

POSTANOWIENIE

Dnia 27 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa Z. O.

przeciwko I. Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przez

pracodawcę, wyrównanie wynagrodzenia, wynagrodzenie urlopowe,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 kwietnia 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 10 lutego 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 690 zł (sześćset dziewięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W.– Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 10 lutego 2016 r. oddalił apelację strony pozwanej I. Spółki Akcyjnej w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 7 października 2015 r., zasądającego na rzecz powoda Z. O. kwotę 26.967 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 października 2015 r. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, kwotę 761,99 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 4 grudnia 2013 r. tytułem wynagrodzenia urlopowego za 2013 r. oraz kwotę 761,99 zł wraz z

ustawowymi odsetkami od dnia 2 stycznia 2014 r. tytułem wynagrodzenia urlopowego za 2014 r.

W wyrokach Sądów *meriti* przyjęto, że strona pozwana nie wykazała, aby przyczyna podana w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była prawdziwa. Postępowanie dowodowe nie dawało bowiem podstaw do przyjęcia, aby długotrwała nieobecność powoda wywoływała dezorganizację pracy, konieczność zatrudnienia nowego pracownika, wykonującego zadania należące do powoda, wywoływała niepokój wśród klientów z uwagi na brak obsługi, spadek sprzedaży na obsługiwanych przez powoda terenie. Skoro zatem skutki podane przez pracodawcę nie zaistniały, to podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest nieprawdziwa. W ocenie Sądów orzekających, powodowi przysługiwało także wynagrodzenie urlopowe, ponieważ mimo stosownej regulacji zawartej w regulaminie wynagradzania, wykształciła się określona w tej kwestii praktyka, zgodnie z którą aby otrzymać świadczenie urlopowe, wystarczające było złożenie stosownego wniosku urlopowego przez pracownika.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o jego uchylenie i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz wnosząc jednocześnie o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię, wedle której to pracodawca poprzez zawarcie w wypowiedzeniu umowy o pracę określonych treści w sposób konstytutywny decyduje o tym czy dana przyczyna wypowiedzenia jest trafna czy też nie, a Sąd nie może interpretować tego oświadczenia obiektywnie wedle prawa, podczas gdy prawidłowa interpretacja tego przepisu nakazuje przyjąć, że Sąd rozpoznający sprawę ma prawo badać nie tylko wpływający z tego oświadczenia zamiar pracodawcy, ale może badać treść oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pod kątem jego zasadności w świetle prawa, a zatem obiektywnie, niezależnie od subiektywnego przeświadczenia pracodawcy, które to uchybienie skutkowało

uznaniem przez Sąd drugiej instancji, że nie jest możliwe badanie czy sama długotrwała nieobecność pracownika w pracy jest wystarczająca dla uznania, iż zasadnie rozwiązano z powodem umowę o pracę; 2) art. 353¹ k.p.c. (powinno być k.c.) w związku z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego błędne zastosowanie i uznanie, że w oparciu o te przepisy możliwe jest zasądzenie na rzecz danego pracownika wynagrodzenia urlopowego, mimo braku wniosku w tym zakresie, co skutkowało uznaniem powództwa.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła „występowaniem w sprawie istotnych zagadnień prawnych dla rozpoznania, których niezbędna jest wykładnia występujących wątpliwości przepisów, tj. art. 30 § 4 k.p. oraz art. 353¹ k.p.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.”. Istotne jest zatem udzielenie odpowiedzi na pytania: a) czy w przypadku, gdy pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę określił przyczynę wypowiedzenia, prezentując swoje subiektywne zapatrywanie na zaistniały stan faktyczny opisany w wypowiedzeniu, to czy sąd ma prawo owe fakty zawarte w wypowiedzeniu badać zgodnie z interpretacją przepisów art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p., niezależnie od subiektywnych zapatrywań pracodawcy (tj. czy może inaczej niż pracodawca interpretować stan faktyczny opisany w wypowiedzeniu), czy jest ściśle związany subiektywnymi zapatrywaniami pracodawcy i nie może wyjść za te ramy; b) czy w przypadku, gdy po stronie pracodawcy nie wynika obowiązek wypłacania na rzecz pracownika wynagrodzenia urlopowego, gdyż pracownik nie złożył stosowanego wniosku w tym zakresie, taki obowiązek może wynikać z oświadczeń składanych w sposób konkludentny wobec pracowników.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania i zasądzenie od skarżącej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z 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). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy nie jest trzecią instancją sądową i nie rozpoznaje sprawy, a jedynie skargę kasacyjną, będącą szczególnym środkiem zaskarżenia. Skarga kasacyjna nie jest więc kolejnym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia, gdy się weźmie nadto pod uwagę, że Konstytucja w art. 177 ust. 1 gwarantuje jedynie dwuinstancyjne postępowanie.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na występowaniu w sprawie istotnych zagadnień prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.).

Odnosząc się do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w związku z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego stwierdzić należy, że aby było to możliwe, to konieczne byłoby przedstawienie problemu o charakterze abstrakcyjnym, nierozstrzygniętego w dotychczasowym orzecznictwie i wymagającego pogłębionej wykładni. Zagadnieniem prawnym jest bowiem zagadnienie, które wiąże się z określonymi przepisami prawa materialnego lub procesowego, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie na zagadnienie prawne uzasadniające wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez jego sformułowanie jako problemu prawnego wymagającego rozstrzygnięcia, określenie przepisów prawa, w związku z którymi powstało i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do rozważenia, czy przedstawione

zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem "prawnym" oraz czy jest to zagadnienie "istotne" (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 31 stycznia 2013 r., II CSK 479/12, LEX nr 1293729; z dnia 11 kwietnia 2012 r., III SK 41/11, LEX nr 1238126; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575). 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. Nie każde więc orzeczenie, nawet błędnie wydane, zasługuje na kontrolę w postępowaniu kasacyjnym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 137/13, LEX nr 1618628 i powołane tam orzeczenia). Ponadto należy zauważyć, że istotne zagadnienie prawne oraz potrzeba wykładni przepisów nie występują, jeżeli Sąd Najwyższy w pewnej kwestii wyraził pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5; z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Ugruntowany jest także pogląd judykatury, że rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126 oraz z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575).

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że brak jest istotnych zagadnień prawnych, które odpowiadałyby wymienionym powyżej przesłankom. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice

kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór (por. wyrok z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739 i powołane tam orzeczenia). Wskazanie przyczyny oznacza przedstawienie konkretnego i prawdziwego zdarzenia lub zachowania (zdarzeń lub zachowań), które w okolicznościach poprzedzających wypowiedzenie lub mu towarzyszących uzasadnia, zdaniem pracodawcy, wypowiedzenie stosunku pracy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej konkretyzację w miejscu i czasie. W szczególności ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 548). Wobec tego okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok z dnia 3 lutego 2016 r., I PK 233/15, LEX nr 1965282 i powołane tam orzeczenia).

Godzi się także zauważyć, że kwestia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na absencję chorobową nie budzi rozbieżności w orzecznictwie i nie wymaga wykładni art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. W wyroku z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97 (OSNAPiUS nr 16, poz. 476) Sąd Najwyższy jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy ze względu na absencje chorobowe wskazuje te przypadki, w których długość absencji pozostaje na poziomie porównywalnym z absencjami uzasadniającymi rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika (art. 53 k.p.). Podkreśla, że dezorganizację pracy powoduje niewykonywanie obowiązków lub ich wykonywanie przez innych pracowników. Częste i długotrwałe nieobecności podważają bowiem sens istnienia stosunku pracy, w ramach którego (art. 22 § 1 k.p.) pracownik zobowiązuje się przede wszystkim wykonywać pracę (zob. również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600 oraz z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 648). Z kolei w wyroku z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00 (OSNP 2003 nr 19, poz. 456; PiP 2004 nr 1 z glosą A. Świątkowskiego), wskazano, że pracodawca, który jest

przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, a wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. W postanowieniu z dnia 29 marca 2005 r., II PK 300/04 (LEX nr 1129105) Sąd Najwyższy przypomniał, po rozważeniu kilku wcześniejszych orzeczeń, że sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków, a taka natomiast sytuacja występuje w przypadku częstych i długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą. W uzasadnieniu wyroku z dnia 19 marca 2014 r., I PK 177/13 (OSNP 2015 Nr 8, poz. 111) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli nieobecność pracownika z powodu choroby trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę długotrwałą absencję chorobową powoda powiązał z konkretnymi, wskazanymi przez siebie skutkami, które jednak obiektywnie nie wystąpiły.

Odnosząc się natomiast do drugiego z zagadnień prawnych sformułowanych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zauważyć trzeba, że z ustaleń leżących u podstaw wydania zaskarżonego wyroku, którymi Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany wynika, iż świadczenia urlopowe wypłacane były przez pracodawcę na podstawie złożonego przez pracownika wniosku urlopowego (przyjęta praktyka). W orzecznictwie i doktrynie utrwalony jest jednolity pogląd, że oświadczenie woli może być wyrażone przez czynności konkludentne (*per facta concludentia*) również przez strony stosunku pracy, w tym odnośnie przysługującego pracownikowi wynagrodzenia (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2014 r., II PK 2/14, LEX nr 1621335). Natomiast ustalenia dotyczące oświadczeń lub oznaczonych zachowań stron (tzw. kontekst sytuacyjny) oraz stwierdzenia uznające te zachowania za oświadczenia woli o określonej treści stanowią element stanu faktycznego sprawy dającego podstawę do oceny, czy z całokształtu okoliczności towarzyszących składaniu oświadczenia woli w sposób niewątpliwy wynika wola osoby dokonującej czynności prawnej (por.

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 200/13, LEX nr 149579 i powołane w nim orzecznictwo). Na etapie przedsądu brak jest jednak podstaw, aby inaczej oceniać materiał dowodowy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r., I UK 376/13, LEX nr 1646131).

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego zgodnie z art. 98 k.p.c.

I.n