

POSTANOWIENIE

Dnia 18 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A. W.

przeciwko N. w N.

o przywrócenie do pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18 listopada 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w O.

z dnia 10 stycznia 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego,

III. przyznaje radcy prawnej A. K. od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w O. tytułem wynagrodzenia za reprezentowanie powódki w postępowaniu kasacyjnym z urzędu 240 zł (dwieście czterdzieści) podwyższoną o stawkę podatku od towarów i usług.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 stycznia 2019 r. Sąd Okręgowy w O. oddalił apelację powódki A. W. od wyroku Sądu Rejonowego w O. z dnia 26 czerwca 2018 r., w sprawie przeciwko N. w N. o przywrócenie do pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego pierwsza z przyczyn podanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę, to jest częsta usprawiedliwiona nieobecność powódki w pracy z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych skutkująca dezorganizacją pracy pozwanego stowarzyszenia oraz w sposób istotny

utrudniająca pracę stowarzyszenia nie budzi wątpliwości co do jej prawdziwości i zasadności. Pozwany pracodawca zaznaczył też wyraźnie, że okresy nieobecności powódki z powodu choroby (lub urlopu na żądanie) występowały w sposób zbieżny z okresami wzmożonej pracy w stowarzyszeniu, to jest w okresie naboru wniosków, rozpatrywania protestów od ocen tychże wniosków czy też w momencie organizowania spotkań informacyjnych dla osób składających wnioski. W ocenie Sądu pierwszej instancji nagłe, krótkotrwałe i powtarzające się nieobecności powódki w pracy, wynoszące około tygodnia do dwóch w każdym miesiącu począwszy od sierpnia 2016 r. niewątpliwie dezorganizowały pracę w pozwanym stowarzyszeniu, skutkowały koniecznością doraźnego przesuwania zadań na innych pracowników oraz świadczenia przez nich pracy poza normalnymi godzinami pracy biura. Wskazał, że sytuacja taka jest szczególnie trudna w tego rodzaju instytucjach jak pozwane stowarzyszenie (współfinansowane ze środków unijnych), które nie mogą w sposób całkowicie swobodny i nagły dokonywać przesunięć środków finansowych, np. na zatrudnienie dodatkowych pracowników czy też tworzyć nowych etatów. Sąd Okręgowy podzielił ocenę dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Wskazał, że orzecznictwo sądowe dotyczące absencji chorobowych pracowników jako przyczyny wypowiedzenia jest obszerne i jednolite w treści. Wynika z niego, jak prawidłowo zaakcentował Sąd Rejonowy, że częste nieobecności mogą stanowić samodzielną i uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, gdyż dezorganizują pracę w aspekcie finansowym i pozafinansowym, nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p., a także na naruszeniu przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy: art. 227 k.p.c. w związku z art. 232 zdanie 2 k.p.c. w związku z art. 241 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na jej oczywistą zasadność. Wskazała, że w rozpoznawanej sprawie doszło do rażącego naruszenia przepisów prawa materialnego oraz rażącego naruszenia prawa procesowego, co miało istotny wpływ na treść orzeczenia, które zostało wydane z pokrzywdzeniem interesu powódki jako długoletniego pracownika w

pozwanym zakładzie pracy. Sąd drugiej instancji nie uzupełnił materiału dowodowego, w celu zweryfikowania ilości absencji w pracy innych pracowników pozwanego, a sytuacja powódki w tym zakresie nie odbiega od normy.

Skarżąca wskazała także na potrzebę wykładni przepisu art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu długotrwałej absencji pracownika wywołanej chorobą, co potwierdzają rozbieżności w dotychczasowym orzecznictwie sądów w tym również Sądu Najwyższego. Zdaniem skarżącej dotychczasowa linia orzecznicza sądów powszechnych co do zasady może być jednolita, jednak linia orzecznicza Sądu Najwyższego jednolita nie jest. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wskazuje także, że długotrwała nieobecność pracownika w pracy nie stanowi dostatecznego powodu do rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00). W wyroku z dnia 17 maja 2016 r. Sąd Najwyższy przyjął, że sąd winien badać sytuację pracownika szczególnie, konkretnie i w porównaniu do innych pracowników danego pracodawcy. Zdaniem skarżącej Sąd Najwyższy winien również sprecyzować, jak należy prawidłowo rozumować częste absencje w pracy powodujące dezorganizację pracodawcy - jaka ilość nieobecności, bądź jaka ich ilość w przedziale czasowym może być uznana za długotrwałą bądź powtarzającą się nieobecność pracownika w pracy.

Zdaniem skarżącej w rozpoznawanej sprawie występuje również istotne zagadnienie prawne, które należy rozstrzygnąć konkretnie, mając na uwadze rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl 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.

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy, czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2000, V CKN 1780/00, OSNC 2001, nr 3, poz. 52; z dnia 22 marca 2001 r., V CZ 131/00, OSNC 2001, Nr 10, poz. 156). W przyczynie kasacyjnej określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. nie chodzi o wskazanie naruszenia prawa przez sąd *meriti*, choćby oczywistego, co dotyczy zwłaszcza uchybień w sferze prawa procesowego, lecz o to, aby wykazane uchybienia sądu skutkowały wydaniem oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 28 lutego 2012 r., I PK 157/11, LEX nr 1215115). W rozpoznawanej sprawie skarżąca nie wykazała istnienia tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie wskazała jakichkolwiek argumentów prawnych, świadczących o tym, dlaczego zarzucane uchybienia mają jej zdaniem kwalifikowany charakter. Tymczasem w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że 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 (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 36/18, LEX nr 2508116; z dnia 29 maja 2018 r., I CSK 42/18, LEX nr 2508120). Wywód prawny wskazujący, w czym wyraża się ta „oczywistość” winien znaleźć się w uzasadnieniu wniosku (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., III UK 127/17, LEX nr 2496323). O tym, że skarga jest oczywiście uzasadniona, nie może decydować argumentacja zawarta w uzasadnieniu jej podstaw (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2018 r., II UK 277/17, LEX nr 2490632). W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie został wykorzystany dorobek orzecznictwa i doktryny w zakresie warunków prawnych, jakie muszą zostać spełnione, aby można stwierdzić spełnienie przesłanek określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Przepisu tego nie wystarczy tylko powołać, lecz trzeba mieć na uwadze, że dąży się do wzruszenia prawomocnego orzeczenia sądowego przez zastosowanie nadzwyczajnego środka zaskarżenia.

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2015 r., III CSK 269/15, LEX nr 1982406). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej. Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, należy wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2015 r., III CSK 269/15, LEX nr 1982406).

Zauważyć należy, że kwestia uznania usprawiedliwionych absencji pracownika za uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była wielokrotnie podejmowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Orzecznictwo to powinno być znane skarżącej, bowiem zostało szczegółowo przywołane w cytowanym przez skarżącą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK

155/15, (OSNP 2017, nr 12, poz. 160). Tytułem przykładu można przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600), w którym Sąd Najwyższy wskazał, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Analogiczne stanowisko zostało zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 323/99 (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 157) - w wypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe, nie można od pracodawcy wymagać, aby brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę. Dodatkowo zauważyć należy, że punkt ciężkości w orzecznictwie postawiony jest nie na precyzyjne określenie długości absencji pracownika uzasadniającej wypowiedzenie umowy, ale na konieczność wystąpienia dodatkowych przesłanek, z których wynika, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi. Do takich przesłanek należą w szczególności: powtarzalność nieobecności w pracy, nieodzyskanie przez pracownika pełni sił po absencji spowodowanej chorobą, naruszanie obowiązków pracowniczych, przerywane częste okresy absencji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15, OSNP 2017, nr 12, poz. 160; z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16, LEX nr 2426570; z dnia 19 marca 2014 r., I PK 177/13, OSNP 2015, nr 8, poz. 111). W orzeczeniach dotyczących rozwiązania stosunku pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, Sąd Najwyższy wskazuje ponadto, że ocena zasadności wypowiedzenia w takiej sytuacji musi być powiązana z celem i istotą stosunku pracy w tym sensie, że jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (wyroki Sądu Najwyższego:

z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600; z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 648; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2005 r., II PK 300/04, LEX nr 1129105).

Odnosząc się do sugerowanej przez skarżącą rozbieżności orzecznictwa należy zauważyć, że o rzeczywistych rozbieżnościach w judykaturze można mówić tylko wówczas, gdy brak zgodności rozstrzygnięć dotyczy takich samych lub bardzo zbliżonych stanów faktycznych, co skarżąca powinna wykazać (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 577/17, LEX nr 2497710). Powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga przytoczenia i poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., III UK 123/17, LEX nr 2496319).

W ocenie Sądu Najwyższego skarżąca nie zdołała wykazać występowania tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Przywołane przez nią dwa wyroki Sądu Najwyższego - z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15 oraz z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00 zostały wydane w odmiennym stanie faktycznym niż ustalony w rozpoznawanej sprawie. W wyroku z dnia 17 maja 2016 r. przedmiotem rozstrzygnięcia była jedna dłuższa (ponad 4-miesięczna) nieobecność pracownika nienagannie wykonującego obowiązki, występująca w okresie 6-letniego zatrudnienia, który po tym okresie odzyskał zdolność do pracy. W wyroku z dnia 6 listopada 2001 r. z kolei powodowie byli długoletnimi pracownikami strony pozwanej (okres ich zatrudnienia przekraczał 20 lat), w okresie całego zatrudnienia nienagannie wykonywali swoje obowiązki, a ich nieobecności w pracy nie przekraczały 40 dni.

Odnosząc się do ostatniej przywołanej przesłanki przedsądu zauważyć należy, że zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. Jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą

przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić przez jego sformułowanie z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, Legalis 1508600; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, Legalis 1482401; z dnia 24 maja 2016 r., I CSK 666/15). Innymi słowy istotne zagadnienie prawne powinno kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana, tak aby to wpierw sam skarżący mógł stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III UK 206/13). Skarżący ma zatem obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jurydyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., I UK 252/17, LEX nr 2533238). W celu spełnienia przesłanki przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie wystarczy samo sformułowanie pytania do Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 12/18, LEX nr 2499783). W rozpoznawanej sprawie skarżąca sformułowała zagadnienie prawne powołując się na rozbieżność orzecznictwa, co stanowi powtórzenie argumentacji przywołanej jako uzasadnienie przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. O kosztach pomocy prawnej udzielonej z urzędu rozstrzygnięto na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 w związku z § 16 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów

nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 68).