

Sygn. akt I PK 139/19

POSTANOWIENIE

Dnia 11 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.
o odszkodowanie, wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 lutego 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 14 września 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z dnia 21 marca 2017 r., zasądził od pozwanej P. Sp. z o.o. w G. na rzecz powódki M. K. :16.800 zł tytułem odszkodowania (pkt I); 4.480 zł tytułem wynagrodzenia za październik 2014 r. (pkt II); 597,33 zł tytułem wynagrodzenia za listopad 2014 r. (pkt III), a w dalszej części umorzył postępowanie i orzekł o kosztach procesu.

Rozpoznając apelację pozwanej Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z dnia 14 września 2018 r., odrzucił apelację w zakresie pkt II zaskarżonego wyroku oraz oddalił ją w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy zaaprobował ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, z których wynika, że powódka była zatrudniona w aptekach prowadzonych przez M.K.

od 16 kwietnia 2007 r. Od 1 października 2013 r. powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika apteki w G. za wynagrodzeniem 5.600 zł.

W dniu 30 września 2014 r. pracodawca wypowiedział powódce warunki umowy o pracę w odniesieniu do zajmowanego stanowiska oraz wynagrodzenia. Jako przyczynę pozwana wskazała brak umiejętności zarządzania zespołem przez powódkę. Sprawa zawisła w Sądzie Rejonowym w P. (IV P (...)). O dnia 1 października 2014 r. powódka była niezdolna do pracy. W dniu 2 października 2014 r. o godz. 8.25 rano powódka przez pośrednika przekazała M. K. pismo z informacją, że ze względu na chorobę nie jest w stanie wykonywać czynności związanych z jej dotychczasową funkcją w aptece. Zwróciła się jednocześnie do pracodawcy o wyznaczenie osoby pełniącej obowiązki kierownika apteki w czasie jej niezdolności do pracy. Pierwsze zwolnienie lekarskie powódki zostało wystawione do dnia 7 października 2014 r., kolejne – od 8 października do 4 listopada 2014 r.

Dalej w sprawie ustalono, że w okresie choroby powódki w aptece przy ul. W. nieobecna była J. S. – drugi farmaceuta, która również przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pismem z dnia 13 października 2014 r. powódka upoważniła B. D. do pełnienia obowiązków kierownika apteki „P.” na czas jej nieobecności związanej z pobytem na zwolnieniu lekarskim i udzieliła B. D. pełnomocnictwa do podpisywania zestawień zbiorczych recept na leki, środki spożywcze specjalnego przeznaczenia żywieniowego, wyroby medyczne na okres od 1 października 2014 r. do czasu trwania zwolnienia lekarskiego.

W dniu 31 października 2014 r. powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Zdaniem orzekających sądów, powódce nie można przypisać winy (rażącego niedbalstwa), skoro dochowała wszelkiej staranności, która pozwalała pracodawcy na właściwe zorganizowanie pracy apteki. Powódka nie mogła zostać obarczona odpowiedzialnością za brak właściwej organizacji, a zatem przysługuje jej stosowne odszkodowanie w myśl art. 56 § 1 k.p. Sąd Okręgowy dodatkowo zaznaczył, że powódce nie można przypisać naruszenia art. 88 ust. 4 ustawy z dnia 6 stycznia 2001 r. – Prawo farmaceutyczne (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 499), bowiem podjęła stosowne starania w celu zapewnienia zastępstwa oraz nie dopatrzył się

naruszenia przez pracownika art. 8 k.p. Dlatego Sąd Okręgowy orzekł z mocy art. 385 k.p.c.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną pełnomocnik pozwanej. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podniósł, że jest ona oczywiście uzasadniona, albowiem doszło do kumulatywnego naruszenia przepisów prawa, to jest: art. 88 ust. 4 Prawa farmaceutycznego, bowiem w kierowanej przez siebie aptece powódka nie wyznaczyła zastępcy na czas swojej nieobecności oraz art. 8 k.p., gdyż przez niestawienie się do pracy dnia następnego, po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego, przy pełnej świadomości powódki co do narażenia apteki na niemożność jej funkcjonowania, wobec choroby drugiego magistra farmacji zatrudnianego w aptece i wykorzystanie wielomiesięcznego zwolnienia lekarskiego doszło do nadużycia prawa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do rozpoznania, gdyż przedstawiony w tym celu wniosek nie wskazał żadnej ustawowej przesłanki (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Powołanie się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) oznacza, że w sprawie widoczne jest *prima facie*, bez konieczności głębszej analizy prawnej, ułomne zastosowanie prawa materialnego lub procesowego. Chodzi oczywiście o naruszenie o charakterze elementarnym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571).

Skarżący w piśmie procesowym z dnia 25 marca 2019 r., będącym odpowiedzią na wezwanie do uzupełnienia braków formalnych skargi kasacyjnej (uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania) wskazuje na dwie przesłanki. Jedną z nich jest naruszenie art. 88 ust. 4 Prawa farmaceutycznego. Zgodnie z treścią tego przepisu kierownik apteki wyznacza, na czas swojej nieobecności, farmaceutę do jego zastępowania, w trybie określonym w art. 95 ust. 4 pkt 5 tej ustawy. Odkodowanie znaczenia tej normy, przez pryzmat prawa pracy – gdyż w tej strefie zarzuca skarżący określone uchybienie (podstawa do rozwiązania stosunku pracy) – nie dowodzi o oczywistym naruszeniu prawa. Po

pierwsze, przerzucenie ciężaru na pracownika (funkcja organizacyjna pracodawcy) byłoby sprzeczne z zasadami prawa pracy. Po drugie, Sąd Okręgowy ustalił, że powódka w tej mierze zachowywała się z należytą starannością i nie miała realnej możliwości spełnienia tej powinności (drugi farmaceuta był także niezdolny do pracy). Z tego względu nie sposób podzielić stanowiska pracodawcy o wskazywanym uchybieniu (wykładni) prawa materialnego.

W odniesieniu do art. 8 k.p. trzeba przypomnieć, że sformułowane w nim klauzule generalne z istoty rzeczy zawierają swoisty luz decyzyjny. Sąd w każdym przypadku – na podstawie ustalonego stanu faktycznego sprawy – orzeka, decydując o zastosowaniu lub nie tej klauzuli. Do jej wykorzystania skłaniać może zachowanie pracownika, które godzi w dobre obyczaje, narusza zasady etyki zawodowej. Takiego działania nie można postawić pracownikowi, który korzysta z ustawowej podstawy do powstrzymania się od świadczenia pracy (niezdolność do jej wykonywania z powodu choroby). Już zatem z tego punktu widzenia nie ma przesłanek do stwierdzenia istnienia ustawowej przesłanki przedsądu w postaci oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Summa summarum, ramowo przedstawione kwestie prawne nie mogą decydować o przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania. Natomiast orzekający w sprawie sąd drugiej instancji dokonał typowej (standardowej) wykładni prawa, przy dokonywaniu której nie doszło do oczywistych naruszeń prawa.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c.