

POSTANOWIENIE

Dnia 4 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa E.J.S.
przeciwko Ośrodkowi Pomocy Społecznej w P.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 czerwca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Ł.
z dnia 8 lutego 2018 r., sygn. akt III Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z dnia 8 lutego 2018 r. oddalił apelację E.J.S. od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 29 września 2017 r. oddalającego jej powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, ewentualnie o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

E.J.S. od dnia 2 marca 1981 r. zatrudniona była Urzędzie Gminy P. na stanowisku referenta. W dniu 28 września 1990 r. została zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku kierownika Ośrodka Pomocy Społecznej w P.. W dniu 30 czerwca 2015 r. zastępca wójta doręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Wyrokiem z dnia 16 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy w Ł. przywrócił powódkę na poprzednie warunki

pracy i płacy. Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z dnia 18 marca 2016 r. oddalił apelację strony pozwanej.

W okresie od dnia 1 września 2015 r. do dnia 29 lutego 2016 r. powódka była niezdolna do pracy, a od 1 marca 2016 r. przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne. Następnie w dniu 18 marca 2016 r. powódka stawiała się do pracy (złożyła oświadczenie o gotowości jej podjęcia), otrzymała skierowanie na badania do lekarza medycyny pracy, a pismem z dnia 20 marca 2016 r. złożyła do ZUS Oddziału w B. oświadczenie o rezygnacji z kontynuowania świadczenia rehabilitacyjnego z dniem 20 marca 2016 r.

W dniu 21 marca 2016 r. wójt poinformował powódkę, że w trakcie jej nieobecności w pracy, po dacie wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy, zaszły nowe okoliczności i ustalono nowe fakty, które uniemożliwiają dalszą współpracę. Wójt przedstawił powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. W uzasadnieniu podał dziewięć przyczyn, zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy i zobowiązał do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy. Sąd odwoławczy nie dopatrzył się w niniejszej sprawie naruszenia art. 30 § 4 k.p. ani art. 41 k.p. w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł w myśl art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powódki zaskarżając go w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 18^{3d} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p., art. 45 § 2 k.p., art. 8 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne dotyczące konieczności wytyczenia jasnych kryteriów oceny zgodności z prawem (m.in. z art. 8 k.p.) podejmowanych przez pracodawców działań formalnie dopuszczalnych, ale jednocześnie zmierzających wprost do niewykonania prawomocnych orzeczeń sądowych (natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy po przywróceniu do pracy).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie spełnia warunków, pozwalających na przyjęcie jej do merytorycznego rozpoznania. Sformalizowany wymóg tego etapu postępowania sądowego sprowadza się wyłącznie (poza nieważnością postępowania) do oceny wskazanych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentów prawnych. Skarżąca wskazała na jedno z nich, to jest w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne.

W przypadku powołania we wniosku przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. należy sformułować zagadnienie prawne oraz przedstawić odrębną, pogłębioną argumentację prawną wskazującą na zaistnienie powołanej okoliczności uzasadniającej przyjęcie skargi do rozpoznania. Chodzi wszak o problem juredycznie doniosły, opracowany na podstawie analizy prawa, orzecznictwa, a nawet doktryny, po której to wpierw sam skarżący może stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, natomiast nie może mieć charakteru kazuistycznego i nie może służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2015 r., IV CSK 405/15, LEX nr 2160209). Taka sytuacja ma natomiast miejsce w rozpoznawanej sprawie.

Mając na uwadze, że art. 45 k.p. stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, w przypadku przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy, należy pamiętać o odrębności i samodzielności omawianej konstrukcji w porównaniu z wypowiedzeniem rozwiązującym (zob. M. Wujczyk, T. Bińczycka-Majewska [w:] System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy, Warszawa 2017). Głównym elementem

różnicującym jest cel wypowiedzenia zmieniającego, który wyraża się w dążeniu do zachowania bytu umowy o pracę, przy równoczesnym zamiarze osiągnięcia zmiany jej warunków. Drugim elementem mającym wpływ na rezultat postępowania odwoławczego jest udział pracownika w dopełnieniu jednostronnej czynności pracodawcy, który może polegać na akceptacji propozycji pracodawcy (przyjęcie nowych warunków) albo braku akceptacji (odmowa ich przyjęcia).

Jeśli pracownik odwołał się od wypowiedzenia zmieniającego umowę na czas nieokreślony, nie przyjmując wcześniej zaproponowanych warunków, orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy powoduje zachowanie stosunku pracy o dotychczasowej treści bądź restytucję dotychczasowych warunków zatrudnienia. Zdaniem Sądu Najwyższego możliwe jest przywrócenie niektórych tylko warunków pracy lub płacy, które zostały bezprawnie zmienione na niekorzyść pracownika wykonującego pracę na nowych warunkach zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 r., I PK 152/14, LEX nr 1659216).

Jeśli pracownik odwołał się, przyjmując wcześniej, także w sposób dorozumiany, propozycję pracodawcy, uwzględnienie powództwa zapobiega zmianie warunków zatrudnienia lub odtwarza dotychczasowe warunki. Orzeczenie sądu pracy o przywróceniu poprzednich warunków pracy ma charakter konstytutywny, działa ze skutkiem *ex nunc*, odtwarza bowiem, po uprawomocnieniu się wyroku przywracającego, poprzednią treść umowy o pracę zmienioną wskutek wadliwego, ale skutecznego oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym. Innymi słowy orzeczenie to, po uprawomocnieniu, skutkuje restytucją treści umowy o pracę, powrotem do poprzednich warunków pracy i płacy.

W rozpoznawanej sprawie powódka, na mocy prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Ł., została przywrócona na poprzednie warunki pracy i płacy. Po zakończeniu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, powódka w dniu 18 marca 2016 r. stawiała się do pracy i otrzymała skierowanie na badania do lekarza medycyny pracy. Natomiast ważność złożenia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 21 marca 2016 r. nie może być oceniana przez pryzmat faktycznego podjęcia wykonywania pracy na mocy wyroku przywracającego poprzednie warunki pracy i płacy.

Obowiązek niezwłocznego zgłoszenia przez pracownika przywróconego prawomocnym wyrokiem sądowym do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy ma przede wszystkim znaczenie prawne, a nie faktyczne, co oznacza, że nie zawsze wymagane jest faktyczne podjęcie pracy po prawomocnym przywróceniu do pracy. Przeszkodą w faktycznym podjęciu pracy może być na przykład potwierdzona okresowa niezdolność przywróconego pracownika do pracy lub opór pracodawcy w wykonaniu orzeczenia przywracającego do pracy. Także zwolnienie przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy pracownika przywróconego prawomocnym wyrokiem do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia stanowi („równoważę”) podjęcie pracy przez przywróconego do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia w rozumieniu art. 48 § 1 k.p. w związku z art. 57 § 1 i 3 k.p. (por. uchwałę - zasadę prawną - składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/76, OSNCP 1976 nr 9, poz. 187, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 10/07, LEX nr 898862).

Oceniając zaś oświadczenie pracodawcy z dnia 21 marca 2016 r. o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, Sądy *meriti* oceniły prawidłowość i zasadność doręzonego jej oświadczenia, uznając je za zasadne. Sądy *meriti* nie dopatrzyły się również uchybień formalnych.

Celem zatrudniania każdego pracownika jest jego praca wykonywana na pożytek pracodawcy, a więc praca sumienna i staranna, z dbałością o dobro zakładu pracy i jego mienie. Przywrócenie do pracy służy wykonywaniu obowiązków pracowniczych właśnie w taki sposób i z tego punktu widzenia istotne jest, czy pracownik daje takie gwarancje. Kategoryzując, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, zgodnie z którym za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa uznać należy przywrócenie do pracy pracownika, którego zawinione zachowania, ujawnione po rozwiązaniu stosunku pracy, obiektywnie stanowią uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sprzeciwiają się temu również zasady współżycia społecznego. Zasady sprawiedliwości, słuszności i poszanowania pracy załogi nie pozwalają na włączenie do zespołu pracowników osoby, która, działając wbrew istotnym interesom zakładu pracy czy wręcz na jego szkodę, niszczyła lub istotnie uszczuplała wspólny dorobek osiągniany uczciwą pracą pozostałych

pracowników (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2018 r., II PK 8/17, LEX nr 2488658).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, nie ulega wątpliwości, że pracodawca zrealizował prawomocny wyrok Sądu Okręgowego w Ł., na mocy którego przywrócono powódkę do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy. W pozostałym zakresie, należy podkreślić, że skarga kasacyjna jest instrumentem prawidłowości stosowania prawa przez sądy, a nie instrumentem kontroli ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego orzeczenia, którymi Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest związany (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżąca nie uprawdopodobniła występowania istotnego zagadnienia prawnego, które pozwala uwzględnić wniosek zawarty w skardze kasacyjnej. Jednocześnie wobec braku innych podstaw pozwalających ocenić możliwość przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c.

Jednocześnie nie orzeczono o kosztach procesu, mimo złożenia odpowiedzi na skargę kasacyjną, bowiem pozwany żądał ich przyznania w razie oddalenia skargi kasacyjnej, a do takiego etapu sprawy nie doszło. Należy nadto zwrócić uwagę, że jeżeli w odpowiedzi na skargę kasacyjną nie wskazano argumentów dotyczących podstaw z art. 398⁹ § 1 k.p.c., uzasadniających odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, to tego rodzaju koszty nie mogą być uznane - w razie odmowy przyjęcia skargi do rozpoznania - za koszty celowej obrony w rozumieniu art. 98 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 398²¹ k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2014 r., II CSK 77/14, LEX nr 1511117).