

Sygn. akt I PK 233/16

POSTANOWIENIE

Dnia 20 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. O.
przeciwko A. Spółki z o.o. w likwidacji z siedzibą w W.
o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
sprostowanie świadectwa pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 kwietnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 25 stycznia 2016 r., sygn. akt V Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 25 stycznia 2016 r., sygn. akt V Pa (...) Sąd Okręgowy w K. w sprawie z powództwa M. O. przeciwko A. Sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w winy pracownika, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz sprostowanie świadectwa pracy – uwzględnił apelację pozwanej i zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w S. z 19 marca 2013 r., sygn. akt IV P (...) w ten sposób, że oddalił powództwo. Sąd Okręgowy oddalił ponadto apelację powoda w całości i obciążył go kosztami postępowania przez sądami obu instancji.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód M. O. na okres od 1 grudnia 2010 roku do 21 grudnia 2010 roku posiadał zaświadczenie lekarskie stwierdzające jego niezdolność do pracy. W dniu 17 grudnia 2010 roku został wezwany do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K., gdzie w wyniku kontroli lekarskiej lekarz orzecznik ZUS wydał zaświadczenie datowane na dzień 17 grudnia 2010 roku, w treści którego stwierdził, iż niezdolność do pracy powoda ustała z dniem wydania tegoż zaświadczenia, czyli z dniem 17 grudnia 2010 roku. W zaświadczeniu tym znalazło się pouczenie dla powoda, iż powyższe zaświadczenie należy doręczyć pracodawcy oraz informacja, że zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy wystawione w dniu 1 grudnia 2010 roku traci ważność za okres od daty określonej w tym zaświadczeniu. Zaświadczenie to powód przesłał do pozwanego pracodawcy listem poleconym dopiero w dniu 20 grudnia 2010 roku, zaś strona pozwana otrzymała je w dniu 24 grudnia 2010 roku. M. O. posiadał telefon służbowy, jednak po 17 grudnia 2010 roku nie kontaktował się w żaden sposób, również telefonicznie, ze swoim pracodawcą, nie zgłosił swojej gotowości do pracy, nie usprawiedliwił również swojej nieobecności. W dniu 7 stycznia 2011 roku W. J. - przełożony powoda, skontaktował się z nim telefonicznie, wzywając go do stawienia się w pracy w dniu 10 stycznia 2011 roku. Tego dnia powód stawiał się w pracy. Za okres od 17 grudnia 2010 roku do 7 stycznia 2011 roku powód nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy. Pozwana A. Sp. z o.o. w W. pismem z dnia 10 stycznia 2011 roku rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy- ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy dniach od 17 grudnia 2010 roku do 7 stycznia 2011 roku.

Sąd Okręgowy ocenił, że stanowisko Sądu Rejonowego zgodnie, z którym rozwiązanie przez pozwanego pracodawcę z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było nieuzasadnione, jest w świetle okoliczności niniejszej sprawy, nieuprawnione i nie zasługuje na podzielenie. Zdaniem Sądu odwoławczego powód naruszył bowiem podstawowe obowiązki pracownicze, nie stawiając się do pracy po stwierdzeniu przez lekarza jego

zdolności do pracy, ani nie zgłaszając pracodawcy swojej gotowości do pracy i nie usprawiedliwiając w żaden sposób nieobecności w pracy.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną powód w części, w jakiej oddalał on powództwo co do kwoty 40 675,38 zł. z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.. Skargę oparto na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego.

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 następujące istotne zagadnienia prawne:

1. Czy przy ustaleniu zakresu podstawowych obowiązków pracowniczych w związku z zastosowaniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p., należy brać pod uwagę jedynie zapisy umowy oraz powszechnie obowiązujące przepisy prawa czy też dopuszczalne jest modyfikowanie tego katalogu w oparciu o ugruntowane i powszechnie akceptowane przez strony stosunku pracy praktyki, które de facto w sposób dorozumiany modyfikują stosunek pracy dostosowując go do specyfiki powierzonych konkretnemu pracownikowi zadań i organizacji pracy w zakładzie pracy?

2. Czy przy ocenie stopnia i rodzaju winy pracownika, stanowiącej podstawową przesłankę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., powinny być brane pod uwagę okoliczności związane z dotychczasowym sposobem organizacji pracy przez pracodawcę, w szczególności tolerowanie podobnych uchybień pracowników bez wyciągania żadnych konsekwencji oraz notoryczne nieprzestrzeganie bezwzględnie obowiązujących norm prawa pracy?

Pozwana nie składała odpowiedzi na skargę kasacyjną.

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 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 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 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 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 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Skarżący nie wykazał, aby w sprawie rzeczywiście zachodziły podstawy do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, sformułowane w skardze kasacyjnej istotne zagadnienia prawne nie uzasadniają jej przyjęcia do rozpoznania, bowiem nie mają one związku ze stanem faktycznym niniejszej sprawy.

W odniesieniu do pierwszego ze sformułowanych zagadnień prawnych godzi się zauważyć, że podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodem była nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dnia 17 grudnia 2010 r. – 7 stycznia 2011 r., która została ustalona ponad wszelką wątpliwość. Sąd Okręgowy trafnie wskazał, że powód, mimo że wyraźnie był o tym poinformowany w zaświadczeniu z 17 grudnia 2010 r., nie przekazał tego zaświadczenia pracodawcy niezwłocznie po jego otrzymaniu, nie poinformował pracodawcę o swojej zdolności do pracy, nie stawiał się w pracy, nadał on pismo do pracodawcy dopiero w dniu 20 grudnia 2010 r. Jak słusznie przyjął Sąd drugiej instancji, podstawowym obowiązkiem pracownika jest poinformowanie pracodawcy o zdolności do wykonywania pracy, pracownik nie może oczekiwać, aż pracodawca sam zwróci się do niego z pytaniem o jego zdolność do pracy. Przy takich ustaleniach Sądu Okręgowego zagadnienie prawne sformułowane przez pełnomocnika skarżącego nie ma związku ze sprawą, bowiem odpowiedź na nie, nie wpłynie w żaden sposób na stwierdzenie, że powód dopuścił się nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, która uzasadniała rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Także drugie ze sformułowanych w sprawie zagadnień prawnych nie ma związku ze sprawą. Organizacja pracy w zakładzie pracy nie ma wpływu na ocenę zachowania powoda polegającego na niezgłoszeniu pracodawcy, mimo wyraźnego pouczenia w treści zaświadczenia, swojej zdolności do pracy. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca, aby móc zadecydować o przydzieleniu pracownikowi zadań, musi mieć świadomość zdolności pracownika do pracy, a w sytuacji, która wystąpiła w przedmiotowej sprawie, gdzie pracownik nie zgłosił swojej zdolności do pracy, mimo że uzyskał odpowiednie zaświadczenie lekarskie przed upływem okresu, na który zostało wydane wcześniejsze zaświadczenie stwierdzające jego niezdolności do pracy, takiej świadomości nie miał. Zatem sposób organizacji pracy u pozwanej nie ma związku ze stwierdzoną, ponad wszelką wątpliwość, nieusprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy.

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.