

POSTANOWIENIE

Dnia 20 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J.K.
przeciwko Niepublicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej „Z.” Spółce
z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 listopada 2019 r.,
zażalenia powódki na postanowienie Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 28 maja 2019 r., sygn. akt VI Pa (...),

uchyla zaskarżone postanowienie.

UZASADNIENIE

Postanowieniem z dnia 28 maja 2019 r. Sąd Okręgowy w B. ustalił wartość przedmiotu zaskarżenia na 9.000 zł i odrzucił skargę kasacyjną powódki J. K..

W rozpoznawanej sprawie powódka, wnosząc skargę kasacyjną, oznaczyła wartość przedmiotu zaskarżenia na kwotę 10.500 zł. Postanowieniem z dnia 4 kwietnia 2019 r. Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁶ § 3 k.p.c. zwrócił skargę kasacyjną wraz z aktami sprawy Sądowi Okręgowemu w B. w celu:

- usunięcia dostrzeżonych braków - wezwania pełnomocnika powódki do przedstawienia sposobu wyliczenia wartości przedmiotu zaskarżenia w sprawie o odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę,

- sprawdzenia wartości przedmiotu zaskarżenia odpowiadającej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki za pracę - w kontekście dopuszczalności skargi kasacyjnej (art. 398² § 1 k.p.c.) oraz znajdujących się w aktach osobowych powódki dokumentów, z których wynika, że jej zarobki wynosiły: płaca zasadnicza 2.500 zł + dodatek stażowy 20%, czyli łącznie 3.000 zł miesięcznie.

W dniu 19 kwietnia 2019 r. Sąd Okręgowy wezwał pełnomocnika powódki do przedstawienia sposobu wyliczenia wartości przedmiotu zaskarżenia w sprawie o odszkodowanie - w terminie do 7 dni, pod rygorem odrzucenia skargi kasacyjnej. W odpowiedzi pełnomocnik powódki wyjaśnił, że wartość przedmiotu zaskarżenia stanowi trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powódki. Zaznaczył, że wartość ta została oznaczona w ten sam sposób, jak w złożonej apelacji. Zarówno Sąd drugiej instancji (w postępowaniu apelacyjnym), jak i pozwana (zarówno w odpowiedzi na apelację, w postępowaniu apelacyjnym i w odpowiedzi na skargę kasacyjną), nie kwestionowali wartości odszkodowania (i w konsekwencji wynagrodzenia miesięcznego) wskazanego przez powódkę.

W takich okolicznościach Sąd odwoławczy uznał, że zgodnie z art. 368 § 2 w związku z art. 398 k.p.c. jest władny sprawdzić wartość przedmiotu zaskarżenia. Przepisy art. 25 § 2 i 3 k.p.c. oraz art. 26 k.p.c. w przypadku sprawdzenia wartości przedmiotu zaskarżenia nie znajdują zastosowania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2010 r. sygn. akt III CZ 42/10). Z akt osobowych powódki wynika jednoznacznie, że wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 2.500 zł płacy zasadniczej oraz dodatek stażowy 20%, czyli łącznie 3.000 zł miesięcznie. Zatem wartość przedmiotu zaskarżenia, jako trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powódki, wynosi 9.000 zł. Mając na uwadze ten wynik, Sąd ustalił wartość przedmiotu zaskarżenia. Zgodnie zaś z art. 398⁶ § 2 k.p.c. sąd odrzuci na posiedzeniu niejawnym skargę kasacyjną wniesioną po upływie terminu, skargę niespełniającą wymagań określonych w art. 398⁴ §1 k.p.c., nieopłaconą oraz skargę, której braków nie usunięto w terminie lub z innych przyczyn niedopuszczalną.

Zażalenie wniosła powódka, zarzucając postanowieniu naruszenie:

- art. 398² § 1 k.p.c., art. 398⁶ § 2 k.p.c. oraz art. 19 § 1 k.p.c. przez przyjęcie, że wartość przedmiotu zaskarżenia w niniejszej sprawie wynosi 9.000 zł i odrzucenie z tego powodu skargi kasacyjnej powódki z dnia 27 grudnia 2018 r.,

- art. 47¹ k.p., § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy oraz § 14 - § 17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop przez pominięcie w wyliczeniu wartości przedmiotu zaskarżenia jako trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia premii przysługujących powódce na podstawie regulaminu premiowania.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powódka domagała się uchylenia postanowienia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie jest trafne w tym znaczeniu, że na podstawie dostępnych danych nie można zweryfikować wartości przedmiotu zaskarżenia. Nie sposób bowiem przesądzić, czy powódka otrzymywała premie, a jeśli tak, to czy ich wysokość wpływa na określenie wartości przedmiotu zaskarżenia rzutującej na dopuszczalność skargi kasacyjnej. Rozstrzygnięcie tej kwestii nie jest możliwe bez zebrania stosowanych danych o wypłacanych powódce świadczeniach, a następnie obliczenia wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop według zasad wskazanych w wymienionych w zażaleniu rozporządzeniach. W tym miejscu można postawić pytanie o odpowiedzialność za nieprecyzyjne wyliczenie wartości przedmiotu zaskarżenia. Prawdą jest, że obowiązek w tym względzie spoczywa na skarżącym. Powódka konsekwentnie wskazywała na 10.500 zł, choć wartości tej nie wyliczyła. Z drugiej jednak strony Sąd odwoławczy wszczął dochodzenie w tej

sprawie na podstawie art. 25 § 1 k.p.c., ograniczył się jednak tylko do danych zawartych w aktach osobowych (umowy o pracę). Wobec takiego zbiegu zdarzeń, zdaniem Sądu Najwyższego, nie jest możliwe zaakceptowanie zachowania Sądu odwoławczego. Wprawdzie zaniedbanie jest również udziałem powódki, to jednak na sądzie spoczywa przeprowadzenie dochodzenia w przedmiocie wartości przedmiotu zaskarżenia. Nie może się ono ograniczać tylko do skorzystania ze źródeł, które pobieżnie wyznaczają wartość przedmiotu zaskarżenia. Skoro powódka dochodzi odszkodowania z art. 47¹ k.p. to jasne jest, że jego wartość wyznaczana jest regułą służącą obliczeniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, a ta nie wizualizuje się deklarowanym przez strony wynagrodzeniem, ale „uśrednionym” i faktycznie wypłacanym wynagrodzeniem za pracę. Oznacza to, że dochodzenie, w razie wątpliwości, nie może ograniczyć się do sięgnięcia do postanowień umownych. Powinno bowiem polegać na zobowiązaniu pracodawcy do przedstawienia danych o faktycznie wypłacanych należnościach wraz z wyliczeniem wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, które stanowi podstawę do określenia wartości odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W konsekwencji zaniedbania pełnomocnika powódki (który mógł taki wniosek złożyć w trakcie dochodzenia) wprawdzie przedłużają postępowanie, jednak nie usprawiedliwiają zachowania sądu.

Mając na uwadze powyższe, należy ostatecznie stwierdzić, że doszło do naruszenia wymienionych w zażaleniu przepisów, a zatem zachodziła potrzeba orzeczenia na podstawie art. 394¹ § 1 i § 3 k.p.c. w związku z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. jak w sentencji.

as