

Sygn. akt II PSK 287/21

POSTANOWIENIE

Dnia 11 maja 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa S. K.
przeciwko P. [...] spółce akcyjnej Komendzie Głównej Straży Ochrony Kolei w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 maja 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Z.
z dnia 21 grudnia 2020 r., sygn. akt IV Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego
pозwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Z. wyrokiem z dnia 21 grudnia 2020 r. oddalił apelację powoda S. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Z. z dnia 24 września 2020 r., którym oddalono powództwo przeciwko P. Spółka Akcyjna Komenda Główna Straży Ochrony Kolei w W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W wyrokach Sądów *meriti* przyjęto, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 1 października 2001 r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku [...] SOK. Miejscem jego pracy był Posterunek Straży Ochrony Kolei w K. przy Komendzie Regionalnej Straży Ochrony Kolei w Z.. Była to praca w formacji uzbrojonej. W okresie od dnia 11 do dnia 24 kwietnia 2017 r. oraz od dnia 26

kwietnia do dnia 10 października 2017 r. powód był niezdolny do pracy. Okres zasiłkowy upłynął mu w dniu 10 października 2017 r. W orzeczeniu lekarskim Kolejowego Zakładu Medycyny Pracy z dnia 12 października 2017 r. stwierdzono, że powód - funkcjonariusz straży ochrony kolei, zatrudniony na stanowisku [...] SOK, funkcjonariusz z bronią palną, jest niezdolny fizycznie i psychicznie do służby w straży ochrony kolei na zajmowanym stanowisku. W okresie od dnia 11 października 2017 r. do dnia 8 lutego 2018 r. powód był nieobecny w pracy. Pracodawca zakwalifikował ten czas jako usprawiedliwioną nieobecność w pracy. W dniu 8 lutego 2018 r. powód otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. W pozwanej Spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników „P. [...] S.A.” zawarty w dniu 11 stycznia 2005 r. pomiędzy P. [...] S.A. z siedzibą w W. a m.in. Zarządem Krajowym Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Straży Ochrony Kolei (dalej jako ZUZP). Zgodnie z ust. 5 załącznika 1 ZUZP kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany - na podstawie orzeczenia lekarskiego, wydanego w trybie przepisów odrębnych - przenieść do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny czasowo lub trwale do wykonywania dotychczasowej pracy, z przyczyn innych niż wynikające z ust. 1. Sądy obu instancji uznały za niezasadny zarzut powoda, że pracodawca zwalniając go z pracy naruszył przepisy ZUZP, ponieważ w przepisach tych jest mowa o obowiązku przeniesienia pracownika, a nie stworzenia dla niego etatu, a po drugie norma, na którą powołuje się powód, odnosi się jednoznacznie do kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony był pracownik, a więc przeniesienie jest możliwe tylko w ramach danej jednostki. Skoro w strukturze pracodawcy nie było stanowiska odpowiedniego, aby przenieść na nie powoda, to rozwiązanie umowy nie naruszało postanowień ZUZP. Ponadto z art. 59 ust. 4 pkt 6 ustawy z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1984) wynika wprost, że funkcjonariuszem straży ochrony kolei może być osoba, która m.in. posiada zdolność fizyczną i psychiczną do służby w formacjach uzbrojonych, którą to zdolność powód utracił.

Powód w całości zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną. W podstawach skargi wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, przez

błędną wykładnię ust. 5 Załącznika nr 11 ZUZP z dnia 11 stycznia 2005 r. w związku z art. 9 § 1 i 2 k.p. oraz art. 18 § 1 i 2 k.p., przez uznanie wbrew regułom językowo-logicznym, systemowym i funkcjonalno-celowościowym, że zawarty w tej normie obowiązek powierzenia pracownikowi innej pracy na innym odpowiednim stanowisku nie obejmuje obowiązku stworzenia dla niego odpowiedniego (z uwagi na stan zdrowia i kwalifikacje oraz możliwości i potrzeby pozwanej) stanowiska pracy, - jeżeli brak takiego stanowiska w chwili stwierdzenia niezdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku, co przesądza o naruszeniu przepisów prawa pracy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z art. 56 § 1 k.p., tym samym wyłączając korzystanie przez pozwaną z zawartej w art. 53 § 1 pkt 1b k.p. kompetencji wobec skarżącego przez czas obowiązywania wewnątrzzakładowej normy prawa pracy zawartej w ust. 5 Załącznika nr 11 ZUZP.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanej na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem pracy rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 12.000 zł, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i wyroku Sądu pierwszej instancji w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o nieobciążanie skarżącego kosztami postępowania kasacyjnego w razie odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na istnienie istotnego zagadnienia prawnego wyrażającego się w konieczności przeprowadzenia prawidłowej, szczegółowej oraz rzetelnej wykładni *sensu proprio* właściwego przepisu materialnego prawa wewnątrzzakładowego relewanego w niniejszej sprawie, tj. ust. 5 Załącznika nr 11 ZUZP w związku z art. 9 § 1 i 2 k.p. i art. 18 § 1 i 2 k.p. w zakresie odtworzenia umowy zawartej w ust. 5 Załącznika nr 11 ZUZP postanowieniu, że „kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany - na podstawie orzeczenia lekarskiego, wydanego w trybie przepisów odrębnych - przenieść do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny czasowo albo trwale do wykonywania dotychczasowej pracy, z przyczyn innych niż wynikające z ust.1 Załącznika nr 11 ZUZP”.

Odpowiedzi wymaga pytanie, czy norma ta nakłada na kierownika jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której był zatrudniony skarżący, obowiązek w razie wystąpienia niezdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, niewynikającej z wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, utworzenia innego odpowiedniego dla stron stosunku pracy (stanu zdrowia, kwalifikacji zawodowych powoda oraz możliwości organizacyjnych i potrzeb pozwanej) stanowiska pracy, na którym będzie on kontynuował w tej jednostce organizacyjnej zatrudnienie, czy też pracodawca nie ma w ogóle takiego obowiązku, albo jest on obwarowany określonymi warunkami, zgodnie z którymi musi on przenieść do takiej odpowiedniej pracy pracownika tylko w razie istnienia we wskazanej jednostce organizacyjnej w czasie stwierdzenia tej niezdolności do pracy odpowiedniego, innego stanowiska pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie od skarżącego na jej rzecz zwrotu 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.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.).

Dla przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w związku z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego konieczne jest 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 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51; z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Ponadto, istotnym zagadnieniem prawnym w rozmiennieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: 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 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr

2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114).

Skarżący nie zdołał wykazać występowania w sprawie wskazanej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ponieważ w skardze brak istotnego zagadnienia prawnego we wskazanym wyżej rozumieniu. Powołanego zagadnienia prawnego skarżący nie przedstawia w sposób abstrakcyjny, lecz zmierzający w istocie jedynie do rozstrzygnięcia danej sprawy. Zagadnienie prawne uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania musi natomiast mieć charakter ściśle jurydyczny i oderwany od kontrowersji dotyczących ustaleń faktycznych oraz służyć wyjaśnieniu prawa, a nie ocenie ich subsumcji pod określoną normę prawną (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., I CSK 555/16, LEX nr 2255332). Natomiast zastosowanie prawa w konkretnej sprawie to domena podstawy przedsądu wskazanej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., której to podstawy skarżący nie powołuje w skardze kasacyjnej. Podkreślenia ponadto wymaga, że zgodnie z ustaleniami faktycznymi w sprawie, którymi Sąd Najwyższy jest związany, jednostka organizacyjna, w której zatrudniony był skarżący nie realizowała i nie realizuje żadnych innych zadań niż wynikające z art. 60 ust. 1 ustawy o transporcie kolejowym oraz brak było w jej ramach stanowiska pracy, które kierownik tej jednostki mógłby zaproponować skarżącemu uwzględniając orzeczenie lekarskie z dnia 12 października 2017 r.

Na marginesie zauważyć też trzeba, że nawet na gruncie dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. UE z 2000 r., L 303, s.16) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku w sprawie przeciwko HR Rail SA C-485/20 z dnia 10 lutego 2022 r. stwierdził, że po uznaniu zatrudnionego za niezdolnego do podejmowania czynności, do których wykonywania został zatrudniony „możliwość przydzielenia osobie niepełnosprawnej innego stanowiska pracy pojawia się tylko wtedy, gdy istnieje co najmniej jedno wolne stanowisko, które zainteresowany pracownik może objąć” (uzasadnienie tego wyroku, nb. 48), a jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń takim stanowiskiem nie dysponuje pozwana. Z kolei na gruncie art. 231 k.p. obowiązek przeniesienie pracownika do innej pracy powstaje wówczas, gdy pracownik jest

niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i jest to stwierdzone orzeczeniem lekarskim, a jednocześnie nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W wyroku z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 146/00 (LEX nr 1191256), Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku gdy pracownik stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy i choroby zawodowej, ale nie został zaliczony do jednej z grup inwalidów (osób niezdolnych do pracy), i jest zdolny - na podstawie orzeczenia lekarskiego - do wykonywania innego odpowiedniego zatrudnienia przed upływem okresów ochronnych z art. 53 § 1 k.p., bądź po ich upływie, jeżeli pracodawca nie skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy w trybie powołanej normy, aktualizuje się obowiązek przeniesienia pracownika do innej odpowiedniej pracy określonej w orzeczeniu lekarskim.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, rozstrzygając o kosztach postępowania kasacyjnego stosownie do art. 102 k.p.c.

a.s.