

Sygn. akt I PK 329/16

POSTANOWIENIE

Dnia 6 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa G.Z.
przeciwko P. Spółce z o.o. w K.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 września 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 2 czerwca 2016 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda G.Z. na rzecz strony pozwanej P. Spółki z o.o. w K. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 7 grudnia 2015 r., oddalił w całości powództwo G.Z., domagającego się zasądzenia od pracodawcy P. Spółki z o.o. w K. łącznej kwoty 23.800 zł, w tym 18.700 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz 5.100 zł tytułem odprawy, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód G.Z. był zatrudniony w P. S.A. w K. od 15 września 1981 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas

nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty do spraw rozliczeń materiałów pędnych. W dniu 28 maja 2013 r. Spółka, w której był zatrudniony powód, będąca wówczas w likwidacji, została sprzedana P. Spółce z o.o. w K., pozwanej w niniejszej sprawie. W związku z tym powód otrzymał 29 maja 2013 r. od ówczesnego likwidatora Spółki pismo zawierające wypowiedzenie umowy o pracę z zastosowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, skróconego do jednego miesiąca na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. z powodu zakończenia działalności gospodarczej Spółki, wynikającej z harmonogramu zakończenia likwidacji, oraz wykreślenia Spółki z Krajowego Rejestru Sądowego. Następnie jednak doszło do zmiany na stanowisku likwidatora Spółki i nowy likwidator pismem z 26 czerwca 2013 r. cofnął oświadczenie z 29 maja 2013 r. w przedmiocie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana P. Spółka z o.o. w K. kwestionowała przejście powoda do niej jako do nowego pracodawcy w związku z nabyciem Spółki będącej poprzednio jego pracodawcą. W związku z tym powód wraz z innymi pracownikami wystąpił 7 sierpnia 2013 r. do Sądu Rejonowego w K. z pozwem, domagając się ustalenia istnienia między nim a P. Spółką z o.o. stosunku pracy na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 24 września 2014 r., w sprawie IV P (...), uwzględniając powództwo G.Z. ustalił, że łączy go z P. Spółką z o.o. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wyrok ten uprawomocnił się 6 listopada 2014 r. Pozwana z dniem 14 listopada 2014 r. dopuściła powoda do pracy, a następnie z uwagi na sytuację finansową i brak pracy dla powoda (tj. z przyczyn ekonomicznych) wypowiedziała powodowi umowę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 28 lutego 2015 r. Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że powód nie kwestionował prawidłowości ani zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i stosunek pracy łączący go z pozwaną ustał z upływem okresu wypowiedzenia.

W sprawie ustalono również, że powód od 26 czerwca 2013 r. stał się niezdolny do pracy i przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim do 15 grudnia 2013 r., pobierając zasiłek chorobowy w łącznej wysokości 8.019,60 zł. W dniu 16 grudnia 2013 r. powód złożył w pozwanej pismo, w którym oświadczył, że w związku z zakończeniem zwolnienia lekarskiego zgłasza gotowość do pracy.

Pozwana, kwestionując, aby powód miał status jej pracownika, nie dopuściła go do pracy. W tym czasie toczyło się między stronami postępowanie w sprawie IV P (...) (o ustalenie istnienia stosunku pracy) i w związku z tą sprawą dochodziło do rozmów między stronami dotyczących możliwości pracy powoda u pozwanej, jednak pozwana nie uznawała powoda za swojego pracownika a powód nie podejmował czynności uzewnętrzniających jego zamiar wykonywania pracy ani gotowość do pracy na rzecz pozwanej, a także nie pozostawał w dyspozycji pozwanej jako pracodawcy. Powód zadeklarował gotowość do pracy w pozwanej w związku z uprawomocnieniem się wyroku w sprawie IV P (...) Sądu Rejonowego w K. i wówczas pozwana dopuściła go formalnie do pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo G.Z. jest niezasadne. W ocenie Sądu pierwszej instancji, rozwiązanie umowy o pracę nie spowodowało powstania po stronie powoda roszczenia w stosunku do pracodawcy o zapłatę odprawy pieniężnej, gdyż warunkiem nabycia prawa do takiej odprawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474) jest zatrudnianie w tym czasie przez pracodawcę co najmniej 20 pracowników, a w niniejszej sprawie nie miało to miejsca. Bezzasadne okazało się także powództwo G.Z. dotyczące wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, gdyż powód swym zachowaniem nie manifestował gotowości do wykonywania pracy, jak wymaga tego art. 81 k.p.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zaskarżając wyrok w części oddalającej powództwo o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i zarzucając: 1) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c., przez uznanie, że zachowanie powoda polegające na złożeniu na piśmie gotowości do pracy, wizytach u pracodawcy celem dopuszczenia do wykonywania obowiązków pracowniczych, zgłaszaniu chęci podjęcia pracy podczas postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy, nie przesądza o gotowości pracownika do pracy; 2) naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez dowolną ocenę dowodów, prowadzącą do przyjęcia, że powód w okresie spornym, za który domaga się

wynagrodzenia, nie podejmował czynności uzewnętrzniających jego zamiar wykonywania pracy i gotowość do pracy na rzecz pozwanej Spółki.

Powód wniósł o zmianę wyroku przez uwzględnienie powództwa w części i zasądzenie od pozwanej P. Spółki z o.o. na rzecz powoda kwoty 18.700 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie o uchylenie wyroku w tej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 2 czerwca 2016 r., oddalił apelację powoda.

W ocenie Sądu drugiej instancji powód nie wykazał, że w spornym okresie pozostawał w gotowości do podjęcia pracy. Sąd Okręgowy podkreślił, że w celu zachowania należytej miary staranności pracowniczej, wymaganej i koniecznej do nabycia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy (art. 81 § 1 k.p.), pracownik powinien aktywnie manifestować pozostawanie w stanie permanentnej (stałej) gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze pracy, co wymaga co najmniej systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy o miejscu przebywania i sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy, w formach dostatecznie informujących pracodawcę o stanie gotowości do pracy.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że powód skutecznie zgłosił swoją gotowość do podjęcia pracy jedynie w piśmie z 16 grudnia 2013 r., wobec faktu zakończenia zwolnienia lekarskiego i odzyskania zdolności do pracy. Również z akt sprawy IV P (...) nie wynika w żaden sposób, aby powód w okresie trwania procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy zgłaszał w jakikolwiek sposób gotowość do podjęcia pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód G.Z., zaskarżając wyrok ten w całości. Jako podstawy kasacyjne powołał: 1) naruszenie prawa materialnego: art. 81 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w sprawie nie zachodzą przesłanki warunkujące uzyskanie prawa do wynagrodzenia za gotowość do pracy; 2) naruszenie przepisów postępowania: art. 382 i art. 381 k.p.c. przez wydanie orzeczenia na podstawie częściowo błędnych ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, mimo

oczywistej sprzeczności części owych ustaleń z treścią materiału dowodowego oraz braku wyjaśnienia sprzeczności w tych ustaleniach.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K. z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o jego uchylenie i zmianę poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji przez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący sformułował istotne zagadnienia prawne: „czy w rozumieniu art. 81 k.p. wielokrotnie powtarzane oświadczenia pracodawcy o braku woli zatrudnienia pracownika i zakazaniu mu wejścia na teren zakładu pracy mają wpływ na sposób deklarowania gotowości do podjęcia pracy oraz czy w sytuacji, gdy wszystkie czynności dokonane przez powoda wobec pracodawcy, mające związek z wytoczeniem powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, mogą być uznane za niewystarczające zgłoszenie gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p.”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w przypadku przyjęcia jej do rozpoznania o jej oddalenie, a także o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Skarga kasacyjna nie jest kolejnym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie. Z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Ewentualna możliwość dalszego postępowania, w tym postępowania

przed Sądem Najwyższym, stanowi uprawnienie dodatkowe, które może zostać obwarowane szczególnymi przesłankami, w tym określonymi w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Skarżący, wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, przytoczył istotne zagadnienie prawne. Należy przypomnieć, że sformułowanie „istotnego zagadnienia prawnego” jako przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania powinno: 1) przybrać formę zapytania (wypowiedzi pytającej), 2) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń, 3) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny, aby umożliwiło sądowi kasacyjnemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi w kwestii jurydycznej, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu, 4) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą oraz 5) dotyczyć problemu, który rzeczywiście (a nie pozornie) budzi istotne (poważne) wątpliwości prawne. Wszystkie wymienione warunki powinny zostać spełnione łącznie. Ponadto, jak wielokrotnie podkreślano w orzecznictwie Sądu Najwyższego, istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy i dotychczas niewyjaśniony (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 lipca 2015 r., I CSK 976/14, LEX nr 1802572).

Zagadnienie prawne poddane pod rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego powinno pozostawać w związku z podstawą faktyczną rozstrzygnięcia, z ustalonym w sprawie stanem faktycznym (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 24 stycznia 2002 r., III CZP 76/01, LEX nr 53308; z 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963; z 9 kwietnia 2008 r., II PZP 5/08, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 203; z 17 stycznia 2003 r., III CZP 82/02, LEX nr 77076 oraz z 4 kwietnia 2013 r., III UK 98/12, LEX nr 1619123). Niezbędne dla rozstrzygnięcia sprawy ustalenia determinuje treść normy prawa materialnego. Przepis art. 81 § 1 k.p., na który powołuje się skarżący w skardze kasacyjnej, stanowi o prawie do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a

doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Istotne dla nabycia powyższego prawa jest więc zachowanie pracownika, manifestującego gotowość do pracy. Gotowość polega na tym, że pracownik musi pozostawać w faktycznej dyspozycji pracodawcy. Pracodawca musi wiedzieć o gotowości pracownika. Przy krótkich okresach niewykonywania pracy pracownik powinien pozostawać w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym do jej wykonywania. Jeżeli okresy te są dłuższe, pracownik może przejawiać swoją gotowość, deklarując pracodawcy zamiar podjęcia pracy pod warunkiem dopuszczenia do niej i przebywać w miejscu znanym pracodawcy, z którego może być wezwany do niezwłocznego wykonywania pracy. Dotyczy to także kontaktu przez telefon komórkowy. W orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 20 listopada 2007 r., II PK 80/07, LexPolonica nr 1867994). Ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. W przypadku niewykonywania pracy przez pracownika przez okres dłuższy niż rok, jednorazowe zgłoszenie pracodawcy przez tego pracownika gotowości do pracy na początku tego okresu nie jest wystarczające do uznania istnienia gotowości do pracy przez cały ten okres (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LexPolonica nr 2152431). Również samo prowadzenie procesu i podtrzymywanie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz przywrócenia do pracy nie jest wystarczające, w świetle wymagań art. 81 § 1 k.p., do uznania gotowości do pracy.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się o gotowości pracownika do wykonywania pracy jako o przesłance prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 k.p. W wyroku z 4 października 2007 r., I PK 126/07 (OSNP 2008 nr 23-24, poz. 348), Sąd Najwyższy przyjął, że jednorazowe zgłoszenie gotowości do pracy nie może być uznane za wystarczające wówczas, gdy pracownik dochodzi na podstawie art. 81 § 1 k.p. wynagrodzenia za okres roku. W orzecznictwie akcentuje się konieczność indywidualizacji oceny uzewnętrznienia przez pracownika

gotowości do pracy i podkreśla niemożliwość ogólnego wskazania, w jaki sposób i jak często pracownik powinien to robić (por. w szczególności wyrok z 24 czerwca 2015 r., II PK 230/14, niepubl., a także wyrok z 4 października 2013 r., I PK 70/13, LEX nr 1555030). Uzewnętrznienie (zgłoszenie) przez pracownika gotowości do wykonywania pracy nie jest przewidzianą w Kodeksie pracy przesłanką nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z powodu przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Tą przesłanką jest rzeczywista gotowość do wykonywania pracy – która stanowi elementarny obowiązek pracownika, wynikający z umowy o pracę – a jej uzewnętrznienie ma na celu poinformowanie pracodawcy przez pracownika, że wykonuje on ten obowiązek i jest gotów niezwłocznie podjąć pracę. Orzecznictwo przyjmuje, że pracownik powinien przejawiać aktywność w zgłaszaniu tej gotowości i co pewien czas ponawiać zgłoszenie (por. powołany wcześniej wyrok z 4 października 2007 r., I PK 126/07 czy też wyrok z 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683).

Jak wynika z przytoczonych orzeczeń, kształtujących ugruntowaną od lat linię orzecznictwa, zachowanie pracodawcy – w kontekście oczekiwania od pracownika stałego przejawiania (demonstrowania) gotowości do świadczenia pracy – mogłoby świadczyć co najwyżej o „niemożliwości wykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, nie stanowi natomiast przeciwwagi dla aktów staranności pracownika. Należy podkreślić, że w rozpoznawanej sprawie ustalone przez Sąd Okręgowy zachowanie pracodawcy pozostawało w związku z toczącym się sporem prawnym, a po jego rozstrzygnięciu pracodawca dopuścił skarżącego do pracy. O możliwości zastosowania art. 81 § 1 k.p. decydują ostatecznie ustalenia faktyczne dokonane przez sąd, a nie same twierdzenia powoda, które nie znalazły poparcia w ustaleniach sądu. W rozpoznawanej sprawie podstawowe znaczenie miało ustalenie, że powód skutecznie zgłosił swoją gotowość do podjęcia pracy jedynie raz – w piśmie z 16 grudnia 2013 r., co miało związek z zakończeniem zwolnienia lekarskiego i odzyskaniem zdolności do pracy. W świetle przytoczonego orzecznictwa zachowanie powoda mogło być potraktowane przez Sąd Okręgowy jako niewystarczające do przypisania mu cech wyrażenia gotowości do świadczenia pracy.

Drugie zagadnienie prawne dotyczy kwalifikacji faktu wytoczenia powództwa

(np. o ustalenie istnienia stosunku pracy) jako formy wyrażenia przez pracownika gotowości do pracy. Ten problem został już rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy. W wyroku z 25 października 2016 r., I PK 255/15 (LEX nr 2155205), Sąd Najwyższy przyjął, że przesłankami gotowości do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. są: zamiar wykonywania pracy, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, faktyczna (prawna) możliwość wykonywania pracy oraz uzewnętrznienie wyrazu woli świadczenia pracy. Gotowość do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. nie może być przyjęta jedynie z tego względu, że powód wniósł powództwo o ustalenie trwania stosunku pracy i uczestniczył w rozprawach. Analogiczny pogląd przedstawiono m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 12 października 2007 r., I PK 117/07 (OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314).

Zgodnie z wiążącymi Sąd Najwyższy ustaleniami faktycznymi, powód jednorazowo zmanifestował na piśmie swoją gotowość do pracy po odzyskaniu zdolności do pracy. Takie zachowanie, w świetle wyroku Sądu Najwyższego z 4 października 2007 r., I PK 126/07 (OSNP 2008 nr 23-24, poz. 348), było niewystarczające. Stanowisko Sądu Okręgowego podtrzymuje dotychczasową linię orzecznictwa i nie ma istotnych przyczyn, aby tę utrwaloną linię zmieniać, a w każdym razie skarżącemu nie udało się przekonać Sądu Najwyższego do konieczności takiej zmiany. Wymaga podkreślenia, że z ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego nie wynika również, aby powód w okresie trwania procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy zgłaszał w jakikolwiek sposób gotowość do podjęcia pracy.

Tezy przytoczonych orzeczeń Sądu Najwyższego pozwalają przyjąć, że drugie zagadnienie prawne skonstruowane przez skarżącego nie stanowi istotnego zagadnienia w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., gdyż nie posiada waloru nowości. Utrwalone stanowisko Sądu Najwyższego w przedmiocie oceny gotowości do pracy przez pryzmat wytoczonego przez pracownika powództwa o ustalenie stosunku pracy zostało dostrzeżone i wykorzystane przez Sądy obu instancji w rozpoznawanej sprawie.

W tym stanie rzeczy wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie miał uzasadnionych podstaw. Dlatego Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c., postanowił o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

