

Sygn. akt III PSK 1/22

POSTANOWIENIE

Dnia 16 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko Y. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o odszkodowanie, odprawę, ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie, wydanie i
sprostowanie świadectwa pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 16
listopada 2022 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Lublinie
z dnia 15 lipca 2021 r., sygn. akt VIII Pa 78/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Lublinie, wyrokiem z dnia 15 lipca 2021 r., oddalił apelację „Y.” Sp. z o.o. w W. od wyroku Sądu Rejonowego Lublin - Zachód w Lublinie z dnia 3 marca 2021 r., mocą którego uwzględniono powództwo M. K. i zszędzono od pozwanego na jej rzecz: (-) 7.800 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika; (-) 5.200 zł tytułem odprawy pieniężnej; (-) 863,38 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop oraz 783,99 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2020 r.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną w całości pełnomocnik pozwanej Spółki. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołał na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, a mianowicie czy

dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę na skutek utraty zaufania do pracownika jest w pełni uzasadnione w sytuacji, gdy pracownik nielojalnie wobec pracodawcy i załogi zakładu, jako jedyny nie zgadza się na przejściową, uzasadnioną sytuacją, zmianę warunków pracy wynikającą z pandemii COVID-19, czyli w okresie prawnego ogólnokrajowego zamknięcia lub ograniczenia działalności świadczonej przez pracodawcę ze względów bezpieczeństwa zdrowia i życia ludzi, czyli gdy też pracownik w ogóle i nigdzie nie może legalnie świadczyć swojej - takiej samej – pracy.

Nadto skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, gdyż pandemia COVID-19, w tym prawne zamknięcie lub ograniczenie działalności wytypowanych branż gospodarki, jak i faktyczna niemożliwość prowadzenia w tym okresie działalności w tych branżach ze względów bezpieczeństwa zdrowia i życia ludzi, stanowi przyczynę dotyczącą pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, skoro pracownik w ogóle i nigdzie nie może legalnie świadczyć w Polsce swojej - takiej samej – pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wymaga wykazania, że chodzi o problem nowy, dotychczas nierozpatrywany w judykaturze, który zarazem ma znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw. Chodzi o problem prawny, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające.

Z kolei powołanie się we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na jej oczywistą zasadność (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), wymaga od skarżącego zawarcia w uzasadnieniu wniosku wyводу prawnego wskazującego, w czym wyraża się ta „oczywistość” i przedstawienia argumentów na poparcie tego twierdzenia. Zobowiązuje zatem skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o

ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że skarżący nie wykazał istnienia powołanych przez siebie przesłanek. W pierwszej kolejności trzeba zwrócić uwagę, że instytucja rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ma bogate orzecznictwo, a do tego szeroko została wyjaśniona w doktrynie. Już z tego względu skarżący przedstawiając suponowany problem, winien dokonać stosownej analizy dotychczasowych wypowiedzi Sądu Najwyższego i wyjaśnić, dlaczego widzi kolejne przesłanki do interwencji orzeczniczej. Samo przywołanie sytuacji związanej z COVID -19 nie tworzy autonomicznych nowych zagadnień prawnych na tle podstaw do rozwiązania umowy o pracę z art. 52 § 1 k.p. Natomiast poszukiwanie nowych podstaw do ustania zatrudnienia wymagałoby analizy przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 2095), o czym skarżący zupełnie zapomina. Prawo pracy pozwala pracodawcy na dokonywanie jednostronnych czynności prawnych w odniesieniu do pracownika, które modyfikują stosunek pracy albo go rozwiązują. Utrata zaufania, o ile jest należycie umotywowana stanowi zwykle podstawę do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W przypadku zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika konieczne jest spełnienie jednej z enumeratywnie wymienianych okoliczności w art. 52 § 1 pkt 1-3 k.p. Z tego względu utratę zaufania należałoby zakwalifikować pod pojęcie „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, a to z kolei wymaga odpowiedniego kontekstu sytuacyjnego. Obowiązkiem pracownika nie jest wyrażanie zgody na dwustronne porozumienia z pracodawcą, gdyż tego rodzaju zachowanie to wyłącznie prawo jednej ze stron stosunku pracy. Zatem już z tego względu dokonana w sprawie wykładnia prawa

materiałnego była (i jest nadal) możliwa za pomocą zwykłej wykładni prawa, takiej zresztą, jak to umotywował Sąd Okręgowy.

Podnoszone przez skarżącą argumenty stanowią polemikę z oceną dowodów i wynikającymi z niej ustaleniami faktycznymi, co zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. uchyla się spod kontroli kasacyjnej.

W sprawie nie występuje także oczywista zasadność skargi kasacyjnej. W ocenie skarżącego, wyraża się ona tym, że w okresie pandemii COVID-19 nie było możliwości wykonywania pracy w związku z przymusowym czasowym zamknięciem zakładu pozwanego (na przemian z otwarciem, ale przy drastycznym ograniczeniu zakresu działania) i tym samym ten stan rzeczy nie mógł stanowić przyczyny niedotyczącej pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, albowiem pracownik z tych branż w ogóle i nigdzie nie mógł legalnie świadczyć w Polsce swojej - takiej samej - pracy.

Spojrzenie skarżącego na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej nie jest modelowe, bowiem zakłada, że w związku z atypową sytuacją pracodawców w okresie pandemii, inaczej kształtuje się i rozkłada ryzyko ekonomiczne, czyli jedna z podstawowych właściwości świadczenia pracy. Tak jednak nie jest i nie chodzi tu o jurydyczny wywód w tej kwestii, lecz tylko ocenę, że tego rodzaju argumentacja nie składa się na cechy przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Nie można uznać za kwalifikowane naruszenie prawa takiego kompletu argumentacyjnego, który sprzeciwia się naturze danego stosunku prawnego. Wobec czego Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c.

Brak było podstaw do przyznania kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnikowi powódki, bowiem stosowne żądanie obejmowało wyłącznie sytuację, w której doszło do oddalenia skargi kasacyjnej. Takie rozstrzygnięcie w sprawie nie zapadło, a podzielić należy prezentowany w orzecznictwie pogląd, że nie ma podstaw do przyznania kosztów postępowania kasacyjnego stronie, która w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o przyznanie tych kosztów łączy ze wskazanymi przez siebie - innymi - rozstrzygnięciami. Pełnomocnik powoda nie wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do

rozpoznania, a zatem na etapie przedsądu nie domagał się zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z 11 stycznia 2002 r., III CKN 563/01, LEX nr 1405370; z 8 sierpnia 2012 r., II CSK 112/12, LEX nr 1231475; z 29 kwietnia 2021 r., I USK 142/21, LEX nr 3208498).

I.n

at