

POSTANOWIENIE

Dnia 6 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J.G.

przeciwko Wojewódzkiemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej Centrum [...] w Ł.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 6 października 2021 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 1 lipca 2020 r., sygn. akt VIII Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. przyznaje od Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w Ł.) na rzecz adwokata M.C. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem pomocy prawnej udzielonej odwołującej się w postępowaniu kasacyjnym,

3. nie obciąża odwołującej się kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł., wyrokiem z dnia 1 lipca 2020 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 11 grudnia 2019 r., w ten sposób, że w oddalił powództwo J. G. przeciwko Wojewódzkiemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej - Centrum

[...] w Ł. o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy.

W sprawie ustalono, że J.G. była zatrudniona w pozwanym Centrum od 1 lutego 1991 r., ostatnio na stanowisku starszego technika elektroradiologa. W 2018 r. J.G. spadła ze schodów i złamała kręgosłup, chodziła w gorsecie. W styczniu 2019 r. przeszła operację. Następnie doszło do złamania na tle nerwowym, dlatego była hospitalizowana z przyczyn psychiatrycznych. Od 17 sierpnia 2018 r. powódka nieprzerwanie przez okres 182 dni przebywała na zwolnieniu lekarskim. Od 15 lutego 2019 r. do 14 czerwca 2019 r. przyznano jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego.

W dniu 22 maja 2019 r. powódka zwróciła się do pracodawcy z pismem, w którym wskazywała, że od trzech miesięcy przebywa na zasiłku rehabilitacyjnym, który dobiega końca w połowie czerwca. Zaznaczyła, że czekała na wyznaczenie terminu komisji, która umożliwi jej powrót do pracy, na której bardzo jej zależy. Powódka wspomniała, że jest osobą samotną, spłacającą kredyt hipoteczny, a w związku z tym utrata jedynej pracy pozbawiłaby ją środków do życia. W tym czasie była już osobą w wieku przedemerytalnym w rozumieniu art. 39 k.p.

Pismem z 29 maja 2019 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy dłuższej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego powyżej 3 miesięcy (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.). Decyzją z 12 czerwca 2019 r. powódce przyznano prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 15 czerwca do 12 października 2019 r. Orzeczeniem z 29 października 2019 r. lekarz orzecznik ZUS stwierdził, że powódka jest częściowo niezdolna do pracy do 31 października 2020 r., a niezdolność powstała w czasie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Sąd Rejonowy, odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 178/16 (LEX nr 2319693), przyjął, że skorzystanie przez pracodawcę z uprawnień, jakie daje mu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., mimo iż mieściło się w granicach prawa, było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego, tym samym naruszało art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy, rozpoznając apelację pracodawcy, przyjął za własne ustalenia faktyczne, poczynione przez Sąd pierwszej instancji. W pierwszej kolejności postanowił pominąć wnioski dowodowe zawarte w apelacji i odpowiedzi na apelację, albowiem okoliczności, które strony chciały na ich podstawie ustalić nie miały znaczenia dla oceny zasadności dochodzonego przez powódkę pozwem roszczenia.

Dalej Sąd odwoławczy uznał, że działanie pracodawcy nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Artykuł 53 § 1 k.p. przewiduje uprawnienie dla pracodawcy rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej nieobecności pracownika, z którego pozwany skorzystał. Trudno doszukać się w niniejszej sprawie u pracodawcy tak nagannego zachowania, które usprawiedliwiłoby osłabienie przysługującego mu uprawnienia, skoro nie naruszył on jakichkolwiek przepisów proceduralnych, a zły stan zdrowia pracownika jest immamentnym elementem spełnienia przesłanek ujętych w art. 53 § 1 k.p., który nie prowadzi do uznania sytuacji powódki za szczególną. Powołany zaś przez Sąd Rejonowy wyrok Sądu Najwyższego dotyczył odmiennego stanu faktycznego niż w niniejszej sprawie, który w ocenie Sądu Okręgowego nie ma odniesienia do analizowanego przypadku.

Zdaniem Sądu odwoławczego, powódka nie wykazała, że w sprawie istnieją szczególne okoliczności przemawiające za pozbawieniem pracodawcy uprawnienia przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, sprowadzające się do następujących pytań: (-) czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. z pracownikiem z blisko 30-letnim stażem pracy, znajdującym się w wieku ochronnym (art. 39 k.p.), pozostaje zgodne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, jeżeli pracodawca dysponuje wiedzą, że pracownik wkrótce wróci do pracy, a rozwiązanie umowy pociągnie za sobą ciężkie i doniosłe skutki w sferze konieczności odnalezienia się na rynku pracy, w kontekście sytuacji materialnej pracownika, jak również w zakresie jego przyszłych uprawnień emerytalnych;

(-) zakresu ochrony trwałości stosunku pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązuje umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., gdy ten w toku postępowania sądowego w przedmiocie przywrócenia do pracy zgłasza gotowość powrotu do pracy, mając na uwadze treść normy wynikającej z art. 53 § 5 k.p.; (-) obowiązku przeprowadzenia przez Sąd drugiej instancji dowodów zgłoszonych przez pracownika dla potwierdzenia słuszności zarzutu niezgodności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, gdy zarzut ten stanowi wyłączną podstawę uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy, a zarazem został zakwestionowany przez pracodawcę w wywiedzionej apelacji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, pozwany wniosł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przywołanie przesłanki występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego wymaga poprawnego zidentyfikowania problemu, w tym odniesienia go do konkretnych przepisów. Konieczne jest także przedstawienie argumentów prowadzących do rozbieżnych ocen danego zagadnienia. Podniesiony problem musi również charakteryzować się nowością; zagadnienie, które było już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego, co do zasady traci ten walor. Istota problemu prawnego wyraża się natomiast w tym, że ma on znaczenie precedensowe dla rozstrzygania podobnych spraw lub rozwoju jurysprudencji.

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącej o przyjęcie jej skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 39 k.p. dotyczy wypowiedzenia definitywnego, także wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Ochrona ta nie dotyczy natomiast przypadków rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lub bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych lub niezawinionych przez pracownika

(art. 52 i 53 k.p.); nie dotyczy także wygaśnięcia umowy o pracę z mocy prawa. Oznacza to, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia również w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2017 r., III PK 5/17, LEX nr 2428761).

Dalej, należy wskazać, że z art. 53 § 3 k.p. wynika, że pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy ustała już przyczyna usprawiedliwiająca nieobecność w pracy, a pracownik stawiał się do pracy. Warunkiem rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika jest zatem upływ okresu ochronnego i utrzymująca się nadal niezdolność pracownika do pracy, przy czym uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie trwa dopóty, dopóki pracownik nie stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Należy przy tym zwrócić uwagę, że w świetle art. 53 § 3 k.p., jeżeli przyczyną usprawiedliwionej nieobecności w pracy jest niezdolność do jej świadczenia wskutek choroby, to stawienie się pracownika do pracy tylko wtedy aktualizuje dla pracodawcy zakaz niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, gdy stawienie się to pozostaje w związku z odzyskaniem przez pracownika zdolności do pracy, czyli powrotem do zdrowia. Wspomniany zakaz nie znajduje zatem zastosowania, jeżeli pracownik pomimo tego, iż stawiał się do pracy, jest nadal do niej niezdolny wskutek choroby. W takim też kontekście należy interpretować art. 229 § 2 k.p., zgodnie z którym pracownik, który był niezdolny do pracy przez okres dłuższy niż 30 dni podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Przepis ten pozostaje w ścisłym związku z art. 229 § 4 k.p., w myśl którego pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Oznacza to, iż w razie ustania przyczyny nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, obowiązkiem pracownika jest stawienie się do pracy oraz wykazanie zdolności do pracy. Dopiero wówczas ustaje uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, choćby okres nieobecności pracownika w pracy wskutek choroby trwał dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2019 r., III PK 68/18, LEX nr 2617277).

Finalnie należy też zauważyć, że odwołanie się przez stronę do przepisów zawierających klauzule generalne (zasad współżycia społecznego, zasad prawa pracy lub zwrotów niedookreślonych) oznacza, że jej wynik zależy od całokształtu występujących w sprawie konkretnych okoliczności, indywidualnie ocenianych i dlatego tego typu konglomerat nie może służyć do uogólniającego ujęcia zagadnienia prawnego (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, LEX nr 7384; oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). Sąd Okręgowy merytorycznie zweryfikował czy okoliczności faktyczne sprawy uzasadniały odwołanie się do zasad współżycia społecznego, czy też społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa pracodawcy do zakończenia zatrudnienia, a Sąd Najwyższy jest tymi ustaleniami faktycznymi związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Kierując się powyższymi przesłankami, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej, udzielonej odwołującej się w postępowaniu kasacyjnym, orzeczono w myśl art. 29 ust. 2 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. - Prawo o advokaturze (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1621) w związku z § 15 ust. 2 i § 16 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 18) w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 kwietnia 2020 r., SK 66/19 (Dz.U. z 2020 r., poz. 769).

as