyroku. Sąd zaniechał przy tym rozważenia subiektywnej obawy deklarowanej przez powoda w odniesieniu do obiektywnej miary ostrożnego zachowania w związku z wykonywaniem zobowiązań z umów o pracę, doprowadzając do relatywizacji deklarowanej przez powoda oceny treści zobowiązania z umowy o pracę, stosowanie do przeświadczeń pracownika, bez uwzględnienia interesu pozwanego jako pracodawcy i społeczeństwa, które bez zaopatrzenia w efekcie wykonywania przewozów towarów doznałoby braku w zakresie zaspokojenia elementarnych potrzeb życiowych”;

2) art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 8 k.p., przez brak zważenia niewykonywania przez powoda obowiązku dowodzenia i nieudźwignięcia tym samym ciężaru dowodu w zakresie okoliczności, które, jako mieszczące się w istocie sporu, mogłyby stanowić o ustaleniu braku winy, braku bezprawności zachowania powoda odmawiającego świadczenia pracy umówionej, w okolicznościach usprawiedliwionych względami intuicyjnej sprawiedliwości w zakresie zasad współżycia społecznego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do pytań:

1. „Czy uzasadniona jest kwalifikacja oświadczonej przez pracownika odmowy świadczenia pracy zgodnie z treścią umowy o pracę jako zachowania niezawinionego albo przynajmniej niezawinionego umyślnie, czy też znajdującego kwalifikację jako zachowanie rażąco niedbałe, gdy uzasadnieniem odmowy świadczenia pracy jest, według deklaracji pracownika, jego obawa przed zarażeniem się wirusem COVID-19 w miejscu i w czasie świadczenia pracy, mając na względzie okoliczności sprawy, tj. zobowiązanie powoda jako pracownika do świadczenia pracy jako kierowcy w międzynarodowym transporcie drogowym

przesyłek ponadgabarytowych, przy uwzględnieniu braku kontaktów kierowcy w czasie świadczenia pracy z innymi osobami, zaopatrzenie kierowcy w środki sanitarne odpowiednie do stanu zagrożenie epidemiologicznego staraniem pracodawcy, mając na uwadze przyjęty porządek organizacyjny u pracodawcy, sformalizowany proces ustalania warunków ustalania przewozów przesyłek ponadgabarytowych, w tym uprzedniego ustalania trasy przewozu, czasu przewozu, limitów prędkości, ewentualnej eskorty policyjnej lub świadczonej przez pilota, ustalania danych kierowcy wykonującego przewóz jako elementu treści orzeczeń administracyjnych podejmowanych w związku z organizacją danego transportu międzynarodowego nienormatywnych przesyłek? Czy zatem pracownik zatrudniony na stanowisku kierowcy może zasadnie odmówić wykonywania zobowiązania zgodnie z umową o pracę, jednocześnie odmawiając wykonania polecenia pracodawcy co do szczególnych elementów wykonania pracy, powołując się na jedynie własne przeświadczenie o ryzyku zachorowania na COVID-19 i w ten sposób uniemożliwić pracodawcy zgodne z prawem skuteczne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w następstwie kwalifikacji odmowy świadczenia pracy przez pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych? Jak zatem stan epidemii COVID-19 wpływa na ocenę praw stron umowy o pracę w zakresie, który dotyczy wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 100 k.p.), oceny dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę w związku z odmową świadczenia pracy jako zachowaniem kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).”;

2. „Czy stosunek podporządkowania pracownika pracodawcy w procesie świadczenia pracy dopuszcza wyjątek stanowiący o możliwości warunkowania przez pracownika świadczenia pracy innej niż wynikająca z treści umowy o pracę i sprzecznej z poleceniami pracodawcy co do świadczenia pracy w sposób, który obliguje pracodawcę jako podporządkowanego pracownikowi co do wykonywania pracy przez pracownika przez niego wybranej przy jednoczesnym zanegowaniu świadczenia pracy umówionej, a to w związku z obawą pracownika, podjętą subiektywnie, co do możliwego zachorowania na COVID-19 przy świadczeniu pracy umówionej (umowa o pracę) i istnieniu rzekomo niższego ryzyka zachorowania

przy świadczeniu pracy obranej przez pracownika (art. 22 § 1 k.p.)? Powód odmawiając pozwanemu wykonywania umówionej pracy kierowcy w międzynarodowym transporcie drogowym towarów wskazał pozwanemu, że jest gotów do świadczenia pracy w warsztacie naprawczym pozwanego jako mechanik samochodowy, nie mając uprawnień mechanika samochodowego, bez względu na potrzeby pozwanego w tym zakresie, które nie istniały, i bez ważenia, że w warsztacie samochodowym powód byłby narażony na kontakt z wieloma osobami w miejscu pracy, podczas gdy jako kierowca świadczyłby pracę bez wchodzenia w relacje bezpośrednie z innymi osobami, a zatem bez narażania się na ewentualne zarażenie się wirusem COVID-19 (art. 100 k.p., art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Zatem istotnym zagadnieniem jest rozważenie relatywizacji obowiązków pracownika, w tym zasadniczego, świadczenia pracy, w warunkach podporządkowania pracodawcy i zgodnie z jego poleceniami, w czasie pandemii koronawirusa. Zagadnienie dotyczy więc oceny praw stron umowy o pracę, a w szczególności czy pandemia koronawirusa pozbawia pracodawcę praw przepisanych normami prawa pracy w zakresie obligowania pracowników do świadczenia pracy umówionego rodzaju, stosowania się do poleceń pracodawcy związanych z pracą, ustalania organizacji pracy, sposobu funkcjonowania przedsiębiorstwa prowadzonego przez pracodawcę a nie pracowników odmawiających świadczenia pracy”;

3. „Czy choroba dziecka pracownika o innym charakterze niż nagła, która stanowi o stałej niesprawności dziecka pracownika, może mieć wpływ, a jeżeli tak, to jaki, na modyfikację praw stron umowy o pracę w zakresie, który stanowi o niemożliwości rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem, który odmówił wykonania pracy umówionego rodzaju w świadomości konsekwencji odmowy świadczenia pracy w zakresie co najmniej narażenia pracodawcy na poniesienie szkody, a co więcej dezorganizację funkcjonowania przedsiębiorstwa pracodawcy, i więcej powstania stanu niemożliwości wykonywania zobowiązań pracodawcy wobec klientów, z osiągnięciem stanu niewypłacalności (upadłości włącznie). Czy zatem stan zdrowia członków rodziny pracownika, zamieszkujących wspólnie z pracownikiem, który jest taki sam w dniu zawarcia umowy o pracę, jak w dniu oświadczonej odmowy wykonania przez pracownika umówionych obowiązków, jest okolicznością, która uniemożliwia kwalifikację zachowania pracownika

odmawiającego świadczenia pracy jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, na podstawie jedynie oświadczenia pracownika (art. 52 §1 pkt 1 k.p.). Powód opiekuje się niepełnosprawnym dzieckiem, które cierpi na porażenie mózgowe. Choroba dziecka i stan jego niepełnosprawności z chwili zawarcia umowy był tożsamy ze stanem z chwili odmowy przez powoda świadczenia pracy umówionego rodzaju na rzecz pozwanego. Powód świadczył pracę zgodnie z umówionym rodzajem jako kierowca w międzynarodowym transporcie drogowym, a następnie odmówił świadczenia pracy po zaistnieniu w przestrzeni publicznej informacji o stanie zagrożenia zachorowania na COVID-19 w marcu 2020 roku, uzasadniając to tym, że opiekuje się chorym dzieckiem, bez podjęcia się wykazania związku choroby dziecka i stanu jego niepełnosprawności z zagrożeniem zachorowania dziecka na COVID-19 poprzez kontakt z pracownikiem, ojcem dziecka, i spowodowania ryzyka pogorszenia stanu zdrowia dziecka i stopnia jego niepełnosprawności. W tym zakresie ważenia wymaga także obowiązek pracodawcy równego traktowania pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy zgodnie z art. 18 a § 1 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”;

4. „Jeżeli odmowa świadczenia pracy przez pracownika uzasadniona obawą przed zarażeniem COVID-19 i dalszym zarażeniem tym wirusem niepełnosprawnego dziecka pracownika przez pracownika wyklucza kwalifikację winy umyślnej zachowania pracownika odmawiającego świadczenia pracy, to czy wystarczające jest poprzestanie na oświadczeniu pracownika i jego subiektywnej ocenie stanu zagrożenia i konsekwencji zachorowania na COVID-19, czy też należy mieć na uwadze miernik ostrożnego zachowania i miarkować obawę zarażenia COVID-19 w związku z opieką nad dzieckiem lub też bez względu na jej sprawowanie względem ryzyka zarażenia i przeciętnej, a nie indywidualnej miary jednostkowej (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)”;

5. „Czy przeświadczenie pracownika o możliwym zachorowaniu na COVID-19 stanowi o zmianie kwalifikacji winy z umyślnej na winę umyślną z zamiarem kierunkowym szkodenia pracodawcy jako zła wola, na co wskazał Sąd Rejonowy Katowice-Zachód w Katowicach orzekając wyrokiem 16 marca 2021 r., VII P 368/20, w sprawie, a Sąd Okręgowy w Katowicach w zaskarżonym skargą kasacyjną

wyroku nie zmienił ustaleń sądu I instancji w powyższym zakresie? Czy zatem dotychczasowa linia orzecznictwa, poglądy doktrynalne, zgodnie z którymi wina umyślna lub rażące niedbalstwo odniesione do zachowania pracownika odmawiającego świadczenia pracy jest jednym z elementów kwalifikujących możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wymagają zmiany w związku ze stanem pandemii i w czasie jej obowiązywania, poprzez zmianę stopnia winy pracownika z winy umyślnej na winę umyślną o cechach złej woli jako przesłanki warunkującej możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika.”

Powód, w piśmie zatytułowanym „odpowieź na skargę kasacyjną”, wniósł o wydania postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

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).

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 niejednoznaczność 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 jurysprudencki i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez 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).

Postawione przez skarżącą pytania nie odnoszą się do ujętych abstrakcyjne problemów na tle powołanych przepisów prawa, ale w istocie stanowią powielenie

podstaw kasacyjnych dotyczących błędnej subsumcji, skupiających się na kontestowaniu stanowiska Sądu drugiej instancji, że powód wprowadził naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, ale nie można mu przypisać winy (winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa).

Ubocznie zauważyć można, że zgodnie z art. 210 § 1 k.p., w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. W kontekście tego przepisu odmowę wykonania obowiązków pracowniczych w początkowym stadium epidemii COVID-19 z uwagi na obiektywnie uzasadnione przekonanie, że zagrozi to zdrowiu pracownika i jego rodziny, wywołane powszechnie panującym w społeczeństwie wysokim stanem obawy przed zakażeniem i ciężkim przebiegiem choroby oraz przy braku dostatecznej wiedzy na temat skuteczności środków ochrony, nie można uznać za działanie bezprawne (naruszające podstawowy obowiązek pracowniczy).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego orzekł na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. (pkt 1 sentencji)

Rozpoznając wniosek powoda o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, Sąd Najwyższy wziął natomiast pod uwagę, że zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, sformułowanym w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 27 października 1998 r., III CKN 805/98, (OSNC 1999 nr 4, poz. 79), za złożenie odpowiedzi na skargę kasacyjną adwokatowi lub radcy prawnemu przysługuje wynagrodzenie jak za sporządzenie i wniesienie skargi. Strona przeciwna może wnieść do sądu drugiej instancji odpowiedź na skargę kasacyjną w terminie dwutygodniowym od doręczenia jej skargi (art. 398⁷ § 1 zdanie pierwsze k.p.c.). Nie stanowi odpowiedzi na skargę tak nazwane pismo procesowe, wniesione po upływie ustawowego terminu do dokonania tej czynności (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 maja 2002 r., IV CKN 1071/00, OSNC 2003 nr 9, poz. 120, 14 marca 2003 r., V CKN 1733/00, LEX nr 80249, czy 7 maja 2003 r., IV CKN 113/01, LEX nr 141392). W konsekwencji, nie wywołuje ono skutków w zakresie

zawartego w nim wniosku o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym, obejmujących sporządzenie i wniesienie odpowiedzi na skargę kasacyjną (art. 167 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c.). Ze wskazanych przyczyn nie może być uwzględniony wniosek organu rentowego o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, zawarty w piśmie określonym jako odpowiedź na skargę kasacyjną, które złożone zostało po upływie terminu do podjęcia tej czynności, bo dnia 1 grudnia 2021 r., podczas gdy skargę kasacyjną wnioskodawcy doręczono organowi rentowemu w dniu 15 listopada 2021 r.

Z tych względów Sąd Najwyższy postanowił jak w punkcie 2 sentencji.

[as

al]