

POSTANOWIENIE

Dnia 6 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A.D.
przeciwko P. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O.
o wynagrodzenie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 6 grudnia 2017 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 30 września 2016 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z 30 września 2016 r. oddalił apelację skarżącej Spółki z o.o. P. w O. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z 2 lutego 2016 r., którym zasądzono na rzecz powoda A.D. 34.672 zł z odsetkami i kosztami tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy w grudniu 2008 r. i styczniu 2009 r.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na „istotne, z punktu widzenia systemu prawa cywilnego, zagadnienia prawne, tj.:

1. Czy w przypadku tak „luźnego” stosunku pracy, że czas pracy jest zadaniowy, można mówić o pozostawianiu pracownika w określonym czasie do dyspozycji pracodawcy (w kontekście przepisu art. 81 § 1 k.p.), a jeżeli tak, to czy należy wtedy uznawać *a priori*, że pracownik cały czas jest do dyspozycji, czy należy badać, rzeczywisty czas pozostawiania pracownika do dyspozycji

pracodawcy? W uzasadnieniu podkreślono, iż „Jeśli bowiem przyjmiemy, że możliwe jest, że pracownik świadczący pracę w systemie zadaniowego czasu pracy objęty jest dyspozycją art. 81 § 1 k.p. i powinien z tego tytułu otrzymywać wynagrodzenie za tzw. przestój, to jak należy ustalić, kiedy pracownik taki pozostaje w określonym czasie do dyspozycji pracodawcy. Jeżeli przyjąć, że pracownik taki jest do dyspozycji pracodawcy przez cały czas, to oznaczałoby, że nawet w środku nocy pracodawca mógłby wezwać go do wykonywania pracy, co byłoby niekorzystne dla pracownika. W innym zaś przypadku należałoby badać rzeczywisty czas pozostawiania pracownika do dyspozycji pracodawcy, czyli taki czas w jakim pracownik zgłasza gotowość do wykonywania pracy, bowiem przy tak „luźnym” stosunku pracy, to pracownik decyduje kiedy może wykonywać dla pracodawcy określone zadania, a nie pracodawca. Pracownik wykonujący pracę w zadaniowym czasie pracy może bowiem pracować dla kilku pracodawców i nie jest możliwe, że jest przez cały czas do dyspozycji każdego z nich”.

2. Czy w przypadku, gdy w umowie o pracę ustalono jako miejsce pracy terytorium Niemiec (Sąd Okręgowy ustalił, że P.W. umówił się ustnie z A.D., że miejscem pracy są Niemcy, jako cały kraj), pozostawianie do dyspozycji na zasadzie art. 81 § 1 k.p. oznacza znajdowanie się pracownika na terenie Niemiec (skoro jest to miejsce pracy), czy mimo to musi być to miejsce odrębnie wyznaczone przez pracodawcę, a wreszcie, czy należy uznawać, że wysłanie przez pracownika pisma o gotowości do pracy bez wskazania miejsca, gdzie on w tej gotowości pozostaje, a ponadto nie z terytorium Niemiec, czyli miejsca pracy, wystarczające jest do uznania, że spełnione zostały warunki z art. 81 § 1 k.p.? Skarżący odwołał się do wyroków Sądu Najwyższego z 23 października 2006 r., I PK 110/06, z 18 lutego 2016 r., III PK 99/14, z 26 czerwca 1998 r., I PKN 195/98. Zauważył, iż pracownik powinien oczekiwać w gotowości do pracy w miejscu pracy (w miejscu wskazanym w umowie jako miejsce pracy), ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy. Jeśli miejscem pracy pracownika jest terytorium Niemiec i nie wykonuje on pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, to aby otrzymać wynagrodzenie za ten czas, powinien pozostawać w gotowości do pracy na terenie Niemiec, tak aby mógł niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę. Dla nabycia przez pracownika roszczenia o zapłatę

wynagrodzenia za czas gotowości do pracy niewystarczające jest wysłanie z terytorium Polski pisma do pracodawcy ze zgłoszeniem gotowości do pracy, bez wskazania miejsca, w którym pracownik taki będzie oczekiwał na podjęcie pracy, bowiem z pisma takiego wynika, że nie oczekuje on na pracę w miejscu pracy, ani pracodawcy nie jest znane inne miejsce, w którym oczekuje on na wezwanie pracodawcy. Stąd nie są spełnione przesłanki z art. 81 § 1 k.p., a tym samym wynagrodzenie takie nie należy się pracownikowi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przysądu i dlatego nie został uwzględniony.

Chodzi o mankamenty metodyczne i merytoryczne.

Przed wszystkim na etapie przysądu nie ocenia się podstaw kasacyjnych, jako że stanowią odrębną część skargi i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu jej do rozpoznania. Oznacza to, że nie zastępują podstaw przysądu ani ich uzasadnienia (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. oraz art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. w związku z art. 398⁴ § 2 k.p.c.). Tę oczywistą uwagę czyni się dlatego, że skarżący koncentruje się na ocenie zastosowania prawa, co ma uzasadniać uwzględnienie skargi kasacyjnej, jednak nie odwołuje się we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania do podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Nawet hasłowo nie twierdzi, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy tak jak Sąd powszechny, nawet gdy we wniosku o przyjęcie skargi wskazano na szczególną podstawę przysądu 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., gdyż tylko ta ma na uwadze indywidulany interes strony skarżącej w przyjęciu skargi do rozpoznania.

Skarżący odwołuje się tylko do pierwszej podstawy przysądu, czyli z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Znaczenie i funkcja tej podstawy przysądu są inne niż podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. W centrum zainteresowania jest wówczas problem prawny o istotnym znaczeniu dla systemu prawa, czyli decyduje interes publiczny a nie indywidulany w rozpoznaniu istotnego zagadnienia prawnego. Problem prawny nie może być wówczas redukowany do zwykłej

wykładni prawa, bo nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego kazus (pytanie), na które odpowiedzi można wymagać od jurysty.

Sformułowane we wniosku zagadnienia prawne nie mają rangi istotnego zagadnienia prawnego z następujących przyczyn.

Zagadnienie pierwsze dlatego że, nie ma w prawie pojęcie „luźnego” stosunku pracy. Punkt wyjścia jest niewłaściwy, bo w rozstrzygnięciu Sąd miał na uwadze prawne pojęcie stosunku pracy. Po wtóre czym innym jest system czasu pracy, a w tym przypadku ustalony przez Sąd powszechny system zadaniowego czasu pracy i czym innym jest wynagrodzenie za gotowość do pracy. Obie regulacje stanowią wyjątki w swoich zakresach. Pierwsza, bo nie ma w niej ani wymiaru czasu pracy określonego w jednostkach czasu, ani także jego rozkładu, gdyż o rozkładzie decyduje każdorazowo sam pracownik, przepracowany czas nie podlega żadnemu rozliczeniu w jakimś przyjętym okresie rozliczeniowym. Druga, bo wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczący pracodawcy. Można więc kwestionować zadaniowy czas pracy albo gotowość do pracy, jako że są to instytucje odrębne i ocenia się je wedle samodzielnych kryteriów. Zagadnienie nie podważa ustalenia, że wolą stron był zadaniowy czas pracy. Jest to ustalenie faktyczne i rozstrzygnięcie prawne (art. 65 k.c.). Wola stron należy do stanu faktycznego sprawy i wiąże na etapie przedsądu w ocenie podstawy przedsądu (art. 398¹³ § 2 k.p.c. ma odpowiednie zastosowanie na etapie przedsądu). Treść wniosku o przyjęcie skargi nie podważa też ustalenia Sądu, że skarżący był w gotowości do pracy. Również to ustalenie wiąże w ocenie podstawy przedsądu. Na etapie przedsądu nie ocenia się podstaw kasacyjnych. Pytanie o to jak należy ustalić, kiedy pracownik „taki” pozostaje w określonym czasie do dyspozycji pracodawcy nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa w konkretnej sprawie. Nie powinno się uznawać *a priori*, że pracownik cały czas pozostaje do dyspozycji pracodawcy, bo system zadaniowego czasu pracy nie znosi ograniczeń wynikających z norm czasu pracy, co też nie znaczy, że w sytuacji tego wymagającej pracodawca nie mógłby wezwać pracownika do wykonywania pracy „nawet w środku nocy”. Jurydycznie nie jest to jednak żadne novum jako przesłanka istotnego zagadnienia prawnego. Przepis art. 81 § 1 k.p. nie

wymaga też ustalania „rzeczywistego czasu pozostawiania pracownika do dyspozycji pracodawcy, czyli tylko czasu w jakim zgłasza gotowość do wykonywania pracy (...)”. Z tej przyczyny, że przepis nie zawiera takiej regulacji (*in extenso*) i dlatego nie można w drodze orzecznictwa wprowadzić takiej miary, czyli jednej i kategorycznej, od której spełnienia - zrealizowania zależałoby spełnienie gotowości do pracy. W szczególności zapis z art. 22 § 1 k.p. o „miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” nie występuje w art. 81 § 1 k.p., dlatego nie można stwierdzić, iż zawsze przesłanka gotowości do pracy będzie zależała tylko od przebywania pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Ostatnia uwaga prowadzi do drugiego zagadnienia, którego ocenę należy rozpocząć od wskazania, iż Sąd Rejonowy ustalił, że w umowie o pracę miejsce świadczenia pracy określono jako „poza siedzibą pracodawcy”. Sąd Okręgowy również to ocenił i stwierdził, iż strony zgodnie ustaliły, że praca będzie wykonywana poza siedzibą spółki i dalej skonstatował, że doszło do porozumienia, iż powód będzie wykonywał pracę na obszarze Niemiec. Od razu więc widać, że jest to kwestia bardziej faktyczna niż prawna, bo siedziba pozwanego pracodawcy jest blisko granicy i w sprawie ustalono, że powód w pierwszym etapie (nieobjętym sporem) po zatrudnieniu pracował w Niemczech. Wątpliwe byłoby kategoryczne wymaganie, że powód może przejawiać gotowość do pracy pozostając tylko na terenie Niemiec, skoro pracodawca nie zleca mu pracy. Spór nie obejmuje zatrudnienia od pierwszego dnia i pierwotnej gotowości do pracy, lecz dalsze dwa miesiące. Chodzi o realizację uprzedniego stosunku pracy po zgłoszeniu w określony sposób gotowości do pracy. Ze sprawy wynika, że po zmianie w spółce uznano, iż sama umowa o pracę nie jest ważna, co okazało się nieuprawnione. Rozstrzygnięcie o ważności umowy o pracę wiąże, bo skargę wnosi się od prawomocnego wyroku. Uzasadnia to stwierdzenie, że w zagadnieniu przeważa aspekt wykładni prawa na użytek konkretnej sprawy. Nie wystarcza to do stwierdzenia istotnego zagadnienia prawnego, które ma na uwadze art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Nie ma ustawowej definicji gotowości do pracy. Sąd ocenia ją indywidualnie w każdym konkretnym przypadku. Wielość orzeczeń dotyczących art. 81 § 1 k.p. nie świadczy o rozbieżności w orzecznictwie Sądów, lecz o

potrzebie samodzielnego stosowania przepisu wobec różnych sytuacji faktycznych. Przypada to w pierwszej kolejności Sądom powszechnym i może być kontrolowane przez Sąd Najwyższy, jednak wówczas będzie to orzeczenie w konkretnej sprawie. Nie ma rozbieżności w orzecznictwie, które uzasadniałyby podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Oczywiście skarżący nie odwołuje się do tej podstawy przedsądu, jednak jest pomocna w ocenie, bo potwierdza brak koniecznej interwencji Sądu Najwyższego. W przeciwnym razie Sąd Najwyższy niejako z urzędu podjąłby uchwałę w składzie powiększonym mając na uwadze potrzebę ujednolicenia orzecznictwa. Potwierdzają to orzeczenia Sądu Najwyższego wskazane we wniosku (I PK 110/06, III PK 99/14, I PKN 195/98; dodatkowo można wskazać na wyroki z 25 października 2010 r., I PK 255/15, z 4 października 2013 r., I PK 70/13, z 13 października 2013 r., II PK 16/13, z 12 października 2017 r., II PK 257/16). Innymi słowy Sąd Najwyższy nie może zastąpić prawodawcy, gdyż regulacja prawna art. 81 § 1 k.p. tego nie wymaga. Innymi słowy odpowiedź na pytanie czy powód powinien być cały czas w gotowości do pracy na terenie Niemiec została udzielona przez Sąd powszechny w tej sprawie. W ocenie tej Sąd nie pominął też pism wysyłanych przez powoda. Reasumując we wniosku nie ma istotnego problemu prawnego (podobnego do pytania prawnego z art. 390 k.p.c.), gdyż jedynie w krótkiej treści odwołuje się do tej podstawy przedsądu, natomiast przeważa w nim kwestia oceny zastosowania prawa w konkretnej sprawie, ściśle uwarunkowana treścią sporu, co nie składa się na pierwszą podstawę przedsądu.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).