

Sygn. akt II PK 316/16

POSTANOWIENIE

Dnia 14 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M.R.
przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy C.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 września 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w S.
z dnia 10 czerwca 2016 r., sygn. akt V Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 10 czerwca 2016 r. oddalił apelację powódki M.R. od wyroku Sądu Rejonowego w C. IV Wydziału Pracy z dnia 10 marca 2016 r. oddalającego powództwo w sprawie przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy C. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: 1/ art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. przez przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że nieobecność w pracy pomimo nieudzielenia jej urlopu „na żądanie” było ciężkim naruszeniem

obowiązków pracowniczych uprawniającym pozwanego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, bez rozważenia okoliczności nieudzielenia tego urlopu oraz przyczyn, dla których pracownik nie stawiał się w pracy, 2/ art. 167² k.p. przez przyjęcie, że pracodawca może odmówić udzielenia urlopu „na żądanie” bez konieczności uzasadniania takiej decyzji oraz bez względu na przyczyny takiej odmowy, 3/ art. 229 § 2 oraz art. 229 § 4 k.p. polegające na przyjęciu, że po nieobecności w pracy wskutek niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby, przed udzieleniem urlopu „na żądanie”, pracodawca ma obowiązek skierować pracownika na obowiązkowe badania lekarskie, a udzielenie urlopu „na żądanie” bez uprzedniego wykonania przez pracownika tych badań jest niedopuszczalne. Dodatkowo skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów postępowania mogące mieć wpływ na wynik sprawy - art. 316 § 1 k.p.c. przez wydanie wyroku bez uwzględnienia stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, ponieważ „przedmiotem postępowania nie były (a powinny być) przyczyny odmowy udzielenia urlopu ‘na żądanie’ oraz przyczyny niestawienia się skarżącej do pracy pomimo nieudzielenia urlopu „na żądanie””.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania w drugiej instancji i kosztów postępowania kasacyjnego, albo o uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach, ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, tj. orzeczenie o przyznaniu od pozwanego odszkodowania na rzecz skarżącej w wysokości 22.560 zł z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne: 1/ „czy niestawienie się przez pracownika do pracy pomimo odmowy udzielenia urlopu „na żądanie” stanowi samo w sobie ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych niezależnie od przyczyn nieudzielenia tego urlopu przez pracodawcę, czy też zakwalifikowanie takiego zachowania pracownika jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych jest

zależne od tego, czy pracodawca zasadnie odmówił udzielenia tego urlopu?”, 2/ „czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu „na żądanie” w każdych okolicznościach bez konieczności uzasadniania takiej decyzji, czy też odmowa udzielenia urlopu „na żądanie” może nastąpić tylko w szczególnych okolicznościach, a pracodawca jest obowiązany uzasadnić taką odmową?”, 3/ „czy dopuszczalne jest orzeczenie przez Sąd, że niestawienie się przez pracownika do pracy pomimo odmowy udzielenia urlopu „na żądanie” stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, bez zbadania okoliczności, dla których pracodawca odmówił udzielenia pracownikowi takiego urlopu?”, 4/ „czy Sąd rozpatrując odwołanie od rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z tego powodu, że pracodawca zakwalifikował w ten sposób niestawienie się przez pracownika do pracy pomimo odmowy udzielenia mu urlopu „na żądanie” i rozwiązał z tym pracownikiem umowę o pracę, powinien zbadać zarówno okoliczności odmowy udzielenia urlopu „na żądanie”, jak i okoliczności niestawienia się przez pracownika do pracy, czy też okoliczności te są bez znaczenia wobec samego faktu nieudzielenia urlopu „na żądanie” i nie stawienia się przez pracownika mimo to do pracy?”. Ponadto twierdziła, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona wobec braku uzasadnienia zachowania pracodawcy, nieposzanowania zdrowia skarżącej, instrumentalnego podchodzenia przez pracodawcę do jej problemów, pomimo wieloletniego nienaganego przebiegu zatrudnienia skarżącej u pozwanego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w przypadku przyjęcia skargi do rozpoznania – o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego przez Sądem Najwyższym, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie tylko nie była oczywiście uzasadniona, ale okazała się ewidentnie bezzasadna w sprawie, w której po długotrwałym zwolnieniu lekarskim pozwany pracodawca nie tylko był uprawniony, ale miał kodeksowy obowiązek

sprawdzenia, czy długotrwale niezdolna do pracy skarżąca odzyskała zdolność do pracy i w tym celu skierował ją na profilaktyczne badania lekarskie w trybie art. 229 § 2 zdanie drugie k.p. Oznaczało to, że tym badaniom skarżąca powinna bezwzględnie poddać się w umówionym z lekarzem medycyny pracy terminie, zwłaszcza że wcześniej posiadała wiedzę o takiej uzasadnionej przyczynie odmowy udzielania urlopu na żądanie. Skoro skarżąca samowolnie zignorowała znany jej podstawowy obowiązek pracowniczy, to pozwany miał usprawiedliwione podstawy i uzasadnienie do zastosowania surowej sankcji prawa pracy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W takim stanie rzeczy wykluczone było przyjęcie skargi do merytorycznego rozpoznania ze względu na zasygnalizowaną w skardze rozbieżność orzecznictwa także dlatego, że sformułowane zagadnienia prawne nie przystawały do miarodajnego stanu faktycznego sprawy, przeto nie wymagały wyjaśnienia w merytorycznym postępowaniu kasacyjnym, a przede wszystkim skarga kasacyjna była ewidentnie bezzasadna.

W konsekwencji Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji w zgodzie z art. 398⁹ § 2 k.p.c., zasądzając od skarżącej należne pozwanemu koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym na podstawie art. 98 k.p.c.