

Sygn. akt II PK 338/14

POSTANOWIENIE

Dnia 16 lipca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa A. K.
przeciwko Głównemu Urzędowi Miar w Warszawie
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 16 lipca 2015 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Warszawie z dnia 12 czerwca 2014 r., sygn. akt XXI Pa 914/13,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z 12 czerwca 2014 r. w całości.

Zarzucono naruszenie art. 45 § 1 k.p. polegające na jego nieprawidłowej wykładni, a w konsekwencji uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z powodu długotrwałych nieobecności powoda w pracy za nieuzasadnione, a także naruszenie art. 45 § 2 k.p. polegające na jego niezastosowaniu.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego wykładni:

„1) art. 45 § 1 k.p. w kontekście wymogów, jakie pracodawca, będący centralnym organem administracji państwowej, ma prawo stawiać wobec swoich pracowników – członków korpusu służby cywilnej piastujących najwyższe

stanowiska w służbie cywilnej – w zakresie ich odpowiedzialności za wykonywanie zadań urzędu oraz zaangażowanie w pracę urzędu, także z uwzględnieniem stanu ich zdrowia;

2) art. 45 § 2 k.p. w kontekście braku podstaw do uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy w sytuacji, gdy stan zdrowia pracownika oznacza, iż pracownik w dalszym ciągu będzie notorycznie nieobecny w pracy;

3) art. 45 § 2 k.p. w kontekście regulacji zawartych w art. 54 ust. 1, art. 59 ust. 2, art. 61 ust. 1 oraz art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, tj. pomimo tego, iż pracodawca, będący centralnym organem administracji państwowej, zobowiązany był do niezwłocznego ogłoszenia konkursu i wyłonienia kandydata do zatrudnienia na miejsce zwolnionego dyrektora zakładu, zajmującego wyższe stanowisko w służbie cywilnej, innej, kompetentnej osoby, która będzie potrafiła realizować obowiązki ustawowe nałożone na Prezesa urzędu, pomimo hipotetycznej możliwości przywrócenia po latach do pracy zwolnionego dyrektora, z czym z kolei wiąże się konieczność degradacji lub pozbawienia stanowiska obecnego dyrektora, wybranego w drodze otwartego naboru, przy czym realizującego zadania w sposób wysoce profesjonalny, z dużym zaangażowaniem, a w szczególności w sposób lepszy, niż przywrócony do pracy pracownik, a tym samym w interesie urzędu oraz Państwa Polskiego jest to, aby na stanowisku pozostał lepszy pracownik, a jednocześnie brak jest podstaw do obrony tezy, iż degradacja lub pozbawienie stanowiska obecnego, lepszego dyrektora, jest uzasadnione potrzebami urzędu lub leży w interesie służby cywilnej.”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, jeśli zachodzi nieważność postępowania lub jeśli skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Należy jednocześnie podkreślić, że Sąd Najwyższy jako sąd kasacyjny nie jest sądem powszechnym trzeciej instancji, a skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym

od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego (postanowienie SN z 27 maja 2010 r., II PK 66/10, niepubl.).

Odnosnie powołanej w skardze przesłanki tzw. przedsądu, istotne zagadnienie prawne jako przyczyna przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania musi występować w sprawie, a skarga nie może powoływać się na kwestie prawne oderwane od podstaw zaskarżonego wyroku sądu II instancji (postanowienie SN z 3 listopada 2010 r., III UK 56/10, LEX nr 1607502). Zagadnienie prawne jest to zagadnienie, którego wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw; ponadto, rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego nie może sprowadzać się do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (por. postanowienie SN z 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909; postanowienie SN z 14 maja 2015 r., III PK 3/15, LEX nr 1747849). Dodatkowo, nie można uznać, że zagadnienie prawne budzi wątpliwości, jeżeli skarżący nie uzasadni tego np. przez wykazanie, że dotychczasowe orzecznictwo i doktryna prawa nie dają w tym zakresie wystarczającego rozwiązania (postanowienie SN z 4 listopada 2014 r., I PK 128/14, LEX nr 1652375).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia powyższych wymogów. Kwestie wskazane przez skarżącego nie stanowią zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Skarżący w istocie zmierza do wyjaśnienia skonkretyzowanego i zindywidualizowanego problemu istotnego dla skarżącego, pomijając przy tym ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku.

W tej sprawie Sąd drugiej instancji ustalił, że żadna z okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie została udowodniona przez pozwanego.

Odnosnie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę złożonego w związku z nieobecnościami pracownika w pracy, należy zauważyć w judykaturze utrwalonym jest stanowisko, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecność

pracownika, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (np. wyznaczanie zastępstw), pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia stanowią uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (por. wyroku SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNP 1998 nr 20, poz. 600, wyrok SN z 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00, OSNP 2003 nr 19, poz. 459, a także wyrok SN z 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265 oraz powołane tam orzeczenia). W tej sprawie, tymczasem, Sąd drugiej instancji ustalił, że pracodawca w żaden sposób nie wykazał, by nieobecności powoda w pracy spowodowane chorobą pociągnęły za sobą istotne naruszenie interesów pracodawcy, w szczególności nie wyjaśnił na czym miała polegać rzekoma dezorganizacja pracy Zakładu Mechaniki i Akustyki czy też brak nadzoru powoda nad tą jednostką. Ponadto, Sąd drugiej instancji ustalił, iż nie było żadnego związku pomiędzy nieobecnościami powoda a wynikami finansowymi zakładu. Sąd drugiej instancji stwierdził również, iż stan zdrowia powoda uległ poprawie po poddaniu się przez niego chemioterapii, w konsekwencji nie uzasadnionym było twierdzenie pozwanego, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe ze względu na stan zdrowia powoda. Wobec braku zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego, powyższe ustalenia wiążą Sąd Najwyższy. W konsekwencji wskazane przez skarżącego kwestie prawne, mające stanowić istotne zagadnienia prawne nie odpowiadają ustalonej w sprawie podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku.

Skarżący nie wykazał również szczególnych okoliczności uzasadniających odstąpienie w tej sprawie od utrwalonego w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiska, zgodnie z którym zatrudnienie nowego pracownika w miejsce pracownika zwolnionego z pracy nie jest wystarczające do uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe na podstawie art. 45 § 2 k.p. (wyrok SN z 17 lutego 1998 r., I PKN 572/99, OSNAP 1999 nr 3, poz. 83; wyrok SN z 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827; wyrok SN z 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). Słusznie w tej kwestii argumentował Sąd drugiej instancji, że skarżący powinien liczyć się z tym, że może zapaść wyrok

przywracający zwolnionego pracownika do pracy; gdyby bowiem przyjąć inaczej, pracodawca zawsze mógłby uczynić przywrócenie do pracy niecelowym przez własne działanie, co byłoby sprzeczne z istotą orzekania o roszczeniach pracownika w przypadku nieuzasadnionego czy bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę. Jednocześnie należy dodać, że długotrwałość postępowania sądowego samodzielnie nie uzasadnia niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy (wyrok SN z 15 października 1999 r., I PKN 295/99, OSNP 2001 nr 5, poz. 145).

Mając na względzie powyższe, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.