

POSTANOWIENIE

Dnia 19 listopada 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa D. G.
przeciwko J. Spółce Akcyjnej w J.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 listopada 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku
z dnia 18 grudnia 2023 r., sygn. akt IV Pa 27/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda D. G. na rzecz pozwanej J. Spółki Akcyjnej w J. 240 (dwieście czterdzieści) złotych wraz z odsetkami**
z art. 98 § 1¹ Kodeksu postępowania cywilnego tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Rybniku wyrokiem z dnia 18 grudnia 2023 r. oddalił apelację powoda D. G. od wyroku Sądu Rejonowego w Jastrzębiu-Zdroju z dnia 11 maja 2023 r., w którym Sąd w pkt 1 zasądził od pozwanej J. S.A. w J. na rzecz powoda kwotę 17.193,59 zł, tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę

bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, a w pkt 2 oddalił powództwo co do roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej powód, zaskarżył orzeczenie Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi podniósł zarzut naruszenia:

1) prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 56 § 1 k.p. oraz art. 45 § 2 k.p. przez nieprawidłową ich wykładnię i przyjęcie, że powód nie spełnia przesłanek do przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, pomimo spełnienia wszelkich warunków formalnych oraz zgłaszania takiej woli, a żądanie takie jest w okolicznościach sprawy uzasadnione;

- art. 53 § 4 k.p. w zw. z art. 52 § 3 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. przez nieprawidłową ich wykładnię i przyjęcie, że konsultacja w zakresie zwolnienia powoda mogła mieć miejsce z innym związkiem zawodowym, niż Związek Zawodowy „K.” J.S.W. S.A. KWK „B.”, aktualnie po zmianie nazwy: Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „K.” J. S.A. KWK „B.”, gdy powód nie był reprezentowany przez inną organizację związkową, natomiast wydane orzeczenie nastąpiło z ich obrazą;

2) prawa procesowego, to jest:

- art. 235 § 1 k.p.c. przez naruszenie zasady bezpośredniości, a to przez brak wysłuchania powoda przed Sądem pierwszej instancji oraz Sądem drugiej instancji ze względu na ogromne znaczenie zasady bezpośredniości dla prawidłowości rozstrzygnięcia przez sąd orzekający, odstępstwa od tej zasady nie mogą podlegać wykładni rozszerzającej,

- art. 45 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 2, art. 77 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, to jest uprawnienia do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd; zakazu zamykania przez ustawę drogi sądowej dochodzenia naruszonych wolności lub praw, rozumiane w ten sposób, iż wyłączenie przez ustawę zasady bezpośredniości może wpływać na istotne zaburzenie prawa do sądu, a więc w istocie prowadzić do zamykania drogi sądowej rozumianej jako prawo obywatela do bycia wysłuchanym,

- art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, zgodnie z którym postępowanie dowodowe odbywa się przed sądem orzekającym, chyba że sprzeciwia się temu charakter dowodu albo wzgląd na poważne niedogodności lub niewspółmierność kosztów w stosunku do przedmiotu sporu, a zatem pozbawienie powoda prawa do złożenia zeznań prowadzić może do nieprawidłowego orzeczenia,

- art. 10 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, według którego każdy człowiek ma na warunkach całkowitej równości prawo, aby przy rozstrzyganiu o jego prawach i zobowiązaniach lub o zasadności wysuwanego przeciw niemu oskarżenia o popełnienie przestępstwa być słuchanym sprawiedliwie i publicznie przez niezależny i bezstronny sąd, przy jednoczesnej interpretacji preambuły do tego aktu, zgodnie z którym „uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju świata”, co łącznie wskazuje, iż prawo do bycia wysłuchanym przed sądem i trybunałem jest podstawowym prawem człowieka,

- art. 14 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, po którego myśli każdy ma prawo do sprawiedliwego i publicznego rozpatrzenia sprawy przez właściwy, niezależny i bezstronny sąd, ustanowiony przez ustawę, przy orzekaniu co do zasadności oskarżenia przeciw niemu w sprawach karnych bądź co do jego praw i obowiązków w sprawach cywilnych;

- art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, ustanawiającego prawo do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu. Każdy, kogo prawa i wolności zagwarantowane przez prawo Unii zostały naruszone, ma prawo do skutecznego środka prawnego przed sądem, zgodnie z warunkami przewidzianymi w niniejszym artykule - może być ono rozumiane właśnie jako prawo do bezpośredniego udziału w procesie cywilnym.

Z powołaniem na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Rybniku, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez orzeczenie o obowiązku przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Powód we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne wymagające rozstrzygnięcia, a mianowicie:

1) czy pracownik, który żąda przywrócenia do pracy, ma prawo wyartykułować swoje żądanie w tym zakresie i powinno ono być rozpatrzone w pierwszej kolejności w sytuacji, gdy jest on obecnie w pełni zdolny do podjęcia na nowo pracy u tego samego pracodawcy, a zatem, czy w razie spełnienia tych przesłanek powinno takie jego żądanie być uwzględnione jako pierwsze;

2) czy odstępstwo od zasady bezpośredniości określonej w art. 235 § 1 k.p.c. może prowadzić do istotnego naruszenia fundamentalnych uprawnień do rzetelnego sądu, jakie określone zostały nie tylko - pośrednio - w przepisie art. 235 § 1 k.p.c., ale i w normach o charakterze konstytucyjnym art. 45 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 2, art. 77 Konstytucji RP, a także norm ukształtowanych w konwencjach międzynarodowych to jest art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, art. 10 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, a także art. 14 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Zasada ta bowiem dotyczy reguł zapoznania się sądu z materiałem procesowym. Zgodnie z nią, sąd orzekający w procesie cywilnym bezpośrednio zapoznaje się z całym materiałem zgromadzonym w sprawie, w tym dowody przeprowadza się bezpośrednio przed sądem orzekającym. Wprawdzie ze względów praktycznych, a także z uwagi na reguły ekonomii procesowej, zasada bezpośredniości nie może być stosowana w sposób bezwzględny, toteż na gruncie postępowania cywilnego występują pewne wyjątki od tej zasady. Ze względu na ogromne znaczenie zasady bezpośredniości dla prawidłowości rozstrzygania przez sąd orzekający, odstępstwa te nie mogą podlegać jednak wykładni rozszerzającej;

3) czy obowiązek pracodawcy konsultacji związkowych, o jakim mowa w art. 53 § 4 k.p. w zw. z art. 52 § 3 k.p. może dotyczyć tej organizacji związkowej, która deklaruje ochronę, czy też wystarczy jakakolwiek konsultacja z innym związkiem.

W ocenie autora skargi kasacyjnej istnieje konieczność wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, to jest art. 53 § 4 k.p. w zw.

z art. 52 § 3 k.p. Wykładnia ta ma znaczenie dla niniejszej sprawy, gdzie pracodawca nie dokonał w zakresie tej czynności konsultacji ze związkiem zawodowym, który go reprezentował, to jest Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „K.” J. S.A. KWK „B.”. Jak wskazuje powód, gdyby prawidłowo skonsultowano decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z właściwym związkiem zawodowym, mogłoby doprowadzić to do sytuacji, że w wyniku aktywnych działań tego związku doszłoby do przywrócenia do pracy powoda, nie zaś jedynie do orzeczenia odszkodowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania lub o jej oddalenie i o zasądzenie od powoda rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą jurydycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze zagadnienia prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub

wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że skarżący nie wykazała istnienia powołanych przez siebie przesłanki przedsądu.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. może być tylko problem nowy i dotychczas niewyjaśniony, dotyczący ważnego abstrakcyjnego zagadnienia jurydycznego, którego rozpatrzenie przyczyni się do rozwoju prawa i jurysprudencji i będzie miało znaczenie nie tylko do oceny konkretnej, jednostkowej sprawy, ale także przy rozstrzyganiu innych podobnych spraw. Zagadnienie to musi przy tym rzeczywiście występować w sprawie i mieścić się w zakresie problematyki, która podlega badaniu w postępowaniu kasacyjnym. Prezentacja tej przesłanki przedsądu nie polega jedynie na sformułowaniu problemu prawnego bazującego na przepisach powołanych w podstawie skargi kasacyjnej. Konieczne jest przedstawienie odpowiedniego wyводу jurydycznego, wykazującego nie tylko zasadność preferowanego przez skarżącego sposobu rozstrzygnięcia zagadnienia, ale także wadliwość rozwiązania postawionego problemu przez Sąd drugiej instancji przy wykorzystaniu zapatrywań prawnych wyrażonych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, opartych na poczynionych w sprawie jednoznacznych i stabilnych ustaleniach faktycznych, wiążących Sąd Najwyższy przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki przyjęty jest przy przedstawieniu 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). Samo zaś zagadnienie prawne, w formie pytania sformułowanego w taki sposób, by możliwe było rozstrzygnięcie stawianych przez skarżącego wątpliwości, musi w swej treści zawierać odwołanie do przepisu lub przepisów prawa, na tle których stosowania takie zagadnienie powstaje i przedstawiać argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy ma ono charakter „istotny”. Nie można przy tym zasadnie twierdzić, że w sprawie występuje istotne zagadnienie

prawne, jeżeli Sąd Najwyższy we wcześniejszym orzecznictwie wyraził swój pogląd w podnoszonej kwestii, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające jego zmianę (postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51; 12 sierpnia 2014 r., I UK 64/14, LEX nr 2630721; 27 czerwca 2024 r., I CSK 1254/24, LEX nr 3729547). Istotne jest przy tym, aby problem prawny, ujęty w skardze kasacyjnej, dotyczył kwestii decydującej o rozstrzygnięciu sprawy. Nie może być bowiem dla niej prawnie obojętny. Innymi słowy, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne tylko wtedy, kiedy wynik sprawy uzależniony jest od interpretacji przepisów przedstawionych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 września 2005 r., I PK 98/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 243 i z dnia 29 czerwca 2001 r., I PKN 33/01, OSNP 2003 nr 9, poz. 228).

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przesłanka potrzeby wykładni przepisów prawa budzących wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) jest spełniona, gdy w sprawie występuje kwestia o niejasnym charakterze, będąca źródłem istotnych wątpliwości lub różnic wykładni w orzecznictwie, których rozwikłanie ma znaczenie dla oceny dochodzonego roszczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 czerwca 2015 r., III CSK 77/15, LEX nr 1936726; 24 kwietnia 2018 r., II CSK 743/17, LEX nr 2486847; 20 sierpnia 2024 r., I CSK 981/24, Rzeczpospolita z 8 października 2024 r.).

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. prawo pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika) powstaje wówczas, gdy niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

- a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub

jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. Wyrażenie "w okresie pobierania zasiłku" należy, rozumieć jako okres faktycznego pobierania (wypłacania przez organ rentowy) zasiłku trwa dłużej niż określone w tym przepisie okresy pobierania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego. Upływ tych okresów wyznacza najwcześniejszy dopuszczalny termin, w którym pracodawca może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (niezdolność do pracy z powodu choroby jest traktowana jako przyczyna niezawiniona przez pracownika). Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 k.p. może nastąpić bez wypowiedzenia, zawarta jest w nich bowiem generalna myśl, że pracodawca powinien mieć możliwość rozwiązania umowy o pracę w razie przedłużającej się (długotrwałej) choroby pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2008 r., I PK 60/08, OSNP 2010 nr 7-8, poz. 87).

Ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje również okres pierwszych 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobieranego zasiłku chorobowego. Jednakże zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie między wyczerpaniem prawa do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem ostateczną decyzją organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego jest zgodne z prawem, chyba że z decyzji tej wynika, iż w tym okresie pracownik miał prawo świadczenia rehabilitacyjnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2016 r., II PK 105/15, LEX nr 2062789).

Warto zauważyć, przepis art. 53 § 1 pkt 1, lit. b k.p. ochroni pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie obejmującym łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące po ustaniu okresu zasiłkowego. Jeżeli pracownik wystąpił z wnioskiem o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, to ocena zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę w okresie między upływem okresu pobierania zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem wniosku pracownika o

świadczenie rehabilitacyjne zależy od treści rozstrzygnięcia tego wniosku. Przyznanie pracownikowi prawa do przedmiotowego świadczenia, od pierwszego dnia po dniu wyczerpaniu zasiłku chorobowego, będzie oznaczać bezprawność rozwiązania umowy, albowiem data ustania stosunku pracy wypadłaby wówczas w okresie objętym ochroną przewidzianą w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 2009 r., II PK 245/08, OSNP 2010, nr 21-22, poz. 262). Artykuł 53 § 1 pkt 1b k.p. nie pozwala na rozwiązanie stosunku pracy, gdy nie upłynął jeszcze łączny okres pobierania w czasie niezdolności do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Jeżeli postępowanie o zasiłek trwa dłużej niż podstawowy okres zasiłkowy, to pracodawca podejmuje określone ryzyko naruszenia art. 53 § 1 pkt 1b k.p., gdyż może się okazać, że pracownik uzyskuje dalszy zasiłek lub świadczenie rehabilitacyjne, przedłużające okres ochrony przed rozwiązaniem zatrudnienia bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2016 r., II PK 105/15, LEX nr 2062789).

Zdaniem Sądu Najwyższego, sformułowane przez powoda wątpliwości mające świadczyć o występowaniu istotnych zagadnień prawnych i potrzebie wykładni, nie dotyczącą kwestii prawnej pozostającej w związku z rozstrzygnięciem sprawy i nie bazują na ustaleniach związanych z podstawą faktyczną rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji. Należy bowiem mieć na względzie, że przedstawiony Sądowi Najwyższemu problem musi mieć konkretny związek z rozstrzygnięciem danej sprawy, to jest z zarzutami skargi oraz podstawą prawną i faktyczną zaskarżonego wyroku, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) i także w związku z podstawą prawną wydania zaskarżonego wyroku (postanowienia Sądu Najwyższego z 9 września 2004 r., II CZ 94/04, LEX nr 1312727, 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX 1375467). Zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynikało, że powód w okresie pracy na KWK „Budryk” od 5 sierpnia 2020 r. do 17 czerwca 2022 r. przepracował 76 dniówek, przy czym absencja wyniosła 537 dni. W okresie tym przebywał na zwolnieniach

chorobowych oraz z tytułu opieki i pobierał z tego tytułu wynagrodzenie za czas choroby, zasiłek chorobowy, zasiłek opiekuńczy. Pismem z 14 czerwca 2022 r. powód złożył wniosek do Dyrekcji KWK „J.” o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego celem dokończenia leczenia. Pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu upływu pobierania świadczeń lekarskich w oparciu o art. 53 § 1 pkt 1 k.p., z dniem 16 czerwca 2022 r. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku z 19 lipca 2022 r. przyznano powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 18 czerwca 2022 r. do 15 września 2022 r. w wysokości 90% podstawy wymiaru. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku z 7 października 2022 r. przyznano powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 16 września 2022 r. do 13 stycznia 2023 r. w wysokości 75% podstawy wymiaru. Lekarz orzecznik ZUS, orzeczeniem z 4 października 2022 r. orzekł o celowości przyznania powodowi świadczenia rehabilitacyjnego w związku z ogólnym stanem zdrowia. Kolejno przyznano powodowi dalsze prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 14 stycznia 2023 r. do 13 kwietnia 2023 r. w wysokości 75% podstawy wymiaru na podstawie orzeczenia lekarza orzecznika ZUS z 19 stycznia 2023 r.

Pozwana w niniejszej sprawie powoływała się na wyczerpanie przez powoda okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z upływem 17 czerwca 2022 r. Rzeczywiście wyliczenia strony pozwanej w tym zakresie pokrywają się z wartością 182 dni, o których mówi art. 53 § 1, pkt 1 b k.p. Jednakże dalsza część tego przepisu wyklucza możliwość rozwiązania umowy o pracę na tym etapie. Pracodawca nie jest zwolniony z odpowiedzialności za swoje działania w sytuacji, gdy z jakichś przyczyn nie wiedział o tym, że pracownik jest objęty świadczeniem rehabilitacyjnym. W sytuacji, w której zakład pracy zwalnia pracownika, nie czyniąc szczególnych ustaleń, czy świadczenie rehabilitacyjne zostanie przyznane, czy też nie i za jaki okres, działa na własne ryzyko. Pozwana nie podjęła żadnych działań mających na celu upewnienie się, czy powodowi przysługuje, bądź też będzie przysługiwało, świadczenie rehabilitacyjne a wobec tego, czy rozwiązanie umowy o pracę nie naruszy przepisów prawa. Świadczenie rehabilitacyjne zostało powodowi przyznane od 18 czerwca 2022 r., a więc została zachowana ciągłość świadczeń. Zdaniem Sądu pierwszej instancji okoliczności te pozwalały na stwierdzenie, że

rozwiązanie umowy o pracę było przedwczesne. Sąd uznał zatem, że rozwiązano z powodów umowę o pracę z naruszeniem przepisów i na podstawie z art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. i zasądził na rzecz powoda odszkodowanie, jednocześnie oddalił roszczenie o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy uznał bowiem, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe i orzekł o odszkodowaniu w kwocie 17.193,59 zł. W ocenie tego Sądu całokształt zaprezentowanych okoliczności, w szczególności dokumenty w aktach osobowych powoda wskazują, iż dalsze trwanie stosunku pracy nie odgrywa swojej zgromadzone podstawowej roli. Powód wykazywał się znaczną absencją, co dezorganizowało pozostałą część załogi i obniżało motywację do pracy pozostałych pracowników. Nieobecności powoda w pracy nie były w żaden sposób przewidywalne. Nie było to bowiem długotrwałe zwolnienie lekarskie pozwalające, chociaż w przybliżonym zakresie przewidzieć ramy czasowe nieobecności, umożliwiające zorganizowanie przez pracodawcę trwałego zastępstwa. Były to raczej krótkie, lecz bardzo częste zwolnienia, wielokrotnie wystawiane przez lekarza internistę. Analizując dokumenty przedłożone do akt sprawy, Sąd Rejonowy przyznał rację stronie pozwanej, że powód wielokrotnie „żonglował” podstawami nieobecności w pracy. Nadto, z opinii wystawionych przez przełożonych powoda wynikało, iż powód nie przykładał się do wykonywanych obowiązków, a ilość nieobecności nie pozwalała nie tylko na sprawne funkcjonowanie oddziału, ale również zagrażała bezpieczeństwu, bo powód, z uwagi na ciągłe nieobecności, nie ukończył wymaganych kursów. Pomimo upływu czasu powód nie nabywał ani nie podnosił swoich kwalifikacji. Wielokrotnie odbywano z nim rozmowy dyscyplinujące, a gdy te nie odnosiły skutku, był on przenoszony na kolejne oddziały, wreszcie także i na inną kopalnię.

W ocenie Sądu Rejonowego sprzeczne z celem stosunku pracy jest utrzymywanie go wtedy, gdy pracownik przez długi czas nie może lub nie chce wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste absencje m.in. chorobowe, stanowią istotny problem w funkcjonowaniu zakładu pracy. Zdaniem Sądu, jeżeli bowiem stosunek pracy tak dalece nie spełnia swojej funkcji, jak w realiach niniejszej sprawy, to funkcje socjalne i opiekuńcze nad powodem winny przejąć powołane do tego organy państwa. Nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się

nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (wyroki Sądu Najwyższego: z 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600; 24 października 2017 r., I PK 290/16, LEX nr 2426570). Oznaczają one bowiem nie tylko mniejsze możliwości wykorzystania umiejętności pracownika i czasową utratę korzyści wynikających z inwestycji poniesionych przez pracodawcę na przystosowanie go do pracy, ale również konieczność zastąpienia nieobecnego pracownika innym (wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00, OSNP 2003 nr 19, poz. 459).

Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że powód nie odzyskał obecnie zdolności do pracy, a jego przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Powód w toku swojego zatrudnienia, co jest uwidocznione w aktach osobowych, nie wykazał się jakąkolwiek chęcią poprawy swoich kwalifikacji, nauki zawodu, poprawy sytuacji absencyjnej w pracy. Częste absencje powoda, nie tylko utrudniają organizację pracy, ale przede wszystkim działają demobilizująco i zabierają motywację pozostałej części załogi, zwłaszcza jeśli zważyć trud i ryzyko, jakie podejmują każdego dnia pracownicy zatrudnieni pod ziemią. Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej J. S.A. w J. na rzecz powoda kwotę 17.193,59 zł, tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, oddalając w pozostałym zakresie powództwo jako bezzasadne (co do żądania przywrócenia do pracy). Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, uznając w realiach niniejszej sprawy przywrócenie powoda na poprzednie stanowisko za niecelowe (art. 45 § 2 k.p.).

Należy zwrócić uwagę, że w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że ocena ta powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą

pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy, lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się, z jednej strony, z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 września 2020 r., I PK 197/19, LEX nr 3106219; z 10 października 2000 r., OSNAPIUS 2002 nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Jako przykłady niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach w orzecznictwie Sądu Najwyższego podaje się między innymi: sytuację pozwanego pracodawcy spowodowaną siłą wyższą lub działaniem nieprzewidzianych zdarzeń przypadkowych (wyroki: z 13 maja 1998 r., I PKN 104/89, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 334; 22 września 2020 r., I PK 197/19, Legalis nr 2503165); likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), ale już nie samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zwolnionego pracownika (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 166); konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których powód nie posiada (wyrok z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 565/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 225); stwierdzona orzeczeniem lekarskim niezdolność zwolnionego pracownika do pracy na danym stanowisku (wyrok z dnia 13 lipca 2011 r., MPP 2011 nr 10, s. 506) lub spowodowana stanem zdrowia niemożność wykonywania przez pracownika większości zadań na danym stanowisku (wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNAPiUS 2000 nr 3,

poz. 107; postanowienie Sądu Najwyższego z 9 marca 2021 r., III PSK 29/21, Legalis nr 2628883).

Z kolei za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie, np. nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika na stanowisku pracy, na którym nie jest on w stanie podolać stawianym mu zadaniom (wyroki Sądu Najwyższego z: 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 300; 8 czerwca 2006 r., OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159; 20 września 2023 r., II PSKP 5/22, Legalis nr 2985521).

Sąd Okręgowy uznał zatem, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy u pozwanej było bezcelowe. Sformułowane przez powoda zagadnienia prawne dotyczące naruszenia ochrony związkowej przez pozwaną na tym etapie postępowania nie mogą odnieść zamierzonego skutku. Podnoszone przez skarżącego w tym zakresie argumenty stanowią niedopuszczalną w postępowaniu kasacyjnym próbę wyjścia poza ustalenia poczynione w sprawie przez Sąd drugiej instancji. Zgodnie zaś z art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do kontrolowania prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, LEX nr 1350309; postanowienie z 25 września 2024 r., III USK 91/24, Legalis nr 3141085).

Wobec niewykazania przez skarżącego istnienia powołanych przesłanek przedsądu Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach stosownie do art. 108 § 1 k.p.c. i art. 98 § 1¹ k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w związku z § 2 pkt 5 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z

dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych
(jednolity tekst: z dnia 20 września 2023 r., Dz.U. z 2023 r., poz. 1935).

[SOP]

[a.ł.]