

POSTANOWIENIE

Dnia 12 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa A. S.
przeciwko "L." Spółce z o.o. w K. (poprzednio "I." Spółka z o.o. w K.)
o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 kwietnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 25 lutego 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 lutego 2016 r., sygn.. akt VII Pa (...) Sąd Okręgowy w Ł. w sprawie z powództwa A. S. przeciwko „L.” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. (uprzednio „I.” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.) o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy – na skutek apelacji powoda zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w K. z dnia 11 września 2013 r., sygn. akt IV P (...), którym Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy uznał, że wbrew zapatrywaniom Sądu pierwszej instancji, z uwagi na treść art. 13 ust. 1 i ust. 2 w związku z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy

antykryzysowej, istnieją podstawy do ustalenia, że doszło między stronami do nawiązania umowy pracę na czas nieokreślony na skutek przekroczenia 24 - miesięcznego okresu pozostawania powoda w zatrudnieniu na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej, gdyż powód od dnia 22 sierpnia 2009 r. - to jest daty wejścia w życie tej ustawy - pozostawał nieprzerwanie w zatrudnieniu przez okres 24 miesiące na podstawie umowy o pracę z dnia 3 kwietnia 2007 r. do dnia 25 stycznia 2011 r., a następnie od dnia 25 stycznia 2011 r. nadal świadczył pracę po upływie 24-miesięcznego okresu pozostawania w zatrudnieniu, co spowodowało nawiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony bowiem do 24-miesięcznego okresu pozostawania w zatrudnieniu należało zaliczyć nie tylko umowę o pracę zawartą w dniu 25 stycznia 2011 r., ale również umowę o pracę trwającą w dacie wejścia w życie ustawy antykryzysowej.

W ocenie Sądu Okręgowego powyższe ustalenia nie prowadziły jednak do uznania, że ich konsekwencją powinno być również uwzględnienie powództwa o dopuszczenie do pracy. W tym zakresie Sąd odwoławczy stwierdził, że powód co prawda prawidłowo uchylił się od skutków swojego oświadczenia w przedmiocie zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powyższe samo w sobie nie jest jednak równoznaczne z zasadnością powództwa o dopuszczenie powoda do pracy i nie usprawiedliwia żądań apelacji w tej materii, bowiem powód uchybił terminowi na wystąpienie z żądaniem dopuszczenia do pracy, który wynosił 7 dni.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego w całości zaskarżył skargą kasacyjną powód. Skargę oparto na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego oraz procesowego.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na przyczynie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Wskazano, że w sprawie występują trzy istotne zagadnienie prawne, a mianowicie:

1. Czy brak odpowiedzi pracodawcy na wezwanie pracownika o dopuszczenie go do pracy w wyznaczonym przez pracownika terminie 7 dni od otrzymania przez pracodawcę tego wezwania, które to wezwanie pracownik sformułował w związku z uchyleniem się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę złożonego pod wpływem błędu, może być utożsamiany z jednostronną deklaracją pracodawcy o ustaniu stosunku

pracy skutkującą rozwiązaniem tego stosunku pracy z upływem wyznaczonego przez pracownika w wezwaniu terminu na dopuszczenie pracownika do pracy w sytuacji, gdy stosunek pracy pomiędzy stronami został rozwiązany wcześniej na mocy porozumienia stron, a pracodawca nie uznał za skuteczne oświadczenia pracownika o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę złożonego pod wpływem błędu i pozostawał w przekonaniu o skutecznym rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron? Nadto, czy taka jednostronna deklaracja pracodawcy, o której mowa wyżej, może być uznana za jedną z przewidzianych w art. 30 k.p. form rozwiązania stosunku pracy, jeżeli nie stanowi czynności prawnej, a jedynie konkludentny fakt?

2. Czy termin zawity na wytoczenie powództwa o dopuszczenie do pracy wynikający z art. 264 k.p. znajduje zastosowanie w sytuacji, gdy pracownik z zachowaniem terminu wytoczył powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy formułując w jednym pozwie żądanie o to ustalenie istnienia stosunku pracy, a także o dopuszczenie do pracy na wypadek pozytywnego ustalenia istnienia stosunku pracy, a powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy zostało wytoczone z zachowaniem terminu?

3. Czy uchybienie terminowi do wytoczenia powództwa o dopuszczenie do pracy po uprzednim złożeniu przez pracownika oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych swego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę pod wpływem błędu skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy z upływem terminu wyznaczonego przez pracownika na dopuszczenie go do pracy w pisemnym wezwaniu skierowanym do pracodawcy?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanej wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania; zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W przypadku natomiast przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty 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, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać

rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z dnia 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Sformułowane przez skarżącego zagadnienia prawne, niezależnie od ich doniosłości i istotności, nie mogą stanowić podstawy do przyjęcia skargi kasacyjnej, nie mają one bowiem cechy „nowości”, wszystkie powołane przez skarżącego zagadnienia można bowiem rozstrzygnąć w świetle już istniejącego orzecznictwa Sądu Najwyższego.

W odniesieniu do pierwszego ze sformułowanych zagadnień prawnych, dotyczącego skutków braku ustosunkowania się przez pracodawcę do wezwania o dopuszczenie do pracy wystosowanego przez pracownika, należy wskazać przede wszystkim na wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 113/04 (OSNP 2005 nr 16, poz. 244) oraz z dnia 7 października 2008 r., sygn. akt II PK 56/08 (OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61), które zresztą były przywoływane przez samego powoda. Analiza treści tych wyroków, które są ze sobą komplementarne, w tym sensie, że wyrok w sprawie II PK 56/08 doprecyzowuje stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku w sprawie II PK 113/04, pozwala na udzielenie odpowiedzi na sformułowane przez skarżącego zagadnienie prawne. Ponieważ skarżący nie wykazał, aby zachodziła konieczność modyfikacji stanowiska Sądu

Najwyższego w tym zakresie, nie ma potrzeby powtarzania rozważań zawartych w przywołanych wyrokach.

Również drugie ze sformułowanych przez pełnomocnika skarżącego zagadnień prawnych było już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego i doczekało się rozstrzygnięcia w orzecznictwie. W tej kwestii najbardziej relewantny jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 r., sygn. akt II PK 269/13 (LEX nr 1541199), w którym Sąd ten nie tylko zajął stanowisko odnośnie stosowania terminów, o których mowa w art. 264 k.p. ale również zrobił to w sprawie, której stan faktyczny był bardzo zbliżony do stanu faktycznego niniejszej sprawy, bowiem również dotyczył uchylenia się przez pracowników od skutków oświadczenia woli wyrażonego w porozumieniu o rozwiązaniu stosunku pracy. W przywołanym wyroku Sąd Najwyższy jednoznacznie stanął na stanowisku, że pracownik w przypadku uchylenia się od skutków oświadczenia woli oraz niedopuszczeniu go do pracy przez pracodawcę, analogicznie do sytuacji pracownika, który otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę - ma 7 dni na wniesienie odwołania do sądu pracy. Skarżący nie przedstawił przy tym przekonujących argumentów natury prawnej, aby zasady tej nie stosować w sytuacji, gdy pracownik dochodzi jednym pozwem ustalenia istnienia stosunku pracy oraz dopuszczenia do pracy. Argumenty za takim rozwiązaniem nie wynikają z przepisów prawa, nie były również wyrażane w istniejącym orzecznictwie.

Analiza wyroków Sądu Najwyższego w sprawach o sygn. akt II PK 269/13 oraz II PK 56/08 daje również jasną odpowiedź na trzecie, z zawartych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, zagadnienie prawne. Sąd Najwyższy w pierwszym ze wskazanych wyroków, jak już wcześniej stwierdzono, wyjaśnił, że do pracownika, który uchyła się od skutków swojego wcześniejszego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron mają zastosowanie terminy określone w art. 264 k.p. Z kolei z wyroku wydanego w sprawie II PK 56/08 wynika, że uniemożliwianie wykonywania pracownikowi obowiązków pracy wskutek przeświadczenia o rozwiązaniu tej umowy prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę. Zauważyć przy tym należy, że w okolicznościach niniejszej sprawy, choć pracodawca nie określił wprost tego terminu, to z całokształtu stanu faktycznego wynika, że rozwiązanie te nastąpiło

najpóźniej po upływie terminu określonego przez pracownika na dopuszczenie go do pracy. Zauważyć godzi się, że zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa.

Wobec powyższego wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie zasługiwał na uwzględnienie.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie zawarte w pkt 2 ma swoją podstawę w art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.