

Sygn. akt I PK 110/17

POSTANOWIENIE

Dnia 15 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M. D.

przeciwko G.W.prowadzącemu przedsiębiorstwo pod nazwą "Zakład Remontowo Budowlany "

o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas gotowości do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 marca 2018 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 20 października 2016 r., sygn. akt V Pa .../16,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 20 października 2016 r. oddalił apelację pozwanego G. W. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą „Zakład Remontowo Budowlany ” od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 23 marca 2016 r. nakazującego pozwanemu dopuścić powódkę M. D. do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzającemu na jej rzecz kwotę 12.300 zł tytułem wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona przez pozwanego na stanowisku pracownika biurowego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Od 4 kwietnia 2013 r. przebywała na urlopie wychowawczym,

który miał się zakończyć 3 kwietnia 2016 r. Pismem z dnia 24 lipca 2015 r. poinformowała pracodawcę o zamiarze przerwania urlopu oraz powrotu do pracy od 1 września 2015 r., na co pozwany nie wyraził zgody, twierdząc, że „w prowadzonym przedsiębiorstwie dokonał istotnych ograniczeń zarówno w zakresie działania, jak i zatrudnienia pracowniczego i od końca 2014 r. nie przyjmuje nowych zamówień”. Powódka od 1 września 2015 r. do 29 lutego 2016 r. niezmiennie pozostawała w gotowości do pracy, do której nie była dopuszczana przez pozwanego. Równocześnie wielokrotnie podejmowała próby kontaktu z pozwanym wyrażając gotowość do natychmiastowego podjęcia pracy po przerwaniu urlopie wychowawczym.

Sądy obydwu instancji uznały racje powódki za uzasadnione, gdyż pozwany nie przestał być pracodawcą powódki, a o „likwidacji” pracodawcy nie świadczyło wykazywanie przez niego strat finansowych, skoro jego status w Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej pozostaje nadal aktywny. Dla zakończenia stosunku pracy mógł on wypowiedzieć powódce łączącą ich umowę o pracę, co zresztą miał uczynić, tyle że dopiero ze skutkiem na 31 maja 2016 r. W konsekwencji z chwilą rezygnacji przez powódkę z dalszego korzystania z urlopu wychowawczego, pozwany miał obowiązek dopuścić ją do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie było to możliwe, powinien jej zaproponować równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom zawodowym. Wobec bezprawnego niedopuszczenia powódki do pracy po urlopie wychowawczym przez pozwanego oraz wobec wykazania przez nią, że pozostawała w gotowości do pracy w okresie od 1 września 2015 r. do 29 lutego 2016 r., zasadne było zobowiązanie pozwanego do dopuszczenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz kwoty 12.300 zł tytułem wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: 1/ prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 41¹ § 1 w związku z art. 186⁸ § 1 i (aktualnie) art. 186³ w związku z art. 186⁴ k.p. oraz 2/ przepisów postępowania „powodujące uchybienie tego rodzaju, że miało istotny wpływ na wynik sprawy”, tj. art. 233 § 1 w związku z art. 328 § 2 oraz art. 382 k.p.c. przez pominięcie części materiału dowodowego

zgromadzonego przez Sąd pierwszej instancji i „obrazą przywołanych przepisów pominięcia ustaleń tego Sądu ze skutkami wskazanymi wyżej”.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący twierdził, że w sprawie istnieje potrzeba dokonania wykładni art. 186⁴ k.p., którego zastosowanie „jest wyrazem nieuwzględniania zmieniającej się sytuacji na rynku pracy i wzajemnych relacji pracodawca – pracownik” oraz „wykładni obowiązujących przepisów dotyczących charakteru złożonych oświadczeń woli w oparciu, o które doszło do sporu pomiędzy stronami procesu i późniejszego dochodzenia roszczeń przez pracownika – powódkę”. Ponadto ustalenie, że „pracodawca nie pozostawał w stanie likwidacji” powoduje nierozpoznanie istoty sprawy, co oznacza, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Dlatego wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania. Powołanie się przez skarżącego na przesłankę „przedsądu”, o której mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo że może budzić wątpliwości (ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź że jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151 i z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX 57231). Takim wymaganiom autor skargi nie sprostął, a Sąd Najwyższy nie ma obowiązku domyślania się lub wyręczania strony skarżącej we wskazaniu wątpliwości lub rozbieżności w orzecznictwie sądów dotyczących wykładni wskazanego art. 186⁴ k.p., którego treść jest klarowna i nie podlega modyfikacjom ze względu na sytuację pracodawcy.

W odniesieniu do wniosku o rzekomo oczywistej zasadności skargi kasacyjnej przyjmuje się, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona

wówczas, gdy taki zarzut jest widoczny od razu (*prima facie*) dla każdego i bez wnikania w szczegóły sprawy oraz bez potrzeby pogłębionej analizy materiału dowodowego i stanu prawnego. Tymczasem rozpoznawanej sprawie takie warunki nie zostały spełnione, przeciwnie wniesiona skarga kasacyjna nie tylko nie jest oczywiście uzasadniona, ale okazała się oczywiście bezzasadna, ponieważ z miarodajnych ustaleń faktycznych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynikało, że skarżący nie zlikwidował formalnie ani definitywnie prowadzonej działalności gospodarczej, a tylko nie wykazywał z niej żadnych dochodów, również z zamiarem bezpodstawnego zanegowania prawa pracownicy korzystającej z urlopu wychowawczego do rezygnacji z urlopu na warunkach określonych w art. 186³ pkt 2 k.p. W konsekwencji doszło do bezzasadnego zanegowania obowiązku dopuszczenia powódki do pracy na podstawie art. 186⁴ k.p. Z przepisów tych wynika bezwarunkowy i bezwzględny obowiązek dopuszczenia do pracy pracownicy, która legalnie rezygnuje z urlopu wychowawczego, oraz powinność dalszego jej zatrudnienia, choćby w celu legalnego wypowiedzenia powódce umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika. Ponadto skarżący jedynie deklarował „likwidację pracodawcy”, która jest stanem prawnym, a nie faktycznym lub uzależnionym od stanowiska lub przekonania pozwanego pracodawcy. Konkretnie rzecz ujmując, ustalony stan rzeczy w żadnym razie nie prowadził do nieobowiązania dyspozycji art. 186³ ani art. 186⁴ k.p., które skarżący bezpodstawnie zanegował, ale co najwyżej usprawiedliwiałyby wypowiedzenie stosunku pracy bez względu na podleganie szczególnej ochronie prawnej w okresie korzystania z urlopu wychowawczego, tyle że skarżący miał wypowiedzieć umowę o pracę dopiero ze skutkiem na 31 maja 2016 r. Oznaczało to, że w skardze nie wykazano chybionego twierdzenia o rzekomo oczywistej zasadności wniesionej ewidentnie bezpodstawnej i bezzasadnej skargi.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.