

POSTANOWIENIE

Dnia 31 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa L. F.
przeciwko C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 31 stycznia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie
z dnia 31 stycznia 2023 r., sygn. akt VII Pa 63/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 31 stycznia 2023 r., sygn. akt VII Pa 63/22, Sąd Okręgowy w Krakowie oddalił apelację powódki L. F. od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie z 21 marca 2022 r., sygn. akt IV P 176/21/N, którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo wniesione przeciwko C. Sp. z o.o. w W. o przywrócenie do pracy.

Wyrokiem z 21 marca 2022 r., IV P 176/21/N Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie, w sprawie z powództwa L. F. przeciwko C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, o przywrócenie do pracy oddalił powództwo oraz

zasądził od powódki L. F. na rzecz strony pozwanej C. Spółka z o.o. w W. kwotę 180.00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją powódka, zarzucając mu błędy w ustaleniach faktycznych oraz naruszenie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. w zw. z art. 177 § 1 k.p.; art. 3 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID - 19 innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych a mianowicie art. 3 oraz art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji oddalił ją jako niezasadną.

Wskazał on, że Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny, a następnie dokonał jego prawidłowej oceny i trafnie zastosował obowiązujące przepisy. Tym samym Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i wyprowadzone na ich podstawie wnioski oraz ocenę prawną.

Sąd odwoławczy podniósł, że zarzut błędnych ustaleń faktycznych nie jest odrębnym zarzutem apelacyjnym. Błąd w ustaleniach faktycznych nie jest błędem samym w sobie, ale efektem naruszenia przez Sąd jakiegoś innego przepisu normującego postępowanie dowodowe - najczęściej właśnie art. 233 § 1 k.p.c. Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych powinien więc być sformułowany w ten sposób, że najpierw należy wskazać naruszony przepis i sposób jego naruszenia, a dopiero uzasadniając ten zarzut wykazać błędne ustalenie stanu faktycznego jako następstwo tego naruszenia. Takich zaś uchybień strona apelująca nie wykazała, choć niewątpliwie jej celem było postawienie zarzutu właśnie art. 233 § 1 k.p.c. Jak wynika z uzasadnienia apelacji, powódka nie tyle kwestionuje ocenę dowodów przeprowadzonych w sprawie, co brak wyprowadzenia w oparciu o te dowody właściwych (wg niej) wniosków, co w konsekwencji, w jej ocenie skutkowało naruszeniem przepisów prawa materialnego. Tymczasem przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków, bądź też ich brak. W ocenie Sądu odwoławczego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów została przeprowadzona w sposób wszechstronny, zgodny z zasadami wyrażonymi

w powołanym przepisie, w zgodzie z logicznym rozumowaniem i zasadami doświadczenia życiowego. Ocena ta jest swobodna, a nie dowolna. Jeżeli zaś z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy nie uchybił zasadzie swobodnej oceny dowodów, wnikliwie przeprowadził postępowanie dowodowe, ocenił całokształt materiału dowodowego i z tej oceny wyciągnął wnioski logicznie poprawne, zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Sąd Rejonowy przeanalizował przebieg wydarzeń prowadzących do wręczenia powódce przez stronę pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia i doszedł do słusznego w istocie wniosku, że przyczyną wypowiedzenia była bezprawność zachowania powódki, polegająca na tym, że powódka nie stawiała się w wyznaczonym miejscu pracy, wprowadziła w błąd swoich przełożonych odnośnie miejsca faktycznego zamieszkania, a w wyniku powyższego zachowania doszło do zagrożenia interesów pracodawcy. Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił również, że pracownikom było wiadome to, że miejscem ich pracy miało być terytorium Polski a także, iż powódka od początku zatrudnienia była świadoma konieczności przebywania na terenie Polski, a mimo to przebywała w Belgii, nawet po odbyciu rozmów dyscyplinujących z przełożonymi. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż już w momencie odbycia rozmowy kwalifikacyjnej powódka została bowiem poinformowana, że pozwana dopuszcza pracę spoza biura w formie zdalnej. Warunkiem koniecznym było przebywanie na terytorium Polski, a najlepiej w K., tak aby pracownik mógł stawić się na wezwanie w biurze pozwanej znajdującym się w K.. Trafnie także Sąd pierwszej instancji ustalił, iż pozwana nie zezwalała na świadczenie pracy spoza terytorium Polski, ponieważ rodziłoby to po jej stronie komplikacje z zakresu prawą podatkowego, ubezpieczeń społecznych, jak również utrudnienia związane z realizacją obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewnienia przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa i ochrony danych oraz dysponowania osobą pracownika.

Sąd Okręgowy podkreślił, że ponownie przeanalizował zeznania świadków złożonych przed Sądem pierwszej instancji, uznając, iż wszystkie wnioski poczynione przez Sąd Rejonowy na ich podstawie były w pełni uprawnione i zasadne.

W ocenie Sądu Okręgowego podniesione przez skarżącą w apelacji zarzuty dotyczące ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji stanowią w istocie wyłącznie polemikę ze stanowiskiem tego Sądu wyrażonym w uzasadnieniu wyroku. Skarżąca nie przedstawiła żadnych argumentów lub dowodów wskazujących na to, że ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd Rejonowy byłaby dowolna i pozbawiona logiki. Strona ma prawo do odmiennej interpretacji dowodów, w tym zeznań świadków, jednakże dopóki ocena tych dowodów dokonana przez sąd mieści się w kryteriach określonych w art. 233 § 1 k.p.c., to ustalenia taktyczne należy uznać za prawidłowe.

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo zakwalifikował zachowanie powódki jako bezprawne, naruszające interesy pracodawcy oraz jako zachowanie umyślne, i nie naruszył tym samym art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 177 § 1 k.p. Strona pozwana słusznie wskazuje w odpowiedzi na apelację, iż powódka miała obowiązek świadczyć pracę w miejscu ustalonym w umowie o pracę, tj. w K.. Zostało też uzgodnione, iż praca zdalna, którą rekomenduje pracodawca, ma być świadczona w miejscu zamieszkania, czy przebywania - w każdym razie w Polsce (stąd też pytania o chęć przeprowadzania się powódki do Polski i jej deklaracja w tym zakresie). Jak wynikało z zeznań świadków, w czasie rozmowy kwalifikacyjnej powódce zostało przekazane, iż na czas pandemii C. rekomenduje pracę z domu - jednak miejscem pracy jest Polska. W czasie tej rozmowy powódka potwierdziła, iż potrzebuje maksymalnie 2 tygodnie na przeprowadzenie się do Polski, a dodatkowo w wypełnianej przez siebie dokumentacji pracowniczej nie wskazała pracodawcy innego miejsca przebywania lub czasowego zamieszkiwania (choć formularz posiadał w tym zakresie odpowiednie pola) niż na terenie Polski. Równocześnie zaakcentować należy, co wskazywano już we wcześniejszej części uzasadnienia, z powódką odbyło dwie rozmowy dyscyplinujące, pracodawca wyraźnie przekazał jej, że świadczenie pracy z Begi jest niedopuszczalne i naraża go na szereg ryzyk i zobowiązał powódkę do

jasnego wskazania, do kiedy zamierza wrócić do Polski, lecz mimo to, w dniu 27 stycznia 2021 r. powódka nadal nie określiła kiedy, w jakim konkretnie terminie, do kraju powróci. Sąd drugiej instancji podkreślił, iż z zeznań świadka M. S. jednoznacznie wynikało, iż podczas rozmowy rekrutacyjnej kandydaci są informowani o obowiązku świadczenia pracy z Polski. Powódka była zatem świadoma, iż narusza obowiązujące obowiązki pracownicze, jednak nie zmieniła, nawet na wyraźne wezwanie pracodawcy, swojego działania w tym zakresie, tak usiłując ukształtować sytuację, by niezależnie od ciążących na niej obowiązków pracowniczych, uczynić ją jak najwygodniejszą dla siebie. Wbrew też twierdzeniom powódki, naraziła ona pracodawcę na szkodę, bowiem wykonywanie przez nią pracy na terenie Belgii mogło rodzić szereg konsekwencji dla jej pracodawcy w zakresie zobowiązań BHP, ubezpieczeniowych i podatkowych. Sąd Okręgowy podkreślił, iż okres pracy zdalnej nie może żadną miarą być traktowany jak urlop, więc pracownik nie może swobodnie dysponować miejscem, czy czasem pracy zdalnej.

Jak wskazał Sąd drugiej instancji, zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Pracownik ma obowiązek i prawo wykonywać pracę zdalną we własnym domu, w miejscu zamieszkania lub stałego pobytu, ale znanym pracodawcy. Brak wiedzy pracodawcy w tym zakresie może przełożyć się niekorzystnie na rozliczenie np. kosztów uzyskania przychodów, kwestie legalności zatrudnienia, kwestie rezydencji podatkowej i rozliczeń z tym związanych, kwestie prawidłowego wypełnienia przez pracodawcę obowiązków płatnika podatków i składek. Praca świadczona z terytorium innego państwa może wiązać się bowiem także z koniecznością zagwarantowania np. innej płacy minimalnej, istnieje też możliwość, że osoby pracujące za granicą powinny być ubezpieczone od innej podstawy niż te

pracujące z terytorium kraju. Przypomnieć należy, że w zakresie ubezpieczeń społecznych skutki wykonywania pracy zdalnej z zagranicy różnią się w zależności od tego, z jakiego kraju praca jest wykonywana. Oprócz zobowiązań podatkowych i ubezpieczeniowych pracodawca może ponosić konsekwencje niepodjęcia określonych działań związanych z wymogami rejestracji, czy uzyskania zezwoleń na pracę. Ponadto kwestia ta komplikuje się jeszcze bardziej, gdy pracownik dozna wypadku przy pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego w sprawie nie doszło również do naruszenia art. 8 k.p. Zdaniem Sądu pozwany rozwiązując z powódką stosunek pracy nie naruszył art. 8 k.p. bowiem powódka, wbrew jej twierdzeniom, powódka posiadała jasne wytyczne, gdzie praca miała zostać wykonywana, odbyło z nią rozmowę dyscyplinującą a do rozwiązania umowy o pracę doszło nie dlatego, że była w ciąży, a dlatego, że powódka pomimo wcześniejszej deklaracji wyrażonej przy rozmowie kwalifikacyjnej i porozumieniu w tym zakresie, nie przeniosła się do Polski i pracę świadczyła (również) z zagranicy. Sąd Okręgowy podkreślił, iż powódka nawet po rozmowie dyscyplinującej przeprowadzonej w dniu 25 stycznia, wciąż ignorowała wskazania pracodawcy i nie zamierzała określić, kiedy realnie może wrócić do Polski - choć tego przede wszystkim wówczas wymagał pracodawca. Argumentowała, iż kupno i remont mieszkania w Polsce będzie trwać kilka miesięcy. Gdy tymczasem decydując się na zawarcie umowy jednoznacznie zadeklarowała, iż wraca do Polski, a przeprowadzka zajmie jej tylko 2 tygodnie. Nie zasługują także na wiarę twierdzenia powódki, iż nie była w stanie w spornym okresie wrócić do kraju (a tym bardziej, że nie była w stanie precyzyjnie określić pracodawcy terminu, choćby w ramach precyzyjnego przedziału czasowego, w jakim to nastąpi), bowiem finalnie w dniu 30 stycznia 2021 r. zjawiała się w Polsce. Oceniając całe *spectrum* zachowań powódki, w ocenie Sądu Okręgowego jej zachowanie nie zasługuje na ochronę z art. 8 k.p.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną powódka w całości.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawach przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1

(występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego) oraz pkt 4 (oczywista zasadność skargi kasacyjnej) k.p.c.

Strona skarżąca podniosła, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadnia:

a) art. 398 § 1 pkt 4 k.p.c., wobec uznania, iż skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Zdaniem powódki, w niniejszej sprawie, doszło do rażącego naruszenia prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 177 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie w wyniku przyjęcia, iż zachowanie powódki bezprawnie naruszyło interesy pracodawcy i było umyślne albowiem powódka w ramach umowy o pracę zawartej z pozwanym miała obowiązek świadczyć pracę na rzecz pozwanego w miejscu ustalonym w umowie, tj. w K., w dalszej części wskazując, iż zostało uzgodnione, że praca zdalna, którą rekomenduje pracodawca ma być świadczona w miejscu zamieszkania, czy przebywania w każdym razie w Polsce, powódka zatem świadcząc pracę z Belgii była zatem świadoma, iż narusza obowiązki pracownicze (które *de facto* w zakresie pracy zdalnej nie zostały określone w żaden sposób w umowie o pracę zawartej między stronami), nadto świadcząc pracę z Belgii naraziła pracodawcę na szkodę, bowiem wykonywanie pracy na terenie Belgii przez powódkę mogło rodzić szereg konsekwencji dla jej pracodawcy w zakresie zobowiązań BHP, ubezpieczeniowych i podatkowych, podczas gdy zarówno z umowy o pracę zawartej 1 grudnia 2020 r. pomiędzy powódką a pozwanym, jak i również z żadnego innego dokumentu zalegającego w aktach osobowych powódki nie wynika, aby w związku z rozprzestrzenianiem się pandemii Covid - 19 pozwana zastrzegła, że praca świadczona na jej rzecz przez powódkę musi być wykonywana na terenie Polski i w miejscu uzgodnionym przez strony, powyższa okoliczność nie wynika z żadnego dokumentu zaakceptowanego przez obie strony umowy.

Powyższe naruszenie przepisów prawa materialnego pozostaje w ścisłym związku z rażącym naruszeniem przepisów prawa materialnego, a to art. 3 ust. 1 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID - 19 poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w wyniku przyjęcia, iż zgodnie z dyspozycją

przywołanego przepisu, w sytuacji kiedy pracodawca poleci pracownikowi wykonywanie pracy określonej w umowie poza miejscem jej stałego wykonywania pracownik ma obowiązek i prawo wykonywać pracę zdalną we własnym domu, w miejscu zamieszkania lub stałego pobytu i miejsce to musi być znane pracodawcy, podczas gdy z brzmienia powyższego przepisu nie wynika wprost, iż w związku z poleceniem przez pracodawcę świadczenia przez pracownika pracy w formie zdalnej pracownik powinien świadczyć ją z określonego miejsca zamieszkania, a nadto nie wynika z brzmienia powyższego przepisu, iż praca taka nie może być świadczona poza granicami kraju;

b) art. 398 § 1 pkt 1 k.p.c. wobec uznania, iż w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID - 19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowej w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID - 19 oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu w celu przeciwdziałania COVID - 19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie przez czas oznaczony pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania. Istotna w tym wypadku do wyjaśnienia jest kwestia, w obliczu podniesionych zarzutów, czy pracownik wykonujący pracę zdalną na rzecz pracodawcy jest obowiązany w braku nieokreślenia przez pracodawcę w umowie o pracę miejsca świadczenia pracy zdalnej, świadczyć pracę w kraju, w którym została zawarta umowa z danym pracodawcą, czy wykonując obowiązki pracownika bez żadnych zastrzeżeń pracownik może świadczyć ją również poza granicami kraju w formie zdalnej na odległość poza miejscem stałego wykonywania pracy zarobkowej? Czy pracodawca, który wymaga świadczenia pracy przez pracownika w formie zdalnej winien jasno określić miejsce jej świadczenia w umowie o pracę czy też innych wewnętrznych regulaminach? Powyższe ma istotne znaczenie dla ustalenia, albowiem przed wejściem w życie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID - 19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowej w okresie obowiązywania stanu zagrożenia

epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID - 19 praca zdalna nie była jednak uregulowana w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy. Kodeks pracy przewiduje jedynie wykonywanie pracy w formie telepracy (art. 67⁵-67¹⁷ k.p.), której istota znacząco różni się od pracy zdalnej. Istotnym zatem zagadnieniem prawnym do rozstrzygnięcia przez Sąd jest stwierdzenie, czy wykonywanie przez pracownika po uprzednim poleceniu przez pracodawcę pracy zdalnej poza miejscem jej stałego wykonywania obliuguje pracownika do świadczenia tej pracy w kraju, w którym siedzibę ma pracodawca?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o:

1. wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, jako niespełniającej przesłanek uzasadniających jej rozpoznanie,
2. oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
3. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz skarga kasacyjna jest

oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr

560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Strona skarżąca w żaden sposób nie wykazała, aby w niniejszej sprawie występowało istotne zagadnienie prawne, które wymaga uwagi Sądu Najwyższego. Kwestie związane z miejscem świadczenia pracy zdalnej są oczywiste i nie wymagają pogłębionej analizy prawnej, zwłaszcza, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie budziło żadnych wątpliwości określenie miejsca pracy powódki. Zauważyć należy, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. definiującym stosunek pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Oznacza to, że w ramach podporządkowania pracowniczego pracownik ma obowiązek wykonywania pracy w miejscu określonym przez pracodawcę, określenie to nie musi mieć miejsca w umowie o pracę. W realiach niniejszej sprawy nie ulega wątpliwości, że z ustaleń pomiędzy stronami, jak również z wyraźnych poleceń pracodawcy wynikało, że powódka ma wykonywać swoje obowiązki z terytorium Polski, czego jednak nie robiła, zwodząc i wprowadzając pracodawcę w błąd, co do swoich intencji. Ponadto, jak słusznie wskazał Sąd drugiej instancji, z rozmaitych obowiązków pracodawcy, związanych z faktem zatrudniania pracowników, wynika, że musi on mieć świadomość, co do miejsca świadczenia pracy przez pracowników.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto także, że przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z 23 listopada 2011 r.,

III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wywodu prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Strona skarżąca nie przedstawiła jakichkolwiek argumentów przemawiających za uznaniem, że skarga kasacyjna w niniejszej sprawie była oczywiście uzasadniona. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest w tym zakresie oparte wyłącznie o polemikę z ustaleniami faktycznymi i oceną stanu faktycznego dokonaną przez Sąd drugiej instancji. Strona skarżąca próbuje przeforsować swoją ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy i zebranych w niej dowodów, co w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. jest niedopuszczalne.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

[SOP]

(r.g.)

