

POSTANOWIENIE

Dnia 12 maja 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa P. B.

przeciwko P. [...]. Sp. z o. o. w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 12 maja 2022 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w T. z dnia 18 listopada 2020 r., sygn. akt III Pa [...],

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w T., wyrokiem z dnia 18 listopada 2020 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w T. z dnia 14 stycznia 2020 r. i przywrócił P. B. do pracy w P. [...] Sp. o.o. w W..

W sprawie ustalono, że P. B. od marca 2018 r. jest żołnierzem Obrony Terytorialnej o czym wiedział pracodawca. Powód od 19 czerwca 2018 r. do 2 lipca 2018 r. pełnił terytorialną służbę wojskową w ramach szkolenia poligonowego, składając wniosek o urlop na ten okres, jednak nie został on zaakceptowany przez przełożonego.

W dniu 27 czerwca 2018 r. pozwany, powołując się na art. 52 § 1 k.p., rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał porzucenie pracy, zaprzestanie przychodzenia do niej i wykonywania służbowych obowiązków.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że świadek P. P. nie miał żadnej wiedzy, iż nieobecność P. B. w pracy od dnia 19 czerwca 2018 r. była związana ze służbą w WOT. Jednocześnie nie dopatrzył się w zachowaniu powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Z kolei powód, dysponując wykazem dni pełnienia służby 2018 r. w ramach WOT, nie przedłożył stosownego wykazu pracodawcy, zgodnie z art. 98o ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 327), ale każdorazowo informował pracodawcę o dniach, w jakich będzie pełnił służbę.

Sąd odwoławczy podkreślił, że powód w dniu 18 czerwca 2018 r. złożył wniosek o urlop wypoczynkowy za pośrednictwem platformy elektronicznej E., jednakże nie sprawdził czy wniosek został zaakceptowany i w konsekwencji w okresie od 19 czerwca 2018 r. do 2 lipca 2018 r. nie stawiał się w pracy, co mogło stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Skargę kasacyjną wniósł pełnomocnik strony pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powołał się na dwie przesłanki, a mianowicie występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego i potrzebę prounijnej wykładni przepisów art. 98o ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej w związku z treścią art. 19 TFUE oraz art. 16 i 17 Karty Praw Podstawowych, a także na potrzebę wykładni, czy Sąd drugiej instancji może wobec obowiązku zapewnienia skuteczności przepisom prawa UE ograniczyć się jedynie do wykładni językowej przepisu, w sytuacji gdy wykładnia ta (jej rezultat) wyznacza zakres kognicji sądu drugiej instancji, jak i treść normy zawartej w interpretowanym przepisie (art. 98o ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi do rozpoznania i zasądzenie na jego rzecz

kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do merytorycznego przyjęcia.

Powołanie się na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 lub 2 k.p.c. wymaga wskazania przepisu prawa, którego wykładnia budzi wątpliwości, określenia zakresu koniecznej wykładni, wykazania, że wątpliwości interpretacyjne mają poważny charakter i wymagają zajęcia stanowiska przez Sąd Najwyższy, gdyż jakkolwiek rezultat wykładni jest wątpliwy. Tymczasem skarżący przedstawia art. 98o ustawy o powszechnym obowiązku obrony, który to przepis składa się z kilku ustępów. Zagadnienie prawne czy też potrzeba wykładni nie może dotyczyć normy en block, lecz wymaga się, zwłaszcza od profesjonalisty w postępowaniu kasacyjnym, wskazania konkretnej jednostki redakcyjnej, z którą wiąże swoje wątpliwości prawne. Na tym etapie procesu Sąd nie działa za pełnomocnika, nie poszukuje za niego dodatkowych argumentów, czy też uzupełnia braki w warstwie argumentacyjnej. W rezultacie blankietowe odesłanie nie odpowiada kryteriom opisanym w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., co zwałania Sąd Najwyższy z dalszych rozważań.

Niemniej należy przypomnieć, że zgodnie z art. 124 ust. 1 ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, pracodawca udziela pracownikowi powołanemu do odbycia ćwiczeń wojskowych, pełnienia okresowej służby wojskowej lub terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie urlopu bezpłatnego na okres trwania tych ćwiczeń lub służby. Wymiar urlopu bezpłatnego uzależniony będzie od czasu trwania ćwiczeń bądź służby. W razie zaistnienia okoliczności uzasadniających powołanie do odbycia ćwiczeń wojskowych lub służby wojskowej pracodawca zatrudniający pracownika, którego powołanie dotyczy, zobowiązany jest do udzielenia urlopu bezpłatnego. W czasie trwania tego urlopu pracownik zachowuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Z przepisem tym skorelowany jest obowiązek pracownika, będącego żołnierzem OT zawiadomienia pracodawcy o terminach pełnionej służby.

Zgodnie bowiem z art. 98o ust. 5 ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej żołnierz OT po zapoznaniu się z wykazem zawiadamia niezwłocznie swojego pracodawcę o dniach, w których będzie pełnił terytorialną służbę wojskową rotacyjnie, oraz o zmianach tych terminów, a także zawiadamia pracodawcę o wezwaniu go do pełnienia tej służby w innych dniach, z wyjątkiem przypadku pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie w trybie natychmiastowego stawiennictwa.

Oznacza to, że niezawiadomienie pracodawcy o terminach pełnionej służby jest naruszeniem obowiązku pracowniczego, co sygnalizował już Sąd Okręgowy. Pracodawca może zatem podjąć czynności dyscyplinujące (pracownik powinien zawiadomić pracodawcę z harmonogramem pełnienia służby). Jednak nie każde naruszenie obowiązku otwiera drogę do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bo konieczne jest uwzględnienie kontekstu zachowania pracownika, to jest czy można mu przypisać szczególnie naganne zachowanie. W tej kwestii uzupełnione przez Sąd Okręgowy postępowanie wyjaśniło motywy działania powoda. Jeżeli dodatkowo uwzględni się, że w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających powołanie do odbycia ćwiczeń wojskowych lub pełnienia okresowej służby wojskowej pracodawca zatrudniający pracownika, którego powołanie dotyczy, zobowiązany jest do udzielenia urlopu bezpłatnego bez jego wniosku, to poddawane ocenie zachowanie może być (i w sprawie zostało) trafnie zinterpretowane.

Pracodawca reagując na postępowanie pracownika, ponosi ryzyko podjęcia trafnej (lub nie) decyzji odnośnie do trwania jego stosunku pracy. To ryzyko (i jego skutki) wpisane są w zagadnienie wolności działalności gospodarczej, która gwarantowana jest także normą konstytucyjną. Nie każdy spór między pracownikiem a pracodawcą wymaga wsparcia prawem UE, zwłaszcza gdy standard ochrony w prawie krajowym i prawie UE jest tożsamy. Wynik wykładni, której skarżący nie akceptuje nie uprawnia do konwersji w stronę prawa UE, bo tamże także ma miejsce wykładnia językowa.

Sumując, wobec braku podstaw przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

a.s.