

POSTANOWIENIE

Dnia 16 maja 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa A. D.
przeciwko Lotniczemu Pogotowiu Ratunkowemu w W.
o odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 16
maja 2018 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 25 listopada 2016 r., sygn. akt XXI Pa [...],

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 25 listopada 2016 r., sygn. akt XXI Pa [...] Sąd Okręgowy w W.
w sprawie z powództwa A. D. przeciwko Lotniczemu Pogotowiu Ratownicemu w
W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za
wypowiedzeniem oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 12
kwietnia 2016 r., sygn. akt VII P [...], którym Sąd pierwszej instancji oddalił
powództwo, obciążając powoda kosztami postępowania.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione
przez Sąd pierwszej instancji, za wyjątkiem ustalenia, że A. D. 23 sierpnia 2013 r.
miał świadczyć pracę w ramach tzw. godzin administracyjnych. Sąd Rejonowy

przyjął tę okoliczność za ustaloną na podstawie zeznań R. W., jednak zdaniem Sądu drugiej instancji, powód został wezwany 23 sierpnia 2013 r. do siedziby pracodawcy w celu wręczenia mu wypowiedzenia, nie zaś po to, aby świadczył pracę. Powód nie wykonywał zresztą w tym dniu żadnych obowiązków służbowych. Twierdzenia świadka o świadczeniu przez powoda pracy w ramach tzw. godzin administracyjnych stanowiły jedynie ocenę zaistniałego stanu rzeczy i przyjętą argumentację, nie zaś podlegającą ustaleniu skonkretyzowaną okoliczność faktyczną.

W sprawie ustalono ponadto, że A. D. był zatrudniony w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Lotniczym Pogotowiu Ratunkowym w W. w pełnym wymiarze czasu pracy - najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny z 19 października 2009 r. od 19 października do 18 stycznia 2010 r., następnie na podstawie umowy o pracę z 15 stycznia 2010 r. na czas określony od 19 stycznia 2010 r. do 18 stycznia 2012 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę z 11 stycznia 2012 r. na czas określony od 19 stycznia 2012 r. do 18 stycznia 2015 r. Od 19 października 2009 r. do 30 kwietnia 2010 r. powód był zatrudniony na stanowisku pilota praktykanta śmigłowca Mi-2; od 1 maja 2010 r. do 21 kwietnia 2011 r. - na stanowisku dowódcy śmigłowca Mi-2 w służbie HEMS; od 22 kwietnia 2011 r. do 7 września 2013 r. - na stanowisku dowódcy śmigłowca EC-135 z uprawnieniami do wykonywania lotów według przepisów VFR w służbie HEMS.

We wszystkich umowach strony zawarły postanowienia o możliwości ich rozwiązania przez każdą ze stron za uprzednim dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

U pracodawcy obowiązywał Regulamin Pracy SP ZOZ Lotniczego Pogotowia Ratunkowego. Zgodnie z § 45 Regulaminu urlopy wypoczynkowe udzielane są na pisemny wniosek pracownika zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia normalnego toku pracy zakładu i wnioski pracowników. Plan urlopów ustalany jest do 10 stycznia każdego roku. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń lub pocztą elektroniczną. Wszyscy członkowie personelu operacyjnego, w tym piloci, na polecenie dyrektora regionalnego, składali w grudniu każdego roku propozycję swojego urlopu na przyszły rok. Propozycje podlegały

akceptacji przełożonego i na ich podstawie sporządzano plan urlopów, który był publikowany przez przełożonego. Przed planowanym urlopem pracownik miał obowiązek złożyć wniosek urlopowy, który podlegał akceptacji przełożonego. Po akceptacji przełożonego pracownik mógł się udać na urlop. Zdarzały się sytuacje, że wniosek urlopowy wpływał z opóźnieniem względem daty rozpoczęcia urlopu.

U pracodawcy funkcjonowały miesięczne grafiki pracy sporządzane przez dyrektorów poszczególnych regionów, o których pracownicy byli informowani e-mailowo. Grafiki były wywieszane również na tablicach ogłoszeń w poszczególnych bazach. Grafiki stanowiły plan pracy oraz dni wolnych, np. urlopów. W grafiku dzień przebywania pracownika na urlopie oznaczany był za pomocą litery U podświetlanej na niebiesko. Godziny administracyjne były wskazywane dla danego dnia przez określenie liczby tych godzin. Urlopy uwzględnione na grafiku nie były tożsame z rzeczywiście przyznanymi urlopami. Zmiana grafików była komunikowana mailowo, wywieszana na tablicy ogłoszeń oraz komunikowana drogą telefoniczną pracownikowi. Nie miały miejsca sytuacje zmiany grafików w trakcie trwania miesiąca bez uzgodnienia z pracownikiem.

Zgodnie z planem urlopów na rok 2013 powód miał przebywać na urlopie wypoczynkowym od 6 do 9 marca (3 dni); od 1 do 14 maja (8 dni); od 20 do 23 czerwca (3 dni); od 27 sierpnia do 2 września (5 dni); o 1 do 6 października (4 dni). Od 26 marca 2013 r. powód został przeniesiony z Regionu [...] (filia G.) do Regionu [...] (Oddział W.). Po przeniesieniu powód został dopisany do grafiku Oddziału [...] wraz z otrzymanym od szefa operacyjnego Regionu [...] planem urlopowym.

W dniu 12 sierpnia 2013 r. powód otrzymał wiadomość e-mail zawierającą korektę grafiku na sierpień 2013 r. Na przesłanym grafiku jako okres urlopu wypoczynkowego oznaczony został okres od 26 sierpnia do 30 sierpnia.

W dniu 14 sierpnia 2013 r. R. W. oraz Kierownik Oddziału [...] Ł. C. odbyli z powodem spotkanie w celu wyjaśnienia nieprawidłowości mających miejsce w trakcie jego lotów polegających na wyłączaniu awioniki. W ocenie przełożonego wyłączenia awioniki, których dopuścił się powód stanowiły narażenie załogi statku na niebezpieczeństwo. R. W. poinformował powoda, że do chwili zakończenia

procedury wyjaśniania powód nie będzie pełnił dyżurów. Od tego dnia powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy (pełnienia dyżurów) bez wskazania końcowego momentu tego zwolnienia.

W dniu 19 sierpnia 2013 r. powód otrzymał wiadomość e-mail zawierającą korektę grafiku na sierpień 2013 r. Na przesłanym grafiku okres od 20 sierpnia do 30 sierpnia oznaczony został jako okres urlopu wypoczynkowego. O przesłaniu korekty grafiku na sierpień 2013 r. powód został poinformowany wiadomością sms.

W dniu 22 sierpnia 2013 r. Dyrektor Regionalny SP ZOZ LPR Regionu [...] R. W. skierował do Dyrektora SP ZOZ LPR R. G. wniosek o rozwiązanie z powodem umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu wskazał, że powód dwukrotnie (20 czerwca 2013 r. oraz 13 lipca 2013 r.) podczas lotu celem wykonania misji HEMS, próbując przywrócić funkcjonowanie systemu mapy cyfrowej świadomie wyłączył przełączniki AVIONIC MASTER, pozbawiając się tym samym między innymi cyfrowych przyrządów pilotażowo-nawigacyjnych oraz systemów stabilizujących lot. Takie postępowanie mogło skutkować zagrożeniem dla bezpieczeństwa załogi statku powietrznego. Ponadto powód nie potrafił odpowiedzieć jak wygląda prawidłowe działanie pilota podczas niesprawności systemu mapy cyfrowej. Dyrektor Regionalny wskazał, że nie było to pierwsze postępowanie powoda niezgodne z zasadami obowiązującymi w zakładzie. W marcu 2013 r. naruszył postanowienia Procedury wyhangarowania, zahangarowania i holowania statków powietrznych w SP ZOZ LPR oraz Standaryzacji Czynności Załogi HEMS Loty VFR - Śmigłowiec EUROCOPTER poprzez samodzielne wyhangarowanie śmigłowca bez asysty członka załogi HEMS. Efektem tego działania był start z kółkami służącymi do wyhangarowania, za co powód został ukarany karą nagany oraz został skierowany na cykl szkoleń i treningów mających na celu dopracowanie właściwych zachowań oraz praktyczne stosowanie obowiązujących procedur.

W dniu 23 sierpnia 2013 r. powód został wezwany do siedziby pracodawcy na polecenie jego przełożonego R. W.. Pracodawca złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia upływającego 7 września 2013 r. Jednocześnie pracodawca zobowiązał powoda do wykorzystania przysługującego mu urlopu wypoczynkowego

w ilości proporcjonalnej do przepracowanego okresu zatrudnienia. Pracodawca pouczył powoda o prawie wniesienia odwołania do Sądu.

Na spotkaniu, podczas którego powodowi wręczono wypowiedzenie, przełożony poinformował powoda, w obecności przedstawiciela związków zawodowych, kierownika oddziału kadr i radcy prawnego, że powód nie przebywa w tym dniu na urlopie wypoczynkowym.

W momencie wręczenia wypowiedzenia powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy (pełnienia dyżuru). Powód nie składał wniosku urlopowego w dniach poprzedzających wypowiedzenie umowy o pracę.

Powód przebywał na urlopie wypoczynkowym od 26 do 30 sierpnia 2013 r. oraz od 2 do 6 września 2013 r. zgodnie z planem urlopów.

Przyjętą u pozwanego pracodawcy praktyką było zawieranie z pilotami dwóch umów na czas określony (po 3 lata każda) poprzedzonych przez umowę na okres próbny.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 10.855,57 zł brutto miesięcznie.

Apelację w niniejszej sprawie wytoczył powód, zarzucając naruszenie art. 233 k.p.c., art. 25 § 1 w zw. z art. 8 k.p., art. 161 w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 61 § 1 i 2 k.c., art. 41 k.p., art. 161 w zw. z art. 163 § 1 k.p. w zw. z § 45 Regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego, art. 233 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że za wyjątkiem wskazanych powyżej ustaleń w przedmiocie charakteru obecności powoda w pracy w dniu 23 sierpnia 2013 r., Sąd pierwszej instancji nie naruszył art. 233 k.p.c. Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu, jak również nie można mu zarzucić braku wszechstronności. Zarzuty skarżącego sprowadzały się do polemiki ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji i dokonaną przez ten Sąd interpretacją dowodów. Apelujący przeciwstawił ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, wyciągnięte na jej podstawie wnioski oraz zaprezentował własną wersję części

ustaleń faktycznych. Tak sformułowane zarzuty nie mogły odnieść zamierzonego skutku.

Sąd odwoławczy ocenił, że fakt odsunięcia powoda od wykonywania obowiązków do czasu wyjaśnienia sprawy wyłączenia przełącznika AVIONIC MASTER potwierdzili świadkowie R. W. i Ł. C., których zeznań powód skutecznie nie podważył. Bez znaczenia były natomiast twierdzenia apelującego o tym, że w sytuacji czasowego zawieszenia w czynnościach pilota, powód i tak powinien świadczyć pracę w ramach godzin administracyjnych, gdyż nie wskazano z czego wynikał tego rodzaju obowiązek i czy był on bezwzględny. Wbrew twierdzeniom apelującego zgromadzone w sprawie dowody nie wskazywały także na istnienie u pozwanego praktyki udzielania pracownikom urlopów poprzez wysyłanie grafików pracy drogą elektroniczną.

W zakresie zarzutów naruszenia prawa materialnego Sąd Okręgowy podniósł, że funkcjonującym u pozwanego grafikom pracy nie można było przypisać charakteru oświadczenia pracodawcy o udzieleniu urlopu wypoczynkowego. Grafiki te były wyłącznie narzędziem pracodawcy mającym na celu zapoznanie pracowników z planem pracy. Urlopy wypoczynkowe były natomiast udzielane w trybie przewidzianym w obowiązującym u pozwanego Regulaminie pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji w dniu 23 sierpnia 2014 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Sąd odwoławczy wskazał, że na gruncie obowiązujących w momencie złożenia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem przepisów nie można było wykluczyć dopuszczalności zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, jednakże legalność takiego działania pracodawcy nie mogła być przedmiotem tego postępowania. Zagadnienie to mogłoby podlegać analizie w razie odmowy dopuszczenia powoda do pracy i wystąpienia przez niego z żądaniem dopuszczenia do pracy do sądu. W niniejszej sprawie istotne jest natomiast to czy wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w czasie urlopu pracownika albo innej usprawiedliwionej nieobecności w rozumieniu art. 41 k.p. Ustalone okoliczności faktyczne wskazywały natomiast, że powód 23 sierpnia 2013 r. nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. W ocenie Sądu Okręgowego zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie mogło być uznane za inną usprawiedliwioną okoliczność, o jakiej mowa w przywołanym przepisie.

W doktrynie wskazuje się, że przypadki takiej usprawiedliwionej nieobecności mogą być różne. Najczęściej jest to absencja chorobowa. Usprawiedliwioną nieobecnością jest także między innymi przebywanie w tymczasowym areszcie, odbywanie kary pozbawienia wolności, sprawowanie opieki nad chorym członkiem rodziny. Tego rodzaju okoliczności nie zachodziły, wobec czego nie można przyjąć, aby pozwanego obowiązywał zakaz określony w art. 41 k.p. Przepis ten nie został zatem naruszony przez Sąd pierwszej instancji.

Ponadto Sąd odwoławczy uznał za nieuzasadniony zarzut naruszenia art. 25 § 1 w zw. z art. 8 k.p. Sąd Okręgowy uznał, że nie można uznać okresu 3 lat (na jaki były zawierane dwie umowy na czas określony z powodem) za nadmiernie długi. Poza tym, Sąd drugiej instancji podzielił zapatrywanie Sądu pierwszej instancji, że charakter pracy pilotów w pewnym stopniu uzasadniał posłużenie się przez pozwanego pracodawcę formą zatrudnienia na podstawie umów terminowych. W okresie zatrudnienia piloci przechodzili bowiem wiele szkoleń i zdobywali nowe uprawnienia, zaś po uzyskaniu stosownych uprawnień i doświadczenia zawodowego zawierano z nimi umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną powód w całości. Skargę oparto na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Wskazano, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, które sprowadzają się do odpowiedzi na pytania o:

1. warunki dopuszczalności zawarcia z pracownikiem umowy na czas określony, w szczególności z uwzględnieniem czasu trwania tej umowy i charakteru pracy (w zależności od posiadania cech okresowości i zapotrzebowania pracodawcy);

2. charakter instytucji zwolnienia pracownika przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy, w szczególności okoliczność, czy możliwe jest zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy przed okresem wypowiedzenia, bez zgody pracownika oraz czy w trakcie trwania okresu zwolnienia pracownika z

obowiązku świadczenia pracy nieobecność pracownika jest nieobecnością usprawiedliwioną.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o:

1) wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na brak spełnienia ustawowych przesłanek określonych przepisem art. 398⁹ k.p.c.,

2) oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

3) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda 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 występują istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 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.

W odniesieniu do pierwszego ze sformułowanych przez skarżącego zagadnień należy stwierdzić, że nie jest to zagadnienie nowe, które nie byłoby dotychczas przedmiotem orzecznictwa Sądu Najwyższego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednoznacznie przyjęto, w odniesieniu do umów o pracę na czas

określony zawartych na dłuższe okresy czasu, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317 i przywołane w nim orzecznictwo). Jednocześnie wskazywano, że niemożliwe jest juredyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych (wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207), a zatem konieczne jest dokonywanie *ad casum* oceny, czy okres na jaki zawarty została umowa terminowa nie ma na celu obejścia przepisów prawa. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano jednak w odniesieniu do umów zawieranych z kadrą menedżerską, że okres pięciu lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 180). W niniejszej sprawie Sądy dokonały analizy długości umów zawartych z powodem i uznały, że nie miały one na celu obejścia prawa, wykorzystały przy tym wskazówki zawarte w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Należy przy tym zauważyć, że omawiana kwestia ma obecnie ograniczone znaczenie dla rozwoju prawa, bowiem w wyniku zmian legislacyjnych ograniczono wprost w Kodeksie pracy czas trwania umów na czas określony.

Natomiast w odniesieniu do drugiego zagadnienia podnoszonego przez skarżącego, to należy wskazać, że również było ono przedmiotem orzecznictwa Sądu Najwyższego, wskazać w tym zakresie należy na treść wyroku 13 marca 2013 r. (II PK 214/12, OSNP 2014 nr 1, poz. 3), w którym wskazano, że jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania umówionej pracy (równoznaczne z pozbawieniem prawa do jej wykonywania) może nastąpić wyłącznie w wypadkach wskazanych w ustawie (np. art. 70 § 2 k.p.). Jednostronne

wylączenie obowiązku (prawa) pracownika wykonywania umówionej pracy przez pracodawcę bez podstawy ustawowej (bez zgody pracownika, zawarcia w tym przedmiocie porozumienia) nie może nastąpić w drodze polecenia wydanego w granicach uprawnień kierowniczych pracodawcy. Jeżeli pracownik sprzeciwia się takiemu odsunięciu od pracy (wyraża gotowość jej świadczenia), to taka czynność pracodawcy jest bezprawna (por. uzasadnienie wyroku z 20 września 2013 r., II PK 6/13; por. też wyrok z 3 lutego 2016 r., II PK 339/14, LEX nr 2004190). Sąd Najwyższy wyjaśnił również, że przez usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy rozumieć należy niemożność świadczenia pracy przez pracownika na skutek wskazanych przez przepisy prawa okoliczności. Są to nieobecności nieplanowane, które wynikają z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub konieczności wykorzystania na inne usprawiedliwione, zdaniem ustawodawcy cele, dnia przewidzianego na pracę. Cele te mogą być rodzinne (opieka), socjalne (ślub, pogrzeb), społeczne (praca nauczyciela zawodu), wymiaru sprawiedliwości (świadek). Zwykle ową inną nieobecność w pracy, która jest usprawiedliwiona, odnosi się do przypadków wynikających z rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1632 z późn. zm.). Jest to zatem czas niewykonywania pracy, za który pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie *sensu stricto*, lecz świadczenia równoważne wynagrodzeniu za pracę (por. np. art. 92 k.p., czy § 16 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r.), bądź pieniężna rekompensata utraconego wynagrodzenia od właściwego organu (por. § 16 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r.; zob. wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2017 r., III PK 84/16, OSNP 2018 nr 4, poz. 44). Jak zatem z powyższego wynika, słusznie Sąd drugiej instancji wskazał, że zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy nie stanowiło innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 41 k.p., bowiem za ten czas pracownikowi przysługiwało prawo do wynagrodzenia *sensu stricto*, jednocześnie zaś kwestia legalności takiego działania pracodawcy pozostawała poza przedmiotem niniejszego postępowania.

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 punkcie drugim ma swoje oparcie w § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).