

Sygn. akt I PK 253/17

POSTANOWIENIE

Dnia 12 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa E. S.
przeciwko „P.” Spółce Jawnej [...]
o odszkodowanie i ekwiwalent,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 grudnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 1 czerwca 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 1 czerwca 2017 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w J. z dnia 19 grudnia 2016 r., zasądając od pozwanego [...] "P." Spółka Jawna [...] na rzecz powoda: kwotę 6.753,20 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (pkt I); kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję (pkt II) oraz odrzucając apelację powoda w pozostałej części (pkt III) i oddalając apelację pozwanego (pkt IV).

W sprawie ustalono, że E. S. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 7 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., a następnie od dnia 2 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. W dniu 2 stycznia 2015 r. powód zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony,

począwszy od dnia 1 stycznia 2015 r.

Powód miał całkowitą swobodę w ustalaniu swego rozkładu czasu pracy, optymalizowaniu organizacji pracy, nie był w żaden sposób kontrolowany a jego obecność w pracy nie była ewidencjonowana. Pod koniec listopada 2015 r. odbyła się rozmowa, w czasie której L. R. przedstawił powodowi propozycję zakończenia współpracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone powodowi z zachowaniem wymogów formalnych tj. na piśmie i ze wskazaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie Sąd stwierdził, że przyczyna wskazana w oświadczeniu nie jest rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę, a w każdym przypadku nie jest przyczyną główną zastosowanego trybu rozwiązania umowy. Ponadto pracodawca przekroczył ustawowy miesięczny termin na złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 52 § 2 k.p.). Jednocześnie Sąd Rejonowy uznał, że powodowi nie można postawić zarzutu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, gdyż powód faktycznie nie miał gdzie stawiać się do pracy i nie miał miejsca, w którym mógłby pracę świadczyć. W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia - na podstawie art. 56 k.p. i 58 k.p. w związku z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego, należało natomiast oddalić żądanie powoda zasądzenia mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W ocenie Sądu Okręgowego, uzasadniona okazała się apelacja strony powodowej w zakresie roszczenia o ekwiwalent za urlop. W przedmiotowej sprawie pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy, nie prowadził planów urlopowych i nie wykazał, w jakich konkretnie dniach powód miałby korzystać z urlopu wypoczynkowego. Ze świadectwa pracy wynika, że powód wykorzystał 3 dni urlopu będąc zatrudnionym do dnia 2 lutego 2016 r., co pozostaje w sprzeczności ze stanowiskiem pozwanego o wykorzystaniu przez powoda całości przysługującego mu urlopu. W takim stanie faktycznym sprawy, brak podstaw do przyjęcia, że powód wykorzystał urlop i wykorzystał go w całości.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wywiódł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości.

W podstawach skargi kasacyjnej zarzucono naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 227 k.p.c., art. 236 k.p.c., art. 248 k.p.c. i art. 328 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., a także naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 264 § 2 i 265 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 44 k.p., art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 52 § 2 k.p.

Przedmiotowe zarzuty skłoniły skarżącego do sformułowania wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K., ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za pierwszą i drugą instancję oraz kosztów postępowania kasacyjnego, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, a mianowicie:

- czy choroba pracownika, która nie stanowi dla niego przeszkody do prowadzenia z pracodawcą korespondencji (w tym korespondencji mailowej), w sytuacji, gdy pracownik nie zamieszkuje samodzielnie, stanowi okoliczność, która usprawiedliwia złożenie pozwu (odwołania) z naruszeniem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. i jednocześnie uzasadnia przywrócenie tego terminu na podstawie art. 265 § 2 k.p.?

- czy pracownik może samodzielnie udzielać sobie zwolnienia od pracy i nie wykonywać obowiązków służbowych, w sytuacji, gdy nie otrzymał od pracodawcy jakiegokolwiek pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy?

- czy możliwe jest uznanie, że w zakresie prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop pracownik dopuszcza się nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p.?

Nadto w sprawie istnienie potrzeba wykładni przepisów prawnych, tj. art. 265 § 1 i 2 k.p. w zakresie ustalenia w jaki sposób należy uprawdopodobnić okoliczności usprawiedliwiające uchybienie przez pracownika terminowi do wniesienia pozwu (odwołania), aby zostały one uznane za wystarczające do przywrócenia takiego terminu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania. Jest ona szczególnym środkiem i zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni oraz usunięcie z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony. Przywołana funkcja skargi kasacyjnej wyraża się wstępną oceną sprawy w ramach tzw. „przedsądu”. Jego zakres jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c. okoliczności przemawiające za przyjęciem jej do rozpoznania. Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżący ów obowiązek zrealizował, odwołując się do podstawy wymienionej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ten sposób wyznaczył pole badawcze przedsądu.

Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego polega na sformułowaniu tego zagadnienia i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Musi przy tym chodzić o zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze, które zarazem ma znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114). Innymi słowy w celu spełnienia przesłanki przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie wystarczy samo sformułowanie pytania do Sądu Najwyższego. Istotnego zagadnienia prawnego nie stanowi bowiem kwestia o charakterze faktycznym lub wynikająca jedynie z stwierdzonych przez skarżącego uchybień. Istotne zagadnienie prawne stanowi problem powstały na tle konkretnego przepisu prawa (materialnego, procesowego), mający charakter nowy i rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozstrzygnięcie stwarza realne i poważne trudności, których wyjaśnienie ma wpływ nie tylko na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy, ale także na rozstrzygnięcia innych podobnych spraw.

Po pierwsze, skarżący upatruje istotnego zagadnienia prawnego w pytaniu

czy choroba pracownika, która nie stanowi dla niego przeszkody do prowadzenia z pracodawcą korespondencji (w tym korespondencji mailowej), w sytuacji, gdy pracownik nie zamieszkuje samodzielnie, stanowi okoliczność, która usprawiedliwia złożenie pozwu (odwołania) z naruszeniem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. i jednocześnie uzasadnia przywrócenie tego terminu na podstawie art. 265 § 2 k.p.?

Przede wszystkim należy podkreślić, że terminy określone w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, a ich niedochowanie prowadzi do oddalenia powództwa bez względu na to, czy czynności pracodawcy były zgodne z prawem lub uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 21/11, LEX nr 1103021). O przywróceniu terminu decyduje – na wniosek pracownika – sąd pracy (art. 265 § 1 k.p.). Hipoteza normy zawartej w art. 265 § 1 k.p. jednoznacznie wskazuje, że przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest jedynie po spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub o jej braku należy więc wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowałyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu mogą mieć różny charakter, w tym mogą dotyczyć także osoby pracownika.

Gdy chodzi o przyczyny leżące po stronie pracownika, powodem usprawiedliwionego uchybienia terminom zawitym jest stan zdrowia uprawnionego. Nie oznacza to jednak, że winę pracownika wyłącza każda choroba, w szczególności za rozstrzygającą okoliczność nie uznaje się samego tylko faktu niezdolności do pracy. Jednocześnie niezdolność do pracy nie jest też warunkiem *sine qua non* skuteczności wniosku. O zasadności wniosku pracownika będą z reguły przesądzać dwie okoliczności. I tak, do przywrócenia terminu dojdzie, jeżeli choroba fizycznie uniemożliwiła podjęcie czynności w wymaganych ramach czasowych. Po drugie, uchybienie terminowi nie jest zawinione, jeżeli choroba wpływa na możliwość właściwej oceny sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (zob.

Ł. Pisarczyk, w: System Prawa Pracy, T. VI, Procesowe prawo pracy, K.W. Baran red. Warszawa 2016, LEX). *A contrario*, choroba pracownika uzasadniająca zwolnienie go od świadczenia pracy nie musi uzasadniać braku zawinienia w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2006 r., II PK 277/05, LEX nr 257561). Ustalenia w zakresie wpływu choroby na podjęcie czynności wniesienia odwołania w wymaganych ramach czasowych, będące efektem uprawnionej wszak oceny dowodów, którą Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), doprowadziły z kolei sądy do przekonującego wniosku, że powód wykazał spełnienie przesłanek określonych treścią art. 265 § 1 k.p., które uzasadniały przywrócenie mu terminu do wniesienia odwołania od dokonanego wobec niego rozwiązania umowy o pracę.

Druga wątpliwość podniesiona przez skarżącego do rangi istotnego zagadnienia prawnego dotyczyła kwestii możliwości samodzielnego udzielenia sobie zwolnienia od pracy przez pracownika i nie wykonywanie obowiązków służbowych w sytuacji, gdy nie otrzymał on od pracodawcy jakiegokolwiek pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. W celach porządkowych należy jedynie przypomnieć, że przez istotne zagadnienie prawne rozumie się problem o charakterze prawnym nie zaś faktycznym. Nie jest zagadnieniem prawnym stwierdzenie o potrzebie dokonania oceny prawnej w określonym zakresie, skoro skarżący nie przedstawia argumentów, które świadczyłyby o możliwych rozbieżnościach interpretacyjnych, innych niż ocena, którą przyjął sąd drugiej instancji. Wywody przedstawione w skardze kasacyjnej, ograniczone do zgłoszenia wątpliwości, w istocie nie spełniają ustawowego kryterium wskazanej podstawy przedsądu.

W końcu ostatnie zagadnienie – dotyczące możliwości uznania, że w zakresie prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop pracownik dopuszcza się nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p.- także nie weryfikuje stanowiska skarżącego.

Artykuł 8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia jedynie sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub

zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się zaś w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może z kolei podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757). W nauce i orzecznictwie z zakresu prawa pracy panuje przy tym zgodny pogląd (podobnie jak w cywilistyce), że nikt nie może na podstawie samych zasad współżycia społecznego nabyć jakiegokolwiek prawa podmiotowego (uprawnienia). Klauzula ta usprawiedliwia jedynie odmowę zadośćuczynienia żądaniu osoby uprawnionej, która pragnie uczynić użytek ze swego prawa wbrew zasadom współżycia społecznego. Przepis art. 8 k.p. natomiast sam przez się nie stwarza po stronie osoby, która na ten przepis się powołuje, jakichkolwiek uprawnień, jeśli przepisy prawa ich nie przewidują. Innymi słowy, nie może być uznany za zasadny zarzut naruszenia art. 8 k.p., skoro zasady współżycia społecznego niewątpliwie wchodzą w zakres pojęcia porządku prawnego, którego naruszenie musi wskazywać na bezprawność działań (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2006 r., IV CSK 263/06, LEX nr 257664). Jeśli zatem określone działanie (w warunkach rozpoznawanej sprawy to nieudzielenie powodowi urlopu w okresie zatrudnienia), wskutek zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jest uznawane za zgodne z prawem, to nie narusza również zasad współżycia społecznego.

W odniesieniu do wskazanej we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, należy przypomnieć, że skuteczne powołanie przez skarżącego przesłanki objętej art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter,

nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2018 r., I CSK 19/18, LEX nr 2507107). Sformułowane przez skarżącego pytanie co do sposobu uprawdopodobnienia okoliczności usprawiedliwiających uchybienie przez pracownika terminowi do wniesienia pozwu (odwołania), było przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego, co zostało przedstawione w pierwszej części uzasadnienia.

Wszystkie podniesione przez skarżącego problemy nie wskazywały na występowanie przesłanek objętych art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Były pozbawione cech istotności i nowości, co wyłączało możliwość poddawania ich ponownie orzecznictwu Sądu Najwyższego. Podkreślenia wymaga, że ocena trafności kwestionowanego rozstrzygnięcia nie może być dokonywana w ramach rozpoznawania wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do przyjęcia.