

Sygn. akt III PK 71/14

POSTANOWIENIE

Dnia 27 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa E. P.
przeciwko C. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.
o wynagrodzenie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 27 listopada 2014 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w S.
z dnia 22 listopada 2013 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej 900
(dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z 22 listopada 2013 r. oddalił apelację skarżącej powódki E. P. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z 25 kwietnia 2013 r., którym oddalono jej powództwo wynagrodzenie za okres od kwietnia do września 2011 r. Powództwo i apelacja zostały oddalone, gdyż powódka w spornym okresie nie sygnalizowała pozwanej w żaden sposób gotowości do pracy, gdyż była przekonana, że zgłaszanie tej gotowości jest bezcelowe, z uwagi na postawę pracodawcy. Przejawianie przez pracownika zamiaru podjęcia pracy jest elementem koniecznym pozostawania w gotowości do pracy. Pracownik może wyrazić pracodawcy wolę świadczenia pracy w każdy możliwy sposób. W

szczegółności w formie pisemnej, telefonicznej, poprzez czynności konfluentne jak też przez wytoczenie przeciwko pracodawcy odpowiedniego powództwa sądowego (o nakazanie dopuszczenia do pracy i o wynagrodzenie). Zgłoszenie przez pracownika gotowości do świadczenia pracy jest możliwe i konieczne także w sytuacji, gdy pracodawca odmawia dopuszczania go do pracy. Tym bardziej jest to możliwe (i konieczne) w sytuacji gdy pracownik uważa, że taka odmowa nastąpi, z uwagi na istniejący konflikt.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., „dotyczącą wykładni art. 81 § 1 k.p., a mianowicie: czy pracownik przejawiający gotowość do wykonywania pracy, o której mowa w art. 81 § 1 Kodeksu pracy, zachowuje prawo do wynagrodzenia również wówczas, gdy nie uzewnętrznia tej gotowości do wykonywania pracy jedynie z uwagi na fakt, iż w danym stanie faktycznym pracodawca nie zamierza dopuścić pracownika do wykonywania pracy, a niemożność wykonywania pracy wynika z bezprawnego działania pracodawcy, czy też w każdych okolicznościach pracownik winien uzewnętrznić swą gotowość do pracy?”. W uzasadnieniu wniosku podano, iż zasadniczo przyjmuje się w orzecznictwie, że pracownik winien wykazać swą gotowość do pracy. Jednakże Sąd Najwyższy wskazuje, iż gotowość taka nie musi być w jakikolwiek sposób uzewnętrzniana, np. oświadczeniem pisemnym (wyrok SN z 13 lutego 2013 r., I PK 187/12). Może być uzewnętrzniona przez np. złożenie pozwu. W sprawie niniejszej powódka również wprost nie złożyła oświadczenia, iż wyraża gotowość do pracy, jednakże złożyła pozew o zapłatę wynagrodzenia za pracę. Już (z) tej czynności wynika, iż powódka uważa się za pracownika – co było sporne w procesie – i pośrednio wyraziła gotowość do świadczenia pracy. W orzecznictwie wskazuje się, iż gotowość do pracy winna być wykazywana nie tylko przez samo złożenie pozwu o ustalenie istnienia stosunku pracy, ale też przez składanie pracodawcy oświadczeń o gotowości do świadczenia pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2011 r., I PK 167/10). W sprawie niniejszej istniał spór co do tego, czy powódka jest pracownikiem pozwanej spółki. Ponadto strona pozwana swymi działaniami wprost wskazała, iż nie zamierza powódki dopuścić do świadczenia pracy, gdyż odebrano powódce przepustkę. Powódka jednak uważała się za pracownika pozwanej, gdyż nie złożyła pozwu o

ustalenie stosunku pracy, lecz o zasądzenie wynagrodzenia. Nadto wskazała, iż samo zgłaszanie gotowości do świadczenia pracy było niecelowe, jako że z uwagi na silny konflikt zgłoszenie takie pozbawione byłoby sensu. Na tym tle, w ocenie powódki, rozumienie art. 81 § 1 k.p. w ten sposób, iż pracownik zawsze jest obowiązany wykazać gotowość do świadczenia pracy i że winien to czynić nawet nie tylko jednorazowo, ale niejako stale przypominać o swej gotowości, byłoby nieprawidłowe w sytuacji, o której ze stanu faktycznego danej sprawy wynika, że pracownik i tak dopuszczony do pracy nie będzie, bo pracodawca w ogóle nie uważa go za pracownika i zakazuje wpuszczania go na teren zakładu pracy. Nie może bowiem być tak, że strona została pozbawiona możliwości świadczenia pracy przez pracodawcę w sposób jednoznaczny – poprzez odebranie przepustki i ustalenie zakazu wstępu, przy jednoczesnym istnieniu konfliktu w spółce, i jednocześnie miała być pozbawiona swego wynagrodzenia jedynie z uwagi na to, że w danej sprawie chciała świadczyć pracę, lecz wiedziała, że bezcelowe jest domaganie się dopuszczenia do świadczenia pracy. Tym bardziej, że przed odebraniem jej przepustki powódka sprawowała funkcję prezesa zarządu i na tą funkcję pozwany przyjął już inną osobę. Ponadto po pojawieniu się nowego prezesa zarządu powódce zaprzestano wypłacać wynagrodzenie, jednakże nie rozwiązano z nią umowy o pracę tylko uznano, że powódka pracownikiem nie jest. Wykładnia art. 81 § 1 k.p. w sposób wynikający z dotychczasowej linii orzeczniczej Sądu nie powinna więc mieć zastosowania w sprawach, w których ze stanu faktycznego wynika niecelowość i niezasadność zgłaszania gotowości do pracy przez pracownika. Byłoby to bowiem działanie niemające na celu wykazanie gotowości do świadczenia pracy (gdyż negacja tej gotowości przez pracodawcę jest oczywista), lecz mające na celu jedynie wykazanie spełnienia formalnych wymogów z art. 81 § 1 k.p.

Pozwana wniosła o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (wyżej *in extenso*) nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Jedynie hasłowo odwołuje się do istotnego zagadnienia prawnego, gdyż sformułowana kwestia (zagadnienie) nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa w konkretnej sprawie. Metodycznie i merytorycznie istotne zagadnienie prawne nie może być redukowane do wykładni prawa, gdyż są to odrębne podstawy przedsądu (art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Nawet wykładnia prawa jako przesłanka przedsądu spełnia się dopiero po wskazaniu i wykazaniu kwalifikowanej potrzeby wykładni przepisów prawa, czyli gdy budzą poważne wątpliwości lub wywołują rozbieżności w orzecznictwie sądów. Kwestia stosowania art. 81 § 1 k.p. jest przedmiotem sporów i orzecznictwo jest w tym zakresie niemałe, co nie świadczy o skomplikowanym charakterze regulacji prawnej, lecz wynika z różnych stanów faktycznych.

Taki też jest kierunek argumentacji przedstawiony w uzasadnieniu wniosku, gdyż ma na uwadze sytuację skarżącej powódki i w istocie kontestuje zastosowanie prawa materialnego w jej sprawie.

Nie składa się to jednak na istotne zagadnienie prawne lecz stanowi domenę podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Wniosek nie odwołuje się do tej podstawy przedsądu i nawet nie twierdzi, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Innymi słowy istotne zagadnienie prawne to problem ważki dla dziedziny lub systemu prawa, opracowany na podstawie analizy prawa, orzecznictwa a nawet doktryny, po której to wpierw sama skarżąca może stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Takiej rangi problemu wniosek nie przedstawił. W przeciwnym razie funkcja przedsądu będzie bezprzedmiotowa i postępowanie kasacyjne stanie się powszechną (trzecią) instancją.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 i 99 w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 6 pkt 5, § 11 ust. 1 pkt i § 12 ust. 4 pkt 2 (stosowanego odpowiednio do odpowiedzi na skargę kasacyjną) rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

