

POSTANOWIENIE

Dnia 31 sierpnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa T.W.
przeciwko F. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o zapłatę i odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 31 sierpnia 2017 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 23 czerwca 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.970 (dwa tysiące dziewięćset siedemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 czerwca 2016 r. Sąd Okręgowy w S. oddalił apelację pozwanej „F.” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 22 grudnia 2014 r., mocą którego zasądzono od pozwanej „F.” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki T.W. kwotę 19.000 zł (pkt I), kwotę 6394,80 zł (pkt II), oddalono powództwo w pozostałej części (pkt III).

W sprawie ustalono, że powódka zatrudniona była w pozwanej Spółce od dnia 23 stycznia 2009 r. na stanowisku kucharki, w pełnym wymiarze czasu pracy,

a następnie od dnia 1 kwietnia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej do dnia 31 grudnia 2014 r. W dniu 24 lutego 2011 r. powódka złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy za 2010 r. w wymiarze 5 dni roboczych na dni 23, 24, 25, 28, 29 marca 2011 r. Na wniosku tym znajduje się adnotacja o udzieleniu urlopu przez pracodawcę. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 10 stycznia 2011 r. do dnia 14 marca 2011 r. i od dnia 21 marca 2011 r. do dnia 29 marca 2011 r. W okresie od dnia 25 marca 2011 r. do dnia 29 marca 2011 r. powódka przebywała w szpitalu. W pracy była w dniach 15, 16, 17 i 18 marca 2011 r. W dniu 11 lipca 2011 r. wpłynęło do pozwanej pismo powódki z dnia 8 lipca 2011 r., w którym prosiła o jak najszybsze wypełnienie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu w celu złożenia wniosku do ZUS o rentę. Następnie powódka zwróciła się z wnioskiem do pracodawcy o udzielenia jej urlopu wypoczynkowego po okresie zwolnienia lekarskiego. Pismem z dnia 19 lipca 2011 r. rozwiązano z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wskazano, że przyczyną rozwiązania jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niestawieniu się do pracy od dnia 12 lipca 2011 r. i nieusprawiedliwienie tej nieobecności. Organ rentowy decyzją z dnia 31 października 2011 r. przyznał powódce od dnia 12 lipca 2011 r., tj. od zaprzestania pobierania zasiłku chorobowego, rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe zarówno zakwalifikowanie roszczeń powódki, jak i przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe i ocenę jego wyników, przy czym Sąd Odwoławczy uzupełnił zebrany w sprawie materiał dowodowy i dopuścił w drodze pomocy sądowej dowód z zeznań M.K..

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w S. w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, tj. art. 128 § 1 k.p., art. 151 § 1 k.p., art. 151⁴ § 1 k.p., art. 229 § 2 i 4 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz naruszenie przepisów postępowania tj. art. 325 k.p.c. w zw. z art. 56 § 1 k.p. oraz art. 80 k.p. w zw. z art. 21 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania skarżąca wskazała na konieczność udzielenia odpowiedzi na występujące w sprawie zagadnienia prawne, a mianowicie:

- czy pozostawanie w miejscu pracy w oczekiwaniu na możliwość powrotu z miejsca pracy do domu po zakończonej pracy, jest pozostawaniem w dyspozycji pracodawcy lub też pracą w godzinach nadliczbowych, również wówczas, gdy pracodawca nie wyrażał zgody na pracę ponad normatywny czas pracy, lecz wyraził zgodę pracownikowi na pozostawanie w miejscu pracy celem oczekiwania na środek transportu do domu po zakończonej pracy;

- czy rozwiązanie umowy o pracę z powodu rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jakim była nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, nawet w sytuacji ubiegania się przez pracownika o rentę jest dopuszczalne i czy dopuszczalne jest udzielenie wnioskowanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego bez dopuszczenia pracownika do pracy po przeprowadzonych badaniach o których mowa w art. 229 k.p.

Wskazując na powyższe skarżąca złożyła wniosek o orzeczenie co do istoty w sprawie i zmianę wyroku Sądu w ten sposób, iż oddała powództwo w całości, po uprzednim w myśl art. art. 398¹³ § 1, art. 398¹⁶ i 398¹⁹ k.p.c. uchyleniu zaskarżonego orzeczenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nie może zostać przyjęta do rozpoznania, gdyż argumentacja złożonego w tej kwestii wniosku nie przekonuje o występującym w sprawie istotnym zagadnieniu prawnym (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jak również o istnieniu przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., tj. skargi oczywiście uzasadnionej. Niewątpliwie wymogiem formalnym skargi (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) jest wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wymieniona powinność ma na celu uruchomienie instytucji „przedsądu”, czyli posiedzenia w gestii przyjęcia albo odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej. Zatem na tym etapie weryfikacji podlegają jedynie przesłanki z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Nie chodzi też o formalne powołanie się na wybraną podstawę, lecz o jej jurydyczne uzasadnienie.

Pozwana spółka uważa, że wniesiona przez nią skarga powinna zostać rozpoznana, gdyż w sprawie zachodzi potrzeba rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego. Sąd Najwyższy jednak nie podziela twierdzenia, że w sprawie występuje

wskazane zagadnienie prawne, wobec czego okoliczność ta nie jest uzasadnioną przesłanką przyjęcia skargi do rozpoznania. W sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy wyraził pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające jego zmianę, zwłaszcza gdy powszechnie przyjęta w orzecznictwie interpretacja przepisów została uwzględniona przez sąd drugiej instancji (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2001 r., I PKN 129/01, LEX nr 80456 oraz z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205).

Skarżąca spółka nie odniosła się do tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., bo ograniczyła się do sformułowania wątpliwości rodzącej się - w jej ocenie - na tle wykładni art. 128 § 1 k.p. przy czym wątpliwość tę zawarła w pytaniu, czy pozostawanie w miejscu pracy w oczekiwaniu na możliwość powrotu z miejsca pracy do domu po zakończonej pracy, jest pozostawaniem w dyspozycji pracodawcy lub też pracą w godzinach nadliczbowych. Pozwana nie przeprowadziła przy tym wywodu prawnego, który wskazywałby na potrzebę rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia w inny sposób niż zostało to dokonane w dotychczasowym orzecznictwie. Z kolei brzmienie art. 128 § 1 k.p. jest jasne i wynika z niego, że czasem pracy jest czas pozostawania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy: 1) w zakładzie pracy lub 2) w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Stosownie do treści tego przepisu przez czas pracy należy rozumieć czas, w jakim pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Przy tak unormowanej definicji na pierwszy plan wysuwa się kwestia dyspozycyjności. Ustawodawca wiąże pojęcie czasu pracy nie tylko z okresem faktycznego świadczenia pracy, lecz także z okresami jej nieświadczenia, w których pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy (por. K. Stefański, *Elastyczny czas pracy*, Warszawa 2016, LEX). Pracownik realizuje zatem swoje zobowiązanie przez oddanie pracodawcy swojej zdolności do wykonywania pracy, zaś jej wykorzystanie zależy od warunków pracy i jej organizacji, a ryzyko w tym zakresie obciąża w głównej mierze pracodawcę. (por. K. Rączka (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 814.). Konstrukcja stosunku pracy oparta jest na zasadzie

podporządkowania pracownika pracodawcy w procesie pracy, z której wynika pozostawanie pracownika w dyspozycyjności. W doktrynie prawa pracy podkreśla się, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy polega na faktycznej gotowości pracownika do świadczenia pracy i możliwości wydawania mu poleceń przez przełożonych. Pracownik powinien zatem pozostawać w miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy z zamiarem i możliwością jej wykonywania. Innymi słowy pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy ma miejsce wówczas, gdy pracownik ma wolę wykonywania pracy i daje temu zewnętrzny wyraz, jest dyspozycyjny wobec pracodawcy, a ponadto istnieje faktyczna możliwość wykonywania pracy. W konsekwencji okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się od momentu stawienia się pracownika w wyznaczonym czasie w zakładzie pracy lub w innym miejscu, w którym praca ma być świadczona, a kończy z upływem określonego czasu pracy albo później, jeżeli pracownik został zobowiązany do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 1998 r., III ZP 20/97, LEX nr 32568).

Natomiast zagadnienie sformułowane przez skarżącą w istocie rzeczy sprowadza się do kontestowania stanu faktycznego. Tymczasem Sąd Najwyższy jako sąd prawa, jest związany ustaleniami faktycznymi dokonanyymi przez Sądy *a meriti* (art. 398¹³ 2 k.p.c.), a podstawy kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). W tym miarodajnym zakresie ustalenia faktyczne dokonane przez Sądy *a meriti* jednoznacznie potwierdzają przepracowanie przez powódkę godzin nadliczbowych w środki i w piątki, jak i w odniesieniu do wykonywanej przez nią pracy w dwie soboty i w dwie niedziele miesiąca. Argumentacja pozwanej, jakoby powódka nie pracowała, gdyż oczekiwała na inne osoby, z którymi mogłaby wrócić do domu nie znalazła potwierdzenia w zeznaniach świadków, którzy wskazywali, że powódka pracowała - zarówno w weekendy, jak i przy przygotowaniu cateringu dla klubu w środy i piątki. Tym samym spełnione zostały przesłanki pozostawania powódki w dyspozycji pracodawcy, wbrew twierdzeniu skarżącej, zgodnie z zasadą, że okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się z chwilą stawienia się do pracy, kończy z upływem dniówki roboczej lub później - w przypadku pracy nadliczbowej - w momencie zakończenia wykonywania dodatkowych czynności.

Trafnie również argumentował Sąd Okręgowy, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Praca w godzinach nadliczbowych może być zatem świadczona bez wyraźnego polecenia przełożonego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, LEX nr 49309).

W odniesieniu do drugiego z przedstawionych zagadnień warto zauważyć, że domniemane zagadnienie prawne obraca się w sferze przepisu prawa (art. 52 k.p.), którego treść jest od wielu lat niezmienna. To, samo w sobie, upoważnia już do szerszego spojrzenia na sprawę, zwłaszcza w kontekście dorobku judykatury, tak by uchwycić potencjalne nowe, istotne i nierozpoznane kwestie prawne. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, kwalifikowane zachowanie pracownika, uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinno być bezprawne, zawinione i zagrażające interesom pracodawcy. Bezprawność zachowania pracownika przejawia się nieprzestrzeganiem przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniem podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej ocenie podlega fakt, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Dla zastosowania przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a jego naruszenie ma charakter ciężki. Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy.

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. Naruszenie lub zagrożenie

interesów pracodawcy nie musi przy tym polegać na wyrządzeniu szkody majątkowej. Pojęcie to obejmuje bowiem także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy. Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku.

W przedmiotowej sprawie Sądy *a meriti* jednoznacznie ustaliły, że w postępowaniu powódki nie można dostrzec spełnienia żadnej z przedstawionych powyżej przesłanek skutecznego postawienia pracownikowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przede wszystkim, należy odróżnić nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy od opóźnionego usprawiedliwienia nieobecności przez tego pracownika. Są to bowiem dwa odmienne zdarzenia, z których każde winno podlegać odrębnej ocenie. Pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, LEX nr 38253). Tym samym zagadnienie sformułowane przez skarżącą w istocie rzeczy również sprowadza się do kontestowania stanu faktycznego.

W ostatnim z podniesionych zagadnień należy podkreślić, że pracodawca nie może skutecznie udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy nawet wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę, a więc udzielenie urlopu wypoczynkowego nie przerywa niezdolności pracownika do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2016 r., II PK 241/15, LEX nr 2202494). Obowiązek pracodawcy dotyczący skierowania pracownika na badania lekarskie powstaje dopiero wówczas, gdy pracownik w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości zgłasza swoją gotowość do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 r., LEX nr 1929074). W omawianej sprawie Sądy *a meriti* ustaliły, że powódka niewątpliwie była niezdolna do pracy.

Natomiast powołanie się przez skarżącą na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., tj. oczywiste uzasadnienie skargi kasacyjnej, zobowiązywało do przedstawienia wywodów prawnych zmierzających do wykazania kwalifikowanej

postaci zarzucanego naruszenia przepisów prawa materialnego i przepisów postępowania, które wymagałyby wykazania ich oczywistego naruszenia, widocznego dla każdego od razu i *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wnikania w szczegóły sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274). Tego warunku nie spełniła wniesiona skarga kasacyjna, zważywszy że potencjalne stwierdzenie oczywistego naruszenia wskazanych w podstawach skargi przepisów prawa wymagałoby przecież kolejnej (ponownej) weryfikacji i oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, co usuwa się na ogół i co do zasady spod weryfikacji kasacyjnej (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c.