

Sygn. akt I PK 43/11

POSTANOWIENIE

Dnia 20 czerwca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf

w sprawie z powództwa F. Z.

przeciwko C. B. Spółce Akcyjnej w B.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 czerwca 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 15 grudnia 2010 r.,

odmawia przyjęcia skargi do rozpoznania.

Uzasadnienie

Powód F. Z. domagał się przywrócenia do pracy u pozwanego C. B. S.A. w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Wyrokiem z 30 czerwca 2010 r., Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości. Sąd ustalił, że powód pozostawał pracownikiem pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Prezesa Zarządu. W dniu 22 października 2009 r. Rada Nadzorcza pozwanej spółki podjęła uchwałę o odwołaniu powoda ze stanowiska oraz postanowiła wypowiedzieć powodowi umowę o pracę. W dniach 22 i 23 października 2009 r. powód obecny był w pracy i wykonywał swoje obowiązki. 23 października 2009 r. wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę oraz uchwałę o odwołaniu go z funkcji. Powód

odmówił podpisu pod wypowiedzeniem stwierdzając, że jest chory, ma zwolnienie lekarskie i skierowanie do szpitala oraz że w ogóle nie powinno go być w pracy. Po tej rozmowie powód wyszedł z pracy, jego syn dostarczył zwolnienie za okres od 22 do 28 października 2009 r.

Sąd ocenił, że pozwany nie naruszył art. 41 k.p. wręczając wypowiedzenie powodowi. Powód był bowiem obecny w pracy, a taka sytuacja nie jest objęta ochroną na podstawie wymienionego przepisu. Wypowiedzenie okazało się także zasadne, w związku z odwołaniem z funkcji, co uzasadniło oddalenie powództwa.

Rozpatrujący sprawę na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w Bi. wyrokiem z 15 grudnia 2010 r., zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd poczynił dodatkowe, następujące, ustalenia faktyczne. Powód uskarżał się na bóle głowy przed 21 października 2009 r. W tym dniu otrzymał polecenie przygotowania materiałów na posiedzenie Rady Nadzorczej. Po godzinach pracy udał się do lekarza, od którego uzyskał zwolnienie lekarskie do dnia 28 października oraz skierowanie do szpitala. Mimo złego stanu zdrowia powód 22 października przybył do pracy i przygotowywał materiały na posiedzenie Rady Nadzorczej. Tego samego dnia powód poinformował drugiego członka zarządu, S. D., przebywającego w delegacji, o konieczności jego obecności w dniu 23 października w celu podpisania dokumentów dla Rady Nadzorczej. Poinformował go także o otrzymanym zwolnieniu lekarskim i skierowaniu do szpitala. O posiedzeniu Rady w dniu 22 października, wbrew statutowi, nie poinformowano powoda ani drugiego z członków zarządu. W dniu 23 października powodowi oraz drugiemu z członków zarządu wręczono wypowiedzenia. Powód został bezpośrednio po tym odwieziony przez syna do szpitala, doznał udaru mózgu. S. D. nie przekazał działowi kadr ani biuru zarządu uzyskanej od powoda informacji o chorobie powoda. W spółce – zgodnie ze statutem – do czynności z zakresu prawa pracy delegowany był jeden z członków Rady Nadzorczej. Sąd Okręgowy uznał, że pozwana spółka wiedziała o chorobie powoda, natomiast wypowiedzenia dokonano w sprzeczności z art. 8 k.p.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik pozwanej. Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazał występowanie w sprawie zagadnień prawnych: pytania, czy presja wywierana na pracownika w celu wymuszenia obecności w pracy po to, by wręczyć wypowiedzenie jako okoliczność faktyczna, stanowi nadużycie prawa do wypowiedzenia w rozumieniu art. 8 k.p. a także, czy powiadomienie jednego członka zarządu przez drugiego o przyczynie nieobecności w pracy może być uznane za powiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności w rozumieniu § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu udzielania zwolnień od pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy (Dz. U. Nr 60 poz. 281 ze zm.) w zw. z art. 368 § 4 k.s.h. Ponadto skarżący wskazał na potrzebę wykładni art. 8 k.p. przez odpowiedź na pytanie, czy przez nadużycie prawa można rozumieć bliżej nieokreślone działania ze strony pracodawcy wobec pracownika, czy jest to naruszenie skonkretyzowanych przepisów prawa materialnego. Wreszcie, zdaniem pozwanego, skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z uwagi na oczywiste i rażące naruszenie art. 8 k.p. wbrew obowiązującym przepisom, ich wykładni prezentowanej w orzecznictwie i doktrynie.

Sąd Najwyższy, zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie podlega przyjęciu do rozpoznania, nie występują bowiem w sposób oczywisty okoliczności, które uzasadniałyby jej rozpoznanie.

W pierwszej kolejności Sąd Najwyższy pragnie zauważyć, że mnogość okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi do rozpoznania, ujętych w skardze nie tyle nie przyczynia się do skuteczniejszego uzasadnienia takiego wniosku, ile – wręcz przeciwnie – czyni go bezzasadnym.

W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy zwracał już uwagę, że jednoczesne uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) generalnie wyklucza możliwość oczywistej zasadności skargi. Jak wskazano z uzasadnieniem postanowienia z 21 października 2008 r., sygn. II PK 158/08 przesłanki uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zawarte w pkt.

1 i 4 art. 398⁹ § 1 k.p.c. wzajemnie się krzyżują i wykluczają możliwość przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania zarówno z uwagi na interes publiczny (pkt. 1 powołanego przepisu), jak i prywatny skarżącego (pkt. 4 powołanego przepisu). Trudno sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której wyrok jest oczywiście wadliwy a jednocześnie w sprawie występuje tak poważna wątpliwość prawna, że wymaga interwencji i rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy.

Stanowisko to w niniejszej sprawie znajduje o tyle silniejsze zastosowanie, że skarżący jednocześnie twierdzi, iż w sprawie występuje potrzeba wykładni art. 8 k.p. i rozstrzygnięcia poważnych wątpliwości na tle tego przepisu, a jednocześnie – uważa, że przepis ten naruszono w sposób oczywisty. Skoro tak, to nie ma potrzeby rozstrzygnięcia żadnych wątpliwości, a ich sformułowanie stanowi jedynie zbędny ornament, mający na celu stworzenie pozoru konieczności przyjęcia skargi do rozpoznania.

Rzeczywiście, co do sformułowanych zagadnień i wątpliwości, należy stwierdzić, że pozostają one po części sztuczne, po części natomiast w ogóle nie mają waloru wątpliwości prawnych. I tak wątpliwości, czy zachowania pracodawcy mogą stanowić o nadużyciu prawa do wypowiedzenia, czy też powinny to być naruszenia prawa materialnego, wykazują rażące niezrozumienie istoty konstrukcji nadużycia prawa. Nie można mówić o nadużyciu prawa w sytuacji, gdy określony podmiot narusza normy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania, natomiast z innych – pozaprawnych – np. społecznych czy moralnych względów nie zasługuje na ochronę prawną.

Natomiast zagadnienie dotyczące zawiadomienia o zwolnieniu lekarskim nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego, nie ma bowiem powiązania z podstawami skargi kasacyjnej. Obejmują one jedynie naruszenie art. 45 § 1 k.p. oraz art. 8 k.p. Skarżący nie zarzucił ani naruszenia § 2 ust. 1 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu udzielania zwolnień od pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy ani art. 368 § 4 k.s.h. Jak wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. np. postanowienie SN z dnia 6 czerwca 2005 r., I PK 48/05) brak zakotwiczenia zagadnienia w podstawach skargi nie uzasadnia przyjęcia jej do rozpoznania ze względu na to zagadnienie.

Odnosząc się natomiast do twierdzenia o oczywistej zasadności skargi, Sąd Najwyższy pragnie stwierdzić, że zaskarżone orzeczenie nie tylko nie jest oczywiście wadliwe, ale – w świetle poczynionych ustaleń faktycznych – stanowi przykład prawidłowego zastosowania klauzuli nadużycia prawa.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.