

POSTANOWIENIE

Dnia 17 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa I. P.
przeciwko G. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ż.
o odszkodowanie z tytułu naruszającego przepisy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odprawę rentową,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 17 kwietnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku
z dnia 31 października 2022 r., sygn. akt VI Pa 30/22,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Powódka I. P. wniosła o zasądzenie od G. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ż. kwoty 9.150 zł brutto tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 8 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty, kwoty 7.200 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2020-2021 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 8 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty oraz kwoty 3.050 zł tytułem odprawy rentowej

wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 25 marca 2022 r. Sąd Rejonowy w Żyrardowie, w pkt 1. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty:

a) 11.369,28 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 9.150,00 zł od dnia 13 stycznia 2022 r. do dnia zapłaty i od kwoty 2.219,28 zł od dnia 15 marca 2022 r. do dnia zapłaty;

b) 3.789,76 zł brutto tytułem odprawy rentowej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 stycznia 2022 r. do dnia zapłaty.

Ponadto Sąd umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (pkt 2.); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 3.) oraz o rzekł o kosztach procesu (pkt 4.)

Sąd Okręgowy w Płocku, wyrokiem z dnia 31 października 2022 r., oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że powódka, zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku pracownika magazynu w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 7 sierpnia 2020 r. do 4 lutego 2021 r., była nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu choroby.

Decyzją z dnia 10 lutego 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 5 lutego 2021 r. do 5 maja 2021 r. Odpis tej decyzji w dniu 15 lutego 2021 r. wpłynął do pozwanej Spółki i został wpięty do akt osobowych powódki.

Decyzją z dnia 20 lipca 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zmienił decyzję z dnia 10 lutego 2021 r. i przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego do 1 listopada 2021 r. Odpis tej decyzji w dniu 26 lipca 2021 r. wpłynął do pozwanej Spółki i został wpięty do akt osobowych powódki.

Decyzją z dnia 28 października 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. W uzasadnieniu wskazał, że lekarz orzecznik ZUS orzeczeniem z dnia 13 października 2021 r. orzekł, że stan zdrowia nie uzasadnia przyznania jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, gdyż jest częściowo niezdolna do pracy. Poinformował także

powódkę, że może złożyć wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy w najbliższej jednostce Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Odpis tej decyzji w dniu 29 października 2021 r. wpłynął do pozwanej Spółki i został wpięty do akt osobowych powódki.

Powódka po 2 listopada 2021 r. kontaktowała się telefonicznie z pracownikiem pozwanej A. J. w celu przygotowania zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu RP-7 do wyliczenia renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. A. J. pytała się, czy posiada dokument potwierdzający przyznanie prawa do tej renty. Powódka powiedziała jej, że na chwilę obecną nie posiada jeszcze decyzji.

W dniu 19 listopada 2021 r. powódka stawiała się osobiście w kadrach pozwanej Spółki. Chciała odebrać zamówione wcześniej zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu RP-7. Poinformowała pracownicę kadr A. C. że ubiega się o przyznanie jej renty z tytułu niezdolności do pracy. Oświadczyła, że nie podejmie pracy w pozwanej Spółce. Reprezentantka pozwanej zaproponowała powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka odmówiła. A. C. wręczyła powódce skierowanie na kontrolne badania medycyny pracy. Oświadczyła powódce, że w sytuacji niewykonania tych badań pozwana Spółka rozwiąże z nią umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Powódka oświadczyła, że skoro stara się o rentę, to nie musi wykonywać takich badań.

W dniu 7 grudnia 2021 r. pozwana Spółka doręczyła powódce za pośrednictwem poczty pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strona pozwana wskazała jako podstawę rozwiązania umowy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przedstawiła opisowo przyczyny rozwiązania umowy o pracę, tj. „W dniu 01/11/2021 zakończyło się Pani prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Od dnia 02/11/2021 zobowiązana była Pani albo stawić się w pracy albo usprawiedliwić swoją nieobecność. Skontaktowała się Pani osobiście z Pracodawcą w dniu 19/11/2021 jedynie w celu uzyskania dokumentów do świadczenia rentowego. Pracodawca poprosił Panią o usprawiedliwienie Pani nieobecności od dnia 02/11/2021. Spotkał się jednak z odmową z Pani strony. Otrzymała Pani również skierowanie na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy celem wykonania badań i powrotu do pracy, jednak do 02/12/2021, czyli do dnia sporządzenia

niniejszego pisma - nie przedstawiła Pani ważnego zaświadczenia lekarskiego, a co za tym idzie nie wróciła Pani do pracy. Kontakt telefoniczny w listopadzie z Panią był bardzo utrudniony. Tylko jeden raz udało się Pracownikowi z Działu Kadr Spółki G. porozmawiać z Panią, rozmowa dotyczyła ponownej prośby o usprawiedliwienie nieobecności i prośby o realizację badań lekarskich. Próbował się do Pani również dodzwonić bezpośredni Przełożony, niestety bez skutku. Wobec powyższego niestawienie się w pracy od dnia 02/11/2021 oraz brak jakiegokolwiek usprawiedliwienia Pani nieobecności powoduje, że nieobecność powyższa uznana została za nieobecność nieusprawiedliwioną, niepłatną". Dokument powyższy w imieniu pozwanej spółki podpisali dwaj pełnomocnicy – T. R. i A. J..

Powódka do 7 grudnia 2021 r. nie wykonała zleconych jej przez pozwaną kontrolnych badań lekarskich.

Decyzją z dnia 15 grudnia 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce od 2 listopada 2021 r. do 31 października 2022 r. rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że w niniejszej sprawie - w kontekście oceny, czy nieobecność powódki w pracy od 2 listopada 2021 r. była usprawiedliwiona czy nieusprawiedliwiona - istotne są to przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1632), jak również art. 18 ust. 1, art. 55 i 58 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 2780) oraz przebieg postępowania przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Znaczenia ma również interpretacja art. 52 § 1 pkt 1, art. 92¹ § 1 k.p. oraz art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy nie podzielił wniosku Sądu pierwszej instancji, że nieobecność powódki w pracy od 2 listopada 2021 r. była usprawiedliwiona. Podkreślił, że powódka nie usprawiedliwiła swojej absencji od tego dnia w sposób przyjęty w obowiązujących przepisach prawa. Jego zdaniem, analiza wskazanych na wstępie przepisów prowadzi do wniosku, że ani orzeczenie lekarza orzecznika ZUS wydawane w trakcie postępowania orzeczniczego (np. w sprawie o

świadczenie rehabilitacyjne czy rentę z tytułu niezdolności do pracy), ani decyzja organu rentowego (nawet stwierdzająca niezdolność do pracy) nie stanowią dokumentów usprawiedliwiających nieobecność w pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, powódka swoimi zaniechaniami rzeczywiście naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, lecz mając na uwadze okoliczności sprawy, przedmiotowe naruszenia nie miały charakteru ciężkiego. Zaniechaniom powódki nie można przypisać cech rażącego niedbalstwa. Owszem, powódka nie zabezpieczyła swoich interesów w sposób wystarczający i w tym zakresie zachowała się niedbale. Sąd miał jednak na uwadze, że powódka posiada wykształcenie średnie, ukończyła średnią szkołę zawodową i całe życie pracowała fizycznie. Zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego, do momentu odmówienia jej prawa do dalszego świadczenia rehabilitacyjnego, z dużym prawdopodobieństwem nie interesowała się sprawami kadrowymi czy zasadami postępowania orzeczniczego i wydawania decyzji przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Z zeznań powódki można wywnioskować, że jest osobą w pewnym stopniu nieporadną w sprawach urzędowych, ufającą udzielanym jej pouczeniom, niezależnie od stopnia ich zrozumienia. Powódka przed Sądem Rejonowym kładła duży nacisk na trwający w spornym okresie proces leczenia. Podkreślała, że pierwszy raz znalazła się w takiej sytuacji i nie zdając sobie sprawy z jej konsekwencji, nie chciała się zwalniać z pracy do momentu rozstrzygnięcia jej wniosku o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Z jej zeznań można wysnuć wniosek, że działała w zaufaniu do lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który (jak wskazywała) stwierdził, że ma się nie przejmować zakładem pracy, tylko leczyć. Powódka nie zdawała sobie sprawy z powagi sytuacji, w jakiej się znalazła, także w kontekście jej kontaktów z pracownikami strony pozwanej, którzy nie od razu wiedzieli, jak rozliczyć jej zatrudnienie. Ponadto, będąc w uzasadnionym dla siebie przekonaniu, że jest niezdolna do pracy, nie rozumiała celu, dla którego pracodawca skierował ją na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy i odmówiła ich wykonania.

Sąd Okręgowy stwierdził, że nie spełniła się przesłanka zagrożenia interesów pracodawcy, gdyż powódka była nieprzerwanie niezdolna do pracy od wielu miesięcy i kontrolne badania lekarskie lekarza medycyny pracy nie mogły

zmienić tego obiektywnego stanu. Zauważył, że strona pozwana już po upływie trzeciego miesiąca pobierania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego miała możliwość rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia bez jej winy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i możliwość ta istniała nieprzerwanie do dnia doręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, tj. 7 grudnia 2021 r.

W konsekwencji, zdaniem Sądu Okręgowego, powyższe zaniechania powódki mogły doprowadzić co najwyżej do utraty zaufania pracodawcy i wypowiedzenia jej umowy o pracę, ale nie kwalifikowały się jako ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku (wniesionej do tej jego części, która dotyczyła zasądanego odszkodowania w kwocie 11.369,28 zł i odsetek, a także kosztów postępowania) strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 w związku z art. 56 § 1 k.p., przez jego błędne zastosowanie polegające na:

1) nieuwzględnieniu zgłoszonego przez stronę pozwaną zarzutu nadużycia prawa – prawa do odszkodowania za naruszające przepisy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika - i przyznanie powódce odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy powódka, nie świadcząc pracy na rzecz strony pozwanej od sierpnia 2020 r., odmówiła przyjęcia propozycji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, a także odmówiła świadczenia pracy po upływie okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przez co uczyniła ze swego prawa do odszkodowania użytek sprzeczny z zasadami współżycia społecznego,

2) nieuwzględnieniu zgłoszonego przez stronę pozwaną zarzutu nadużycia prawa - prawa do odszkodowania za naruszające przepisy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika - i przyznanie powódce odszkodowania, podczas gdy powódka od sierpnia 2020 r. nie pobierała wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy i nie pobierałaby wynagrodzenia także po zakończeniu korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego (gdyż wykluczyła powrót do pracy, a także uzyskała prawo do renty), a otrzymując odszkodowanie, powódka stała się w sposób nieuzasadniony wzbogacona kosztem byłego

pracodawcy, przez co uczyniła z prawa do uzyskania odszkodowania użytek sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na „istotne dla oceny stosowania instytucji nadużycia prawa podmiotowego przez pracowników” zagadnienie prawne. Podkreśliła, że Sąd odwoławczy „nie pochylił się nad kwestią podstawy dla zastosowania tej instytucji w sytuacji, gdy pracownik w związku z długotrwałą nieobecnością wyraźnie deklaruje, że nie ma zamiaru podejmować pracy, a jednocześnie odmawia wygaszenia martwego stosunku pracy na zasadach polubownych” - powódka bowiem odmówiła zakończenia współpracy za porozumieniem stron, a jednocześnie odmówiła świadczenia pracy; po rozwiązaniu umowy o pracę wystąpiła z żądaniem wypłaty odszkodowania, mimo że od 15 miesięcy nie pracowała.

W ocenie skarżącej, istotne zagadnienie prawne sprowadza się do pytania, czy żądanie przez byłego pracownika odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku, gdy od długiego czasu nie świadczył pracy i wyraźnie zadeklarował, że pracy nie podejmie, stanowi nadużycie prawa (prawa do odszkodowania) z uwagi na niezgodną z zasadami współżycia społecznego postawę pracownika oraz uczynienie ze swojego prawa do uzyskania odszkodowania użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania w zakresie jego kompensacyjnej funkcji? Udzielenie odpowiedzi na powyższe pytanie jest szczególnie istotne z punktu widzenia kompensacyjnej funkcji odszkodowania przysługującego na podstawie art. 56 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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).

Przez istotne zagadnienie prawne należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć jednocześnie charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych podobnych spraw. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Z przedstawionego przez wnoszącego skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jaki jest konkretny problem prawny, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne), na czym polega rozbieżność w orzecznictwie i jakich kwestii owa niejednolitość dotyczy. Sformułowane zagadnienie winno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Innymi słowy, zagadnienie prawne uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania musi mieć charakter ściśle jurydyczny i oderwany od kontrowersji dotyczących ustaleń faktycznych oraz służyć wyjaśnieniu prawa, a nie ocenie ich subsumcji pod określoną normę prawną (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., I CSK 555/16, LEX nr 2255332). Nie może więc mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 2015 r., V CSK 600/14, LEX nr 1678103).

Skarżąca zarzuciła Sądowi Okręgowemu naruszenie prawa materialnego przez niezastosowanie art. 8 k.p., wywodząc, że roszczenie powódki nie zasługuje

na ochronę prawną ze względu na niezgodną z zasadami współżycia społecznego postawę pracownika oraz uczynienie ze swojego prawa do uzyskania odszkodowania użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania. Na kanwie tego rodzaju zarzutów sformułowała zagadnienie prawne, które miałyby polegać na wyjaśnieniu, czy w okolicznościach wskazanych w pytaniu (odnoszących się do okoliczności niniejszej sprawy) istniała podstawa do zastosowania art. 8 k.p. i w konsekwencji oddalenia powództwa. Tym samym skarżąca nie sformułowała abstrakcyjnie ujętego zagadnienia prawnego według przedstawionych reguł, ale zapytała o trafność oceny prawnej przedstawionej przez Sąd Okręgowy.

Należy też zauważyć, że nie jest możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności zachowania danego podmiotu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania komentowanego przepisu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161, z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego oraz wyroki: z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego; z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470 i z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 584-587). Artykuł 8 k.p. jest przepisem zawierającym klauzule generalne, które nie są skatalogowane i nie poddają się kategoryzacji. Ustawodawca widzi w nich instrument pozwalający na konieczną indywidualizację konkretnych sytuacji, które wymagają odrębnego potraktowania, odmiennego niż to przewidują obowiązujące przepisy. Ponieważ ocena zastosowania przepisów zawierających klauzule generalne (zwroty niedookreślone) zależy od całokształtu występujących w sprawie okoliczności, dlatego nie może służyć jako podstawa konstruowania istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia

2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283; z dnia 6 czerwca 2012 r., I PK 55/12, LEX nr 1216839; z dnia 5 listopada 2008 r., III SK 22/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 331; z dnia 19 maja 2011 r., I CSK 700/10, LEX nr 1294148).

Wobec niewykazania przez skarżącą istnienia powołanej przesłanki przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

[SOP]

[ms]