

Sygn. akt III PK 15/19

POSTANOWIENIE

Dnia 5 grudnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko K. F. – C. w O.

o przywrócenie do pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 5 grudnia 2019 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 5 lipca 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. wyrokiem z dnia 5 lipca 2018 r. oddalił apelację pozwanej K. F. – C. w O. od wyroku Sądu Rejonowego w R. z dnia 20 grudnia 2017 r. przywracającego powódkę M. K. do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, rozwiązanie z powódką umowy o pracę było niezgodne z prawem, ponieważ powódka w dniu 12 czerwca 2017 r. dowiedziała się, że była w ciąży już w okresie wypowiedzenia. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić jedynie wówczas, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy (art. 177 § 1 k.p.) oraz w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 177 § 4 k.p.).

Tymczasem pozwana zlikwidowała jedynie Oddział w R., co nie stanowi likwidacji pracodawcy. Pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia jej umowy o pracę, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę. Przedstawienie przez pracownicę świadectwa lekarskiego o stanie ciąży powoduje, że wręzione jej wcześniej wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W takiej sytuacji pracodawca powinien cofnąć złożone wypowiedzenie. Jeśli tego nie zrobi, pracownica może żądać przed sądem uznania go za bezskuteczne, a jeśli jej umowa już się rozwiązała - przywrócenia do pracy na podstawie art. 45 k.p. Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego, nie można uznać żądania powódki o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), jak też stwierdzić, że uchybiła ona terminowi 21 dni, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., skoro dowiedziała się o ciąży w dniu 12 czerwca 2017 r., a pozew wniosła w dniu 27 czerwca 2017 r.

Pozwana w całości zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, wnosząc o jego uchylenie i zmianę przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje oraz za postępowanie przed Sądem Najwyższym; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za obie instancje oraz za postępowanie przed Sądem Najwyższym.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego: 1) art. 177 § 1 k.p., przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że: a) objęta tym przepisem ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży dotyczy sytuacji, gdy ciąża pracownicy powstała po dokonanych przez pracodawcę wypowiedzeniu umowy o pracę, ale przed upływem dnia, w którym umowa została rozwiązana na skutek dokonanego wcześniej wypowiedzenia; b) przepis ten dotyczy również sytuacji, gdy pracownica dowiaduje się o swojej ciąży już po rozwiązaniu umowy o pracę na skutek dokonanego wcześniej przez pracodawcę wypowiedzenia, w wyniku czego pracodawca dowiaduje się o tej ciąży dopiero po takim rozwiązaniu umowy o pracę; c) przepis ten dotyczy sytuacji, gdy na skutek takiego rozwiązania

umowy o pracę powstały nieodwracalne skutki podważające sens i cel ponownego zatrudnienia danej pracownicy, w postaci likwidacji całego oddziału mieszczącego się w innej miejscowości niż siedziba pracodawcy zatrudniającego wcześniej tylko daną pracownicę, w wyniku czego doszło do likwidacji danego stanowiska pracy, tym bardziej, gdy skutki te powstały w okresie obejmującym trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę, w trakcie którego pracownica w związku z brakiem zyskowności oddziału przez cały czas była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia; 2) art. 265 § 1 k.p. i art. 265 § 2 k.p., przez ich niezastosowanie, podczas gdy powódka w ogóle nie złożyła wniosku o przywrócenie terminu, a ponadto – jeśli by przyjąć, że samo wniesienie pozwu zawierało w sobie dorozumiany wniosek o przywrócenie terminu - to i tak wniosek ten został złożony z uchybieniem 7 dni od dowiedzenia się przez powódkę o swojej ciąży; 3) art. 264 § 1 k.p. i art. 264 § 2 k.p., przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że 21-dniowy termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, względnie do wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy należy liczyć od dnia, w którym powódka dowiedziała się o swojej ciąży, podczas gdy powódka uchybiła temu terminowi - liczonemu tak od dnia dokonania przez pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę, jak i od dnia rozwiązania umowy o pracę; 4) art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie, podczas gdy w zaistniałym stanie faktycznym żądanie przywrócenia do pracy jest wyrazem nadużycia przez powódkę prawa.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwana powołała się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do pytań: 1) czy objęta art. 177 § 1 k.p. ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży dotyczy sytuacji, gdy ciąża powstała dopiero po dokonanych przez pracodawcę wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony, ale przed upływem dnia, w którym umowa o pracę została rozwiązana? 2) czy art. 177 § 1 k.p. dotyczy również sytuacji, gdy pracownica dowiaduje się o swojej ciąży już po rozwiązaniu umowy o pracę na skutek dokonanego wcześniej przez pracodawcę wypowiedzenia, w wyniku czego pracodawca dowiaduje się o tej ciąży po rozwiązaniu umowy o pracę? 3) czy art. 177 § 1 k.p. dotyczy sytuacji, gdy na skutek takiego rozwiązania umowy o pracę powstały nieodwracalne skutki podważające jakikolwiek sens i cel ponownego zatrudnienia danej pracownicy, w postaci likwidacji całego oddziału

pracodawcy mieszczącego się w innej miejscowości niż siedziba pracodawcy, zatrudniającego wcześniej tylko daną pracownicę, w wyniku czego doszło do likwidacji danego stanowiska pracy, tym bardziej, gdy skutki te powstały w okresie obejmującym trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę, w trakcie którego to okresu, dana pracownica w związku z brakiem zyskowności oddziału przez cały czas była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia?

Zdaniem pozwanej skarga kasacyjna jest także oczywiście uzasadniona bowiem Sąd drugiej instancji w sposób oczywisty naruszył: a) art. 264 § 1 k.p. i art. 264 § 2 k.p., przez błędną jego wykładnię i błędne przyjęcie, że 21-dniowy termin do wniesienia odwołania od umowy o pracę należy liczyć od dnia, w którym powódka dowiedziała się o swojej ciąży, podczas gdy w zaistniałym stanie faktycznym powódka uchybiła 21-dniowemu terminowi - zarówno liczonemu od dnia dokonania przez pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę, jak i od dnia rozwiązania umowy o pracę; b) art. 265 § 1 k.p. i art. 265 § 2 k.p., przez ich niezastosowanie, podczas gdy w powódka w ogóle nie złożyła wniosku o przywrócenie terminu, a ponadto - jeżeli nawet abstrakcyjnie przyjąć, że samo wniesienie pozwu zawierało w sobie dorozumiany wniosek o przywrócenie terminu - to i tak - wniosek ten został złożony z uchybieniem 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu; c) art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie (błędna subsumcja), podczas gdy w zaistniałym stanie faktycznym (względy ekonomiczne - brak zyskowności Oddziału, jako niekwestionowana przez powódkę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy w całym okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, likwidacja stanowiska pracy powódki i Oddziału w R. - w związku z brakiem zyskowności Oddziału, na skutek działań i zaniechań powódki), żądanie przywrócenia do pracy jest wyrazem nadużycia prawa.

Sąd Najwyższy zaważył, co następuje:

Skarga kasacyjna 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 występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub 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. Dopuszczenie i rozpoznanie skargi kasacyjnej ustrojowo i procesowo jest uzasadnione jedynie w tych sprawach, w których mogą być zrealizowane jej funkcje publicznoprawne. Nie w każdej zatem sprawie, nawet w takiej, w której rozstrzygnięcie oparte jest na błędnej subsumpcji czy wadliwej wykładni prawa, skarga kasacyjna może być przyjęta do rozpoznania. Podkreślenia wymaga, że Sąd Najwyższy nie jest trzecią instancją sądową i nie jest jego rolą korygowanie ewentualnych błędów w zakresie stosowania czy wykładni prawa w każdej indywidualnej sprawie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 września 2016 r., V CSK 143/16, LEX nr 2135552; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, LEX nr 2069457; z dnia 1 grudnia 2015 r., I PK 71/15, LEX nr 2021944).

W rozpoznawanej sprawie 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.) oraz oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie tych przesłanek.

Za istotne zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. uznaje się zagadnienie dotychczas niewyjaśnione i nierozwiązane w orzecznictwie, a więc cechujące się nowością, którego rozstrzygnięcie może sprzyjać rozwojowi prawa. W myśl utrwalonej linii judykatury powołanie się na tę okoliczność wymaga, obok sformułowania tego zagadnienia, także przytoczenia związanych z nim konkretnych przepisów prawnych, wskazania, dlaczego jest ono istotne oraz przedstawienia argumentacji wskazującej na rozbieżne oceny prawne (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). W przypadku gdy podstawą wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest występujące w sprawie zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), nie zachodzi ona, jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, brak nadto okoliczności uzasadniających zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP – wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Tymczasem art. 177 § 1 k.p., będący podstawą wszystkich przedstawionych w skardze zagadnień prawnych, był już przedmiotem wypowiedzi orzecznictwa, które jednolicie uznaje, że ochroną przewidzianą w art. 177 § 1 k.p. objęte są kobiety, które w momencie otrzymania oświadczenia woli o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu umowy o pracę nie były jeszcze w ciąży i zaszły w nią później, tj. w okresie wypowiedzenia. I tak, w cytowanym przez Sąd Okręgowy wyroku z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 330/00 (OSNP 2003 nr 1, poz. 11), Sąd Najwyższy stwierdził, że przewidziana tym przepisem ochrona pracownicy sprowadza się do zakazu wypowiedzania i zakazu rozwiązywania już wypowiedzianej umowy, a pracodawcy nie wolno doprowadzić do skutku wypowiedzenia umowy, gdy po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu dowiedział się o ciąży pracownicy. Zakaz ten oznacza także, że pracownica, która początkowo nie kwestionowała czynności pracodawcy, może żądać uznania jej za bezskuteczną na tej podstawie, że po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy okazało się, że po dokonaniu wypowiedzenia zaszła w ciążę. Ponadto, jeżeli po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a także o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika,

pracownica dostarczy pracodawcy zaświadczenie lekarskie, że w chwili jego składania była już w ciąży, pracodawca ma obowiązek cofnąć to oświadczenie. Chodzi tu więc o sytuację, gdy pracownica zaszła w ciążę w czasie biegnącego okresu wypowiedzenia, tj. gdy okres wypowiedzenia miałby się zakończyć w czasie, gdy pracownica jest już w ciąży, co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie. W razie niespełnienia przez pracodawcę tego obowiązku (cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu umowy) pracownicy przysługują na ogólnych zasadach roszczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 45 i art. 56 k.p.). Jeżeli kobieta podlegała z tytułu ciąży ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, a powiadomiła o tym pracodawcę już po ustaniu tego stosunku, to powinna być przywrócona do pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2017 r., I PK 174/16, OSNP 2018 nr 6, poz. 74). Ochrona kobiety w ciąży przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę jest bowiem jedną z najdalej sięgających w systemie prawa pracy. Przepis art. 177 § 1 k.p. ma przy tym charakter bezwzględnie obowiązujący (*ius cogens*). Zatem podnoszone przez skarżącą wątpliwości na tle wykładni tego przepisu zostały wyjaśnione przez judykaturę i nie ma potrzeby ich ponownego rozważania.

Z kolei przewidziana w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. oczywista zasadność skargi kasacyjnej zachodzi wówczas, gdy z jej treści, bez potrzeby głębszej analizy oraz szczegółowych rozważań, wynika, że przytoczone podstawy kasacyjne uzasadniają uwzględnienie skargi. W wypadku, gdy strona skarżąca twierdzi, że jej skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, powinna przedstawić argumentację prawną, wyjaśniającą w czym ta oczywistość się wyraża oraz uzasadnić to twierdzenie. Powinna w związku z tym wykazać kwalifikowaną postać naruszenia prawa materialnego i procesowego, polegającą na jego oczywistości *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49; z dnia 14 lipca 2005 r., III CZ 61/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 75; z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 29 kwietnia 2015 r., II CSK 589/14, LEX nr 1678066). Przestanką przyjęcia skargi kasacyjnej nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia

(por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2015 r., IV CSK 189/15, LEX nr 1844092 i przywołane tam orzeczenia).

Z ustaleń poczynionych w sprawie, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że powódka dowiedziała się o ciąży w dniu 12 czerwca 2017 r., a pozew przeciwko pracodawcy wniosła w dniu 27 czerwca 2017 r. W orzecznictwie przyjęte jest, że sytuację pracownicy, co do której po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży, można porównać do sytuacji pracownika, który w okresie wypowiedzenia został wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej (por. uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 14 kwietnia 1994 r., I PZP 59/93, OSNAPiUS 1994 r. nr 9, poz. 140, w której Sąd Najwyższy stwierdził, że w sytuacji, gdy po wypowiedzeniu przez pracodawcę umowy o pracę pracownik nie odwołał się od wypowiedzenia, a w okresie wypowiedzenia został wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej i z tej przyczyny podlegał ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, termin przewidziany w art. 264 § 1 k.p. biegnie od powzięcia przez pracownika wiadomości o tym wyborze). Z tego względu w powołanym już wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, zaakceptowano stanowisko, że termin do złożenia pozwu trzeba w takiej sytuacji liczyć od daty uzyskania przez zainteresowaną informacji o stanie ciąży (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11, LEX nr 1216263). Informacja o ciąży rozpoczyna zatem bieg uprawnienia do skutecznego kwestionowania złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia, zgodnie z terminami określonymi w art. 264 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2015 r., II PK 92/14, LEX nr 1656493).

Z kolei kwestia prawidłowego zastosowania art. 8 k.p. nie może być uznana za argument wskazujący na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, gdyż przepis ten ma z natury charakter generalny, niedookreślony i jego zastosowanie jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 252/08, LEX nr 736733).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

at