

Sygn. akt I PK 17/14

POSTANOWIENIE

Dnia 13 maja 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa P. D.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej
Państwowemu Szpitalowi (...) - Zarządu Regionu (...) Ogólnopolskiego Związku
Zawodowego Lekarzy w T.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 maja 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G. - Ośrodka Zamiejscowego w R.

z dnia 11 lipca 2013 r., sygn. akt IX Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. Ośrodek
Zamiejscowy w R. wyrokiem z dnia 11 lipca 2013 r. oddalił apelację pozwanego SP
ZOZ Państwowego Szpitala (...) w R. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w R. z dnia 22 listopada 2012 r. (mocą którego
przywrócono powoda P. D. do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach
pracy i płacy) i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.760 zł tytułem
zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanego. Skargę
oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ § 1 oraz § 3 pkt

4 w związku z § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 281 ze zm.), przez błędną wykładnię wskutek uznania, że sądowe wezwanie powoda do stawienia w charakterze biegłego, wystawione bez zarządzenia sędziego wraz z adnotacją poświadczającą nieprawdę co do faktu udziału w rozprawie, jest dokumentem urzędowym i mogło usprawiedliwiać wykonywanie innych czynności biegłego;

2/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 1, 2 i 4 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, w tym niezastosowanie odpowiedniego miernika staranności do oceny zawinienia powoda-związkowca i uznanie, że: a) powód nie ponosi winy oraz nie był świadomy zagrożenia interesów pozwanego, b) zgoda pozwanego na wyjście z pracy usprawiedliwiała nieobecność pozwanego, c) kilkuletnia nieprawidłowa praktyka wyłączała winę powoda mimo wprowadzenia regulacji wewnętrznej oraz zaniechanie stwierdzenia naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo bezprawności;

3/ art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 1991 r. Nr 55, poz. 234 ze zm.) oraz art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie wskutek uznania, że brak zgody związku zawodowego na zwolnienie dyscyplinarne skutkuje przywróceniem powoda do pracy oraz nierozważenie nadużycia prawa podmiotowego w kontekście oddalenia powództwa w całości albo uwzględnienia roszczenia alternatywnego. Ponadto skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 244 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c., polegającego na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, wskutek uznania sądowych wezwań do stawienia, wystawionych bez zarządzenia sędziego, za dokumenty urzędowe usprawiedliwiające nieobecność powoda w pracy i przyznania im mocy dowodowej, mimo że poświadczały nieprawdę co do faktu uczestnictwa w rozprawie oraz wskutek nieprzypisania powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku wraz z poprzedzającym go wyrokiem Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. z 22 listopada

2012 r. i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania; w każdym przypadku z orzeczeniem o kosztach postępowania.

Jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, które sformułował następująco: 1/ czy w świetle § 1 w związku z § 2 ust 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. zgoda pracodawcy na zwolnienie z pracy zawsze usprawiedliwia nieobecność pracownika, czy tylko wtedy gdy wskazana przez pracownika przyczyna nieobecności jest prawdziwa?; 2/ czy w świetle § 3 pkt 4 w związku z § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r., imienne wezwanie do osobistego stawienia się przed sądem w charakterze biegłego jest dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy w każdym przypadku, czy tylko wtedy, gdy ma walor dokumentu urzędowego (art. 244 § 1 k.p.c.) i zostało wystawione na podstawie zarządzenia sędziego; czy może usprawiedliwiać nieobecność wskutek wykonywania innych obowiązków biegłego niż uczestnictwo w rozprawie czy pracownik powinien usprawiedliwić taką nieobecność w inny sposób; 3/ czy sąd dokonując oceny zawinienia pracownika-działacza związkowego na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. powinien zastosować podwyższony miernik staranności, odpowiadający wiedzy i wykształceniu pracownika, jego świadomości prawnej oraz zajmowanemu stanowisku i pełnionej funkcji związkowej.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zauważono, że dotychczasowe orzecznictwo nie udziela odpowiedzi na pytanie, czy zgoda pracodawcy udzielona pracownikowi, który świadomie podaje nieprawdziwą przyczynę zwolnienia, wywołuje skutek prawny w postaci usprawiedliwienia nieobecności. Sąd Najwyższy nie wypowiadał się również co do drugiego przedstawionego zagadnienia prawnego. W zakresie trzeciego istotnego zagadnienia prawnego skarżący - powołując orzecznictwo Sądu Najwyższego - wyraził pogląd, że działacz związkowy nie jest zwolniony z należytego wykonywania obowiązków pracowniczych, a członek zarządu związku zawodowego swoim postępowaniem powinien być wzorem dla innych pracowników. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 lutego 2012 r. (II PK 143/11) wskazał jednak, iż miernik należytej staranności wymaganej od przewodniczącego

zakładowej organizacji związkowej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych może być podwyższony, ponieważ z racji pełnionej funkcji powinien on dawać dobry przykład pozostałym członkom załogi. W judykaturze nie sprecyzowano jednak kryteriów, jakimi powinien kierować się sąd przy ustalaniu właściwego miernika staranności. Brak także jednoznacznego stanowiska, czy miernik ten powinien być podwyższony w stosunku do działacza związkowego, z uwagi na pełnioną przez niego funkcję związkową. Ocena zachowania pracownika - dokonana z pominięciem lub zastosowaniem niewłaściwego miernika staranności - może bowiem doprowadzić do błędnej oceny jego zawinienia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą juretrycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze zagadnienia prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W razie powołania tej przesłanki przedsądu, jaką jest występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, obowiązkiem skarżącego jest wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez

sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane). Sformułowanie zagadnienia powinno 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 jurysprudencji 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. Nie każde więc orzeczenie, nawet błędnie wydane, zasługuje na kontrolę w postępowaniu kasacyjnym (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147, z dnia 18 marca 2004 r., I PK 620/03, LEX nr 513011, z dnia 8 lipca 2004 r., II PK 71/04, LEX nr 375715 i z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Nie spełnia określonego w art. 398⁹ § 1 k.p.c. wymagania sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w sposób ogólny i nieprecyzyjny, a zwłaszcza ograniczenie się do samego postawienia pytania, bez odniesienia się do problemów interpretacyjnych przepisów (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451 i z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy należy stwierdzić, że skarga kasacyjna w zakresie wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania oraz jego uzasadnienia nie spełnia wymagań stawianych temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia.

Oдноśnie dwóch pierwszych zagadnień prawnych skarżący ograniczył się do samego postawienia pytań o sposób interpretacji wskazanych przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 281 ze zm.), bez generalnego i abstrakcyjnego nawiązania do ich treści i wyjaśnienia, na czym polegają wątpliwości związane z ich interpretacją. Tymczasem odpowiedź na stawiane przez autora skargi kasacyjnej pytania nie wykracza poza ramy zwykłej wykładni prawa. I tak co do pierwszego istotnego zagadnienia prawnego oczywiste jest, że zgoda

pracodawcy na zwolnienie od pracy udzielana w oparciu o wskazaną przez pracownika przyczynę danej nieobecności jest ściśle powiązana z tą przyczyną, a zatem usprawiedliwia nieobecność pracownika, o ile pracownik był nieobecny z tej właśnie przyczyny. Natomiast udzielenie przez pracodawcę zwolnienia z pracy w oparciu o zgłoszoną przez pracownika przyczynę nieobecności nie usprawiedliwia tej nieobecności, jeżeli pracownik był nieobecny z innego powodu. Z kolei w zakresie drugiego ze sformułowanych przez skarżącego istotnych zagadnień prawnych podkreślić należy, że § 3 powołanego rozporządzenia w pkt 4 stanowi, iż dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy jest imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie. Ocena, czy w konkretnym przypadku wystawione pracownikowi wezwanie do stawienia się w sądzie odpowiadało kryteriom wynikającym z tego przepisu, należy do sfery ustaleń faktycznych a nie problemów prawnych. Przytaczane przez skarżącego w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczy zaś kwestii samodzielnego udzielenia przez pracownika samemu sobie zwolnienia od pracy, podczas gdy z ustaleń Sądów obydwu instancji wynika, iż powód uzyskał zgodę przełożonego na opuszczenie miejsca pracy celem stawienia się na wezwanie sądu.

Odnosnie natomiast trzeciego ze wskazanych zagadnień prawnych wypada zauważyć, że wbrew sugestiom skarżącego, Sąd Najwyższy niejednokrotnie wypowiadał się na temat miernika staranności stawianego działaczom związkowym przy realizacji ich obowiązków pracowniczych, stwierdzając, iż od tej kategorii pracowników można wymagać podwyższonej staranności. Tytułem przykładu – w wyroku z dnia 10 marca 2011 r. (II PK 241/10, LEX nr 817524) zauważono, że to właśnie od działacza związkowego należy wymagać postawy nienagannej, wręcz wzorcowej. Tylko taka postawa może bowiem sprzyjać wiarygodności jego poczynąń i autorytetowi niezbędnemu do właściwego pełnienia funkcji. W wyroku z

dnia 2 czerwca 2010 r. (II PK 367/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 274) wyrażono zaś pogląd, iż członek zarządu związku zawodowego swoim postępowaniem powinien być wzorem dla innych pracowników, a nie przykładem lekceważenia pracodawcy i obowiązujących w zakładzie pracy reguł w zakresie obecności i wykonywania pracy. Podobnie w wyroku z dnia 24 lutego 2012 r. (II PK 143/11, LEX nr 1217883) podkreślono, że miernik należytej staranności wymaganej od przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych może być podwyższony, ponieważ z racji pełnionej funkcji powinien on dawać dobry przykład pozostałym członkom załogi. Podnoszone przez skarżącego wątpliwości prawne zostały więc dostatecznie wyjaśnione przez judykaturę. Autor skargi kasacyjnej stawiając kazuistyczne pytania, nawiązujące do szczegółów stanu faktycznego sprawy, zmierza w istocie do skorygowania zaskarżonego wyroku i uzyskania korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia tego konkretnie sporu, nie zaś do skłonienia Sądu Najwyższego do prezentacji poglądów prawnych służących rozwojowi jurysprudencji i prawa pozytywnego.

Reasumując: wobec niewykazania istnienia powołanej w skardze kasacyjnej przesłanki przedsądu, z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji.

r.g.