

POSTANOWIENIE

Dnia 15 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa E. K.
przeciwko Uniwersytetowi E. w P.
o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 15 września 2016 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 13 marca 2015 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Okręgowego w P. z dnia 13 marca 2015 r. oddalono apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 27 czerwca 2014 r., mocą którego oddalono powództwo E. K. przeciwko Uniwersytetowi E. w P. o przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Sądy obu instancji ustaliły, że pracodawca prawidłowo rozwiązał stosunek pracy.

Skargę kasacyjną złożyła strona powodowa, zaskarżając w całości wyrok Sądu Okręgowego w P. i zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 53 § 1 ust. 1 lit. b) k.p. oraz art. 53 ust. 3 k.p. i art. 8 k.p. przez błędną wykładnię i

nieodpowiednie zastosowanie. Mając powyższe na uwadze wnoszący skargę domagał się uchylenia zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w P.

W skardze został zawarty wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania, albowiem w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, które skarżący przedstawił w następujący sposób:

a) czy w sytuacji, gdy pracodawca nie skorzystał z uprawnienia przewidzianego w art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p. i zobowiązał pracownika po upływie terminów wskazanych w tym przepisie, do przedstawienia zaświadczenia o zdolności do pracy w określonym terminie, którego pracownik z przyczyn niezależnych od siebie nie mógł przedłożyć (z uwagi na wyznaczony termin badania pracownika przez Komisję ZUS), to pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem w oparciu o dany przepis, czy też zobowiązując pracownika do przedstawienia stosownego zaświadczenia o zdolności do pracy po upływie terminów wskazanych w art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p. ma obowiązek wstrzymać się z rozwiązaniem umowy o pracę do czasu przedstawienia stosownego zaświadczenia w realnym terminie;

b) czy ochrona pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę przewidziana w art. 53 ust. 3 kp, uzależniona od „stawienia się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności” musi wiązać się z uprzednią deklaracją gotowości do świadczenia pracy, a jeśli tak to w jakiej formie i terminie deklaracja taka powinna zostać złożona, czy też wystarczające jest samo stawienie się pracownika w zakładzie pracy bez wezwania lub na wezwanie pracodawcy.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie 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. Jednocześnie, zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania (przed sądem drugiej instancji). Rozpoznanie skargi kasacyjnej w granicach podstaw oznacza związanie Sądu Najwyższego zgłoszonymi przez skarżącego zarzutami naruszenia prawa.

W niniejszej sprawie przesłanka przyjęcia skargi do rozpoznania wynika, zdaniem skarżącego z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Chodzi o istotne zagadnienie prawne, które autor skargi lokuje w sferze prawa materialnego. *A contrario* nie każde zagadnienie prawne wypełnia zakres znaczeniowy terminu „istotne”. Stąd po stronie wnoszącego skargę leży obowiązek przedstawienia argumentacji, z której można odcodować wagę roztrząsanego problemu. Syntetycznie rzecz ujmując, problem powinien być zredagowany w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy, a nadto przedstawiony w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi. W końcu istotne zagadnienie powinno pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, aby udzielenie odpowiedzi na postawione pytanie ułatwiło sądowi odwoławczemu podjęcie decyzji jurysdykcyjnej co do istoty sprawy.

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 orzecznictwie ugruntował się pogląd, zgodnie z którym skarżący, powołując się na wystąpienie w sprawie zagadnienia prawnego, powinien je sformułować, wskazać przepisy prawne, na tle stosowania których ono się wyłoniło, podać argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen, a nadto wykazać, że jego rozwiązanie jest istotne nie tylko w rozpoznawanej sprawie, ale także dla praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151; z dnia 26 września 2005 r., II PK 98/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 243).

Przedstawione powyżej warunki ilustrują słabość rozumowania skarżącego. Po pierwsze, ramy zagadnienia odnoszą się do instytucji rozwiązania umowy o

pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika (art. 53 k.p.), która została już szeroko omówiona w judykaturze Sądu Najwyższego oraz w doktrynie. Bogate na tym tle orzecznictwo dostrzega skarżący i w uzasadnieniu skargi odwołuje się do określonych judykatów. Ich wybór jest jednak fragmentaryczny, a w swych rozważaniach zupełnie pomija stanowiska, które w swej mierze korespondują z okolicznościami przedmiotowej sprawy.

Po wtóre i najważniejsze, sformułowane zagadnienia w pkt 2 a i 2 b skargi opierają się na odmiennej ocenie okoliczności faktycznych sprawy i z tego względu *a limine* wykluczają możliwość pozytywnej odpowiedzi na postawione pytania. Skarżący podnosi, iż pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika w sytuacji, gdy powódka zgłosiła zamiar i chęć powrotu do pracy oraz gotowość do jej świadczenia. Dalej wywodzi, że pracodawca nie sprostął obowiązkowi wykazania, że powódka – po stawieniu się do pracy – była nadal niezdolna do pracy. Tymczasem ustalenia Sądów są odmienne. Na obecnym etapie nie ma możliwości ingerencji w ustalony stan faktyczny, zwłaszcza że skarga opiera się wyłącznie na naruszeniu prawa materialnego. W związku z tym przypomnieć należy, że kontestowany środek odwoławczy nie jest (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. Wynika to z tego, że Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 177 ust. 1 gwarantuje dwuinstancyjne postępowanie sądowe.

Ujemną stroną skargi jest z jednej strony założenie, że pracodawca skorzystał z uprawnienia po upływie terminu z art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p., z drugiej zaś, iż oświadczenie woli zostało złożone w nieuzasadnionym pośpiechu. W ten sposób domniemane zagadnienie prawne traci na znaczeniu, a przeradza się w spór o fakty.

Z literalnej wykładni art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. wynika, że prawo do rozwiązania stosunku pracy (a nie jego obowiązek) powstaje wtenczas, gdy pracownik jest niezdolny do pracy dłużej, niż określone w tym przepisie okresy

pobierania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Z tego względu pierwszy moment, w którym pracodawca może złożyć takie oświadczenie, ma miejsce gdy wymienione wyżej okresy upłyną. Datą graniczną jest stawienie się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, czyli po odzyskaniu zdolności do pracy (wyrazi gotowość podjęcia pracy, czyli przystąpi do wykonywania obowiązków pracowniczych). Z wiążących ustaleń Sądów wynika, że taka sytuacja nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie. Powódka nie stawiała się w pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą). Nadto dawała pracodawcy do zrozumienia, że we własnym przekonaniu nie odzyskała zdolności do pracy i będzie się starała o dalsze uprawnienia z ubezpieczenia społecznego. Natomiast powołane w skardze orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczą innej sytuacji, a mianowicie takiej, gdy pracownik stawiał się w pracy (był obecny w pracy i wyraził gotowość przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych), a pracodawca powziął wątpliwość co do odzyskania przez pracownika zdolności do pracy albo stwierdził, że ze względu na trwającą dłużej niż 30 dni niezdolność do pracy spowodowaną chorobą pracownik podlega obowiązkowym kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Przy czym trzeba oddzielić sferę prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, które wynikają z przepisów ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U z 2016 r., poz. 372) od kwestii niezdolności do pracy. Krótko mówiąc, mogą być sytuacje, w których osoba niezdolna do pracy nie będzie uprawniona do świadczeń z ustawy zasiłkowej.

Nie można podzielić zapatrywania skarżącego, że konieczne jest wyjaśnienie zagadnienia związanego z obowiązkiem pracownika (czy ma zadeklarować i w jakiej formie i w jakim terminie zamiar powrotu do pracy). Dana kwestia jest już wyjaśniona w orzecznictwie. Zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p., w skardze błędnie określony jako art. 50 ust. 3 k.p.) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby powodującej tę niezdolność, a do pracy zgłasza się tylko w celu

przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 342). Jeżeli w takim przypadku pracownik stawia się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, to obowiązkiem pracodawcy jest w pierwszej kolejności skierowanie pracownika na kontrolne badania lekarskie przewidziane w art. 229 § 2 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 49). Dopiero pozytywny wynik takich badań (stwierdzenie braku przeciwwskazań medycznych do wykonywania dotychczasowej pracy) będzie dla pracodawcy stanowił przeszkodę w rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2015 r., III BP 1/14, LEX nr 1751867).

W przeciwnym razie pracodawca ma nadal prawo rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, bez kierowania pracownika na badania lekarskie. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.). Nie ma natomiast obowiązku skierowania pracownika na badania w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy, jeżeli pracownik po upływie okresu ochronnego przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. nie stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (odzyskaniem zdolności do pracy w następstwie ustania choroby). Gdy pracownik nie stawia się do pracy po upływie okresów ochronnych, pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 r., I PK 287/14, LEX nr 1929074). Natomiast pracownik, jeśli faktycznie zamierza wrócić do pracy powinien wylegitymować się zaświadczeniem wystawionym przez lekarza medycyny pracy, z którego będzie wynikać brak istniejących przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (pracy na dotychczasowym stanowisku).

Mając powyższe na uwadze argumentacja powoda nie przekonuje w płaszczyźnie istnienia nowego, nierozstrzygniętego dotychczas zagadnienia prawnego. Przeprowadzone rozważania wykazały też, że powód nie zaoferował

przekonujących racji prawnych uzasadniających podjęcie przez Sąd Najwyższy zadań interpretacyjnych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz orzekł o kosztach postępowania w oparciu o przepisy art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.)