



Sygn. akt II PK 105/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. H.

przeciwko E. Spółce Akcyjnej

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 stycznia 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 14 grudnia 2010 r.,

1. uchyla zawarte w pkt III zaskarżonego wyroku postanowienie o kosztach procesu w ten sposób, że w miejsce kwoty 5 400 zł (pięć tysięcy czterysta) zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 300 zł (trzysta złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

2. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie i zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 grudnia 2010 r. Sąd Okręgowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu apelacji obu stron od wyroku Sądu Rejonowego VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 października 2008 r., zmienił ten wyrok w punktach od 1 do 4 w ten sposób, że oddalił powództwo M. H. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (pkt I wyroku), oddalił apelację powoda (pkt II wyroku), zasądził od powoda na rzecz pozwanej E. Spółki Akcyjnej kwotę 5.460 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt III wyroku) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 50.190,16 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 września 2009 r. do dnia zapłaty tytułem zwrotu wypłaconego powodowi roszczenia wraz z odsetkami naliczonymi do dnia zapłaty należności (pkt IV wyroku).

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku głównego specjalisty do spraw obsługi prawnej w Zespole Biura Zarządu za wynagrodzeniem 2.500 zł, a od dnia 1 lutego 2006 r. powierzono mu stanowisko dyrektora Departamentu Administracyjno-Prawnego za wynagrodzeniem 12.500 zł. Na tym stanowisku powód podlegał bezpośrednio prezesowi zarządu pozwanej Spółki i obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W dniu 15 marca 2006 r. powód zawarł z pracodawcą umowę o podnoszenie kwalifikacji w pozaszkolnej formie odbywania zajęć w ramach aplikacji radcowskiej organizowanej przez Okręgową Izbę Radców Prawnych. Od 17 października 2006 r. do 6 kwietnia 2007 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z niezdolnością do pracy. Uchwałą z dnia 30 listopada 2006 r. zarząd pozwanej odwołał powoda z dniem 1 grudnia 2006 r. ze stanowiska dyrektora Departamentu Administracyjno-Prawnego. Pismem z dnia 22 marca 2007 r. powód zwrócił się do pracodawcy o udzielenie mu urlopu celem przygotowania do egzaminu radcowskiego w wymiarze 30 dni kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających dzień rozpoczęcia tego egzaminu (od 8 kwietnia do 7 maja 2007 r.) oraz o zwolnienie go z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w dniach

odbywania się egzaminu (8, 9, 10, 24, 25 i 26 maja 2007 r.). W odpowiedzi, w piśmie doręczonym powodowi w dniu 2 kwietnia 2007 r., prezes Spółki stwierdził, że wszelkie ustalenia co do terminu udzielenia urlopu mogą być dokonane po stawieniu się powoda w pracy i przedstawieniu stosownego zaświadczenie lekarskiego. Powód poinformował telefonicznie pracodawcę, że w dniu 10 kwietnia 2007 r. przedłoży zaświadczenie lekarskie stwierdzające jego zdolność do pracy. Badaniom tym powód poddał się rano 10 kwietnia 2007 r. i tego samego dnia około godziny 8.30 przedstawił stosowne zaświadczenie bezpośrednio kierownikowi zespołu zarządzania zasobami ludzkimi. Do 6 kwietnia 2007 r. (był to piątek) powód nie świadczył pracy z uwagi na niezdolność do pracy potwierdzoną zaświadczeniem lekarskim. Natomiast 9 kwietnia 2007 r. był dniem świątecznym (poniedziałek Wielkanocny). W dniu 10 kwietnia 2007 r., po otrzymaniu zaświadczenia lekarskiego o zdolności powoda do pracy, wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę oraz pismo z dnia 4 kwietnia 2007 r. informujące o wyrażeniu zgody na korzystanie przez niego z urlopu szkoleniowego w terminie od 11 kwietnia do 7 maja 2007 r. w wymiarze 27 dni kalendarzowych. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 15.500 zł.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 2 października 2008 r., 1) zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, 2) oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz 3) orzekł o kosztach postępowania i rygorze natychmiastowej wykonalności. W ocenie tego Sądu pracodawca jest związany wnioskiem pracownika o udzielenie mu urlopu szkoleniowego przewidzianego w art. 36 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (obecnie jednolity tekst: Dz. U. z 2010 r. Nr 10, poz. 65 ze zm.) i nie może odmówić udzielenia tego urlopu, ani modyfikować czasu jego trwania, jeżeli pracownik spełnia przesłanki warunkujące prawo do tego urlopu. Pracodawca był więc zobligowany do udzielenia powodowi urlopu szkoleniowego zgodnie z jego wnioskiem (czyli od 8 kwietnia do 7 maja 2007 r.) i nie miał prawa przesunąć początkowej daty tego urlopu na dzień 11 kwietnia 2007 r. Skoro powód od dnia 8 kwietnia 2007 r. (wskazanego przez siebie we wniosku) przebywał na urlopie szkoleniowym, to pracodawca, wypowiadając mu umowę o pracę w dniu 10 kwietnia 2007 r., naruszył art. 41 k.p. Z tego tytułu Sąd zasądził na

rzecz powoda, który pracował u pozwanej krócej niż 3 lata, odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (15.500 zł), gdyż w dacie wypowiedzenia umowy o pracę nie zajmował już stanowiska dyrektora Departamentu Administracyjno-Prawnego, do którego przewidziany był trzymiesięczny okres wypowiedzenia (46.500 zł).

Od tego wyroku obie strony wniosły apelacje, przy czym powód zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo ponad kwotę 15.500 zł, zaś pozwana w całości.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 9 lipca 2009 r., 1) zmienił wyrok Sądu Rejonowego w jego punktach 1 i 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 46.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, 2) oddalił apelację pozwanej oraz 3) orzekł o kosztach postępowania. Sąd Okręgowy podzielił „w większości” stanowisko Sądu Rejonowego. Sąd ten wskazał przy tym, że pracodawca nie może uzależnić udzielenia aplikantowi radcowskiemu przedmiotowego urlopu od spełnienia jakiegokolwiek warunku, w szczególności od wykazania, że jest on zdolny do pracy. Pozwana nie mogła wymagać od powoda przedstawienia zaświadczenia o zdolności do pracy choćby dlatego, że nie zgłaszał on gotowości do pracy po powrocie ze zwolnienia lekarskiego trwającego dłużej niż 30 dni. Ponadto, to na pracodawcy ciążył obowiązek skierowania pracownika na badania. Skoro powód złożył wniosek o udzielenie urlopu szkoleniowego, to pracodawca powinien udzielić tego urlopu. Tym samym pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z naruszeniem prawa, bowiem dokonał wypowiedzenia umowy w czasie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy. Orzekając o wysokości odszkodowania Sąd Okręgowy stwierdził, że zapis aneksu do umowy o pracę zapewniający powodowi trzymiesięczny okres wypowiedzenia nie został w jakikolwiek sposób zmieniony. Zatem pomimo odwołania powoda ze stanowiska dyrektora, nadal zachował on prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i wysokość należnego odszkodowania wynosi 46.500 zł.

W wyniku skargi kasacyjnej złożonej przez pozwaną, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 33/10, uchylił wyrok Sądu Okręgowego w punktach 2, 3, 4 i 5 i w tym zakresie przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego

rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że specyfika urlopu, o którym mowa w art. 36 ustawy o radcach prawnych nie zmienia zasadniczego dla rozstrzygnięcia sporu stwierdzenia, że pracownik-aplikant radcowski oraz zatrudniający go pracodawca są stronami stosunku pracy, regulowanego przepisami Kodeksu pracy. Z tej przyczyny interpretacja przepisów odnoszących się do uprawnień pracownika-aplikanta radcowskiego (w tym jego prawa do urlopu szkoleniowego) nie może pomijać, że wskutek nawiązania stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Świadczenie przez pracownika pracy podporządkowanej kierownictwu pracodawcy polega w szczególności na przestrzeganiu czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Oznacza to między innymi obowiązek punktualnego stawienia się do pracy, zakaz opuszczania miejsca pracy, stosowanie się do przerw w pracy, zakaz opuszczenia zakładu przed końcem czasu pracy i stosowanie się do normatywów ustalonych dla różnych czynności.

W ocenie Sądu Najwyższego, nie ulega wątpliwości, że korzystanie z prawa do urlopu (jakiegokolwiek, nie tylko urlopu wypoczynkowego) jest usprawiedliwioną nieobecnością w pracy. Nie oznacza to jednak, że pracownik może samodzielnie decydować o terminie jego rozpoczęcia i okresie wykorzystania. Aby tak przyjąć, konieczny byłby przepis (odstępujący od przedstawionej zasady), w którym wyraźnie stwierdzono by, że pracownik podejmuje decyzję o terminie i okresie urlopu albo że prawo do urlopu (z mocy prawa) jest realizowane w ściśle określonym terminie. Nawet w przypadku urlopu "na żądanie" na podstawie art. 167² k.p. - który to przepis wyraźnie stwierdza, że "pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym" urlopu - w orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym pracownik nie udziela "sobie samemu" tego urlopu. Przysługiwanie prawa do urlopu, o którym mowa w art. 36 ustawy o radcach prawnych, jest przypadkiem przysługiwania zwolnienia od pracy, którego pracodawca jest obowiązany udzielić (§ 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu

usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281 ze zm.). Jednak z treści art. 36 ustawy o radcach prawnych nie da się odczytać regulacji pozwalających na uznanie, że termin rozpoczęcia urlopu (okres, w którym będzie wykorzystany) został w nim wskazany (wynika z mocy prawa), o czym pracownik jedynie pracodawcę zawiadamia lub usprawiedliwia nieobecność, albo że pracownik samodzielnie decyduje o terminie rozpoczęcia tego urlopu. Przepis ten musi być interpretowany ściśle jako wyjątkowy (odstępstwo od zasady wykonywania pracy w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę), a przy jego wykładni nie ma potrzeby sięgania w drodze analogii do przepisów o urlopach wypoczynkowych (czy szkoleniowych), gdyż nie występuje luka prawna. Oznacza to, że urlopu szkoleniowego z art. 36 ustawy o radcach prawnych "udziela" pracodawca, a więc o terminie rozpoczęcia korzystania z tego urlopu nie może samodzielnie decydować pracownik ani też termin ten nie wynika z przepisu prawa. W ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych Sąd Najwyższy uznał, że 10 kwietnia 2007 r. nie był dniem, w którym powód korzystał z urlopu szkoleniowego. Zaproponowany przez powoda termin rozpoczęcia tego urlopu w dniu 8 kwietnia 2007 r. nie został przez pracodawcę zaakceptowany. Pracodawca "udzielił" powodowi urlopu szkoleniowego (wraził zgodę na rozpoczęcie korzystania z tego urlopu) dopiero od dnia 11 kwietnia 2007 r. Skoro zaś 10 kwietnia 2007 r. nie był dla powoda dniem urlopu, to nie może być traktowany jako dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. Wręczenie powodowi tego dnia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie naruszało zatem tego przepisu „przez wypowiedzenie dokonane w czasie urlopu”.

Sąd Najwyższy stwierdził też, że Sądy obu instancji oparły swoje rozstrzygnięcia wyłącznie na konstrukcji prawnej, według której pozwany pracodawca naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.), gdyż dokonał wypowiedzenia w dniu, w którym powód korzystał z urlopu szkoleniowego z art. 36 ustawy o radcach prawnych, czyli w czasie urlopu w rozumieniu art. 41 k.p. Przeprowadzone przez Sądy rozważania co do wykładni i zastosowania w okolicznościach faktycznych sprawy zasad ustalania zdolności do pracy pracownika po jego nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 30 dni

pozostają w bardzo luźnym związku z przyjętą podstawą prawną uwzględnienia powództwa. To, czy pracodawca prawidłowo stosował art. 229 § 2 k.p., nie ma bowiem znaczenia dla oceny, czy wypowiedzenie zostało dokonane w czasie urlopu, a ściślej, czy 10 kwietnia 2007 r. był dla powoda dniem korzystania z urlopu szkoleniowego.

Po ponownej rozprawie apelacyjnej przed Sądem Okręgowym w dniu 8 grudnia 2010 r. powód złożył „załącznik do protokołu”, w którym podtrzymał swoje stanowisko i dodatkowo podkreślił, że działanie pracodawcy powinno być za kwalifikowane jako naruszające art. 8 k.p. Zdaniem powoda ustalenia faktyczne wskazują, że odmowa udzielenia mu urlopu szkoleniowego zgodnie z jego wnioskiem oraz bezprawne skrócenie jego wymiaru z 30 dni do 27 dni było w rzeczywistości motywowane wyłącznie chęcią wręczenia mu w dniu 10 kwietnia 2007 r. wypowiedzenia umowy o pracę (co nie byłoby możliwe gdyby nie odmówiono i nie skrócono mu urlopu) i to pomimo, że już 10 kwietnia 2007 r. odpadał formułowany przez pozwaną pretekst w postaci przedłożenia doręczenia zaświadczenia o zdolności do pracy.

Pozwana zaś wniosła o oddalenie powództwa w całości i zaprzeczyła jakoby okolicznością bezsporną i przyznaną był fakt udzielenia powodowi urlopu szkoleniowego motywowany chęcią wręczenia wypowiedzenia. Zarzut naruszenia art. 8 k.p. jest całkowicie bezzasadny, gdyż powód wywodzi go z prośby pracodawcy o dostarczenie zaświadczenia o zdolności powoda do pracy, co było jego obowiązkiem ustawowym i nie budzi wątpliwości na tym etapie postępowania, a przede wszystkim nie ma znaczenia dla oceny czy wypowiedzenie zostało dokonane w czasie urlopu, a ściślej, czy 10 kwietnia 2001 r. był dla powoda dniem korzystania z urlopu szkoleniowego.

Sąd Okręgowy, ponownie rozpoznając sprawę uznał, że apelacja pozwanej jest zasadna i oddalił powództwo. Sąd ten podkreślił, że przyczyna rozwiązania z powodem umowy za wypowiedzeniem tj. likwidacja stanowiska pracy, w ogóle nie była kwestionowana przez powoda należało zatem przyjąć ją za okoliczność bezsporną. Skoro więc Sąd Najwyższy rozpoznając niniejszą sprawę przyjął, że wręczenie wypowiedzenia jest prawnie skuteczne (a to było podstawą sporu między stronami) gdyż nie zachodziła przesłanka z art. 41 k.p. to apelacja

pozwanej kwestionująca roszczenia powoda zasługuje na uwzględnienie. Natomiast podnoszony przez powoda zarzut skrócenia urlopu szkoleniowego w celu wręczenia wypowiedzenia jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) jest o tyle niezasadny, że nie ma związku ze sprawą. Jeżeli celem likwidacji stanowiska pracy, oprócz przesłanek reorganizacyjnych zmierzających do poprawy efektywności firmy, była także chęć rozwiązania umowy o pracę z określonym pracownikiem to taka okoliczność nie stanowi nadużycia zasad uregulowanych w art. 8 k.p. Skoro więc powód nie wykazał pozorności likwidacji jego miejsca pracy w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, to podnoszenie tej okoliczności nie ma wpływu na poprawność rozwiązania stosunku pracy i ewentualne roszczenia z art. 45 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego, jakkolwiek pracodawca nie może samoistnie skracać ustawowo gwarantowanego urlopu pracownika, gdy prawo do tego urlopu zostało ustalone z pracodawcą odpowiednio wcześniej i pracownik wystąpił o ten urlop na piśmie a jego wniosek został zaaprobowany, to jednak skrócenie urlopu nie stanowi naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Zdaniem Sądu Okręgowego, pracownikowi przysługiwałyby roszczenia z art. 45 k.p., gdyby pracodawca skrócił urlop z art. 36 ustawy o radcach prawnych, a następnie zezwolił pracownikowi rozpocząć pozostałą część i wtedy dokonał wypowiedzenia umowy o pracę w trakcie trwającego tak skróconego urlopu. Jednak i w tym przypadku roszczenia z art. 45 k.p. przysługiwałyby tylko z powodu zaistnienia przesłanek z art. 41 k.p., a nie dlatego, że pracodawca nie dochował normy „urlopowej” z art. 36 ustawy o radcach prawnych. Oznacza to, że o ile dyskusja o roszczeniach przysługujących pracownikowi z powodu skrócenia przez pracodawcę okresu urlopu z art. 36 ustawy o radcach prawnych jest otwarta, to jakkolwiek roszczenia z tego tytułu raczej nie będą wyczerpywać dyspozycji art. 45 k.p.

Okręgowy uwzględnił jednocześnie wniosek o zwrot kwot wypłaconych powodowi w wyniku wykonania prawomocnego orzeczenia sądowego w oparciu o art. 338 § 1 k.p.c., ponieważ pozwana okazała dowód wpłaty zasądzonej kwoty na rzecz powoda, a powód nie zaprzeczał ani faktowi wpłaty ani jej wysokości.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1/ art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie,

tj. błąd w subsumcji i błędne uznanie, że działanie pracodawcy w okolicznościach niniejszej sprawy nie narusza art. 8 k.p., a tym samym wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem art. 8 k.p., mimo że dokonanie skarżącemu „wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 10 kwietnia 2007 r. było sytuacją dokładnie zaplanowaną przez Pracodawcę - w wykonaniu której Pracodawca dokonał bezpodstawnej prawnie odmowy udzielenia” urlopu szkoleniowego zgodnie z wnioskiem skarżącego i bezprawnie skrócił jego wymiar z 30 dni do 27 dni, co było w rzeczywistości motywowane wyłącznie chęcią mu wypowiedzenia w dniu 10 kwietnia 2007 r. pracy, 2/ art. 36 ustawy o radcach prawnych (w brzmieniu obowiązującym do dnia 24 marca 2009 r. – a od 25 marca 2009 r. przepis ten znajduje się w art. 34 ust. 2 tej ustawy) przez jego błędną wykładnię i uznanie, że nie zobowiązuje on pracodawcy do udzielenia pracownikowi, spełniającemu wymagane tym przepisem przesłanki, urlopu szkoleniowego w ustawowym wymiarze, a pracodawca może zupełnie dowolnie i w celu jedynie szybszego złożenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę odmówić udzielenia tego urlopu lub w tym samym celu dowolnie zmienić (skrócić) jego ustawowy wymiar, a takie działanie nie jest sprzeczne z społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego urlopu oraz nie narusza zasad współżycia społecznego, 3/ art. 45 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, tj. błąd w subsumcji i błędne uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w okolicznościach niniejszej sprawy nie stanowi naruszenia art. 8 k.p. i tym samym nie stanowi podstawy do zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p., mimo że z okoliczności faktycznych sprawy jednoznacznie wynika, iż odmowa udzielenia urlopu szkoleniowego z art. 36 ustawy o radcach prawnych oraz bezprawna ingerencja w jego ustawowy wymiar (jego skrócenie) były motywowane wyłącznie chęcią złożenia skarżącemu w dniu 10 kwietnia 2007 r. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych sprowadzających się do rozstrzygnięcia: 1/ zastosowania art. 8 k.p. „do oceny sytuacji, w której odmowa udzielenia pracownikowi - aplikantowi radcowskiemu urlopu na przygotowanie do egzaminu radcowskiego zgodnie z jego wnioskiem i w ustawowym wymiarze 30 dni kalendarzowych wynikających z ustawy o radcach prawnych jest rzeczywiście

motywowana wyłącznie chęcią złożenia temu pracownikowi wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę, które to wcześniejsze wypowiedzenie nie byłoby możliwe, gdy bezpodstawnie Pracodawca urlopu zgodnie z wnioskiem i w ustawowym wymiarze nie odmówił”, 2/ i „wyjaśnienia pełnego charakteru prawnego przepisu art. 36 ustawy o radcach prawnych”, w szczególności czy przepis ten nie zobowiązuje pracodawcy do udzielenia pracownikowi - aplikantowi radcowskiemu, który spełnił przesłanki wskazane w ustawie o radcach prawnych warunkujące jego prawo do tego urlopu, urlopu szkoleniowego wskazanego w tym przepisie w ustawowym wymiarze, oraz czy pracodawca może zupełnie dowolnie i w celu jedynie np. szybszego złożenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę odmówić udzielenia tego urlopu, czy też w tym samym celu dowolnie zmienić (skrócić) jego ustawowy wymiar, a takie działanie pracodawcy nie jest sprzeczne z społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego urlopu oraz nie narusza zasad współżycia społecznego.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy zgodnie z żądaniem skarżącego, tj. zasądzenie na jego rzecz kwoty 46.500 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę dokonany z naruszeniem art. 8 k.p., ewentualnie o uchylenie zaskarżonego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, a także o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania (z kosztami zastępstwa procesowego), w tym postępowania kasacyjnego według norm przepisanych. Z ostrożności procesowej skarżący wniósł o zmianę postanowienia Sądu Okręgowego w zakresie orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego w wysokości 5.400 zł (pkt III zaskarżonego wyroku) i ich obniżenie zgodnie z uchwałą składu 7 sędziów wyższego z 24.02.2011 r. (sygn. akt I PZP 6/10), której Sąd Najwyższy nadał moc zasady prawnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna była usprawiedliwiona wyłącznie w zakresie zawartego w niej zażalenia co do orzeczenia o kosztach postępowania. Rozstrzygając występujące rozbieżności w orzecznictwie Sąd Najwyższy w mającej moc zasady prawnej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10

(dotychczas niepublikowana), wyraził uzasadniony pogląd, że podstawę zasądzenia przez sądy opłaty za czynności profesjonalnego pełnomocnika prawnego (adwokata) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 §1 w związku z art. 58 k.p. stanowi stawka minimalna określona w art. 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Prowadziło to do orzeczenia przez Sąd Najwyższy jak w pkt. 1 wydanego wyroku.

Natomiast skarga kasacyjna w zakresie jej podstaw dotyczących naruszenia prawa materialnego nie miała usprawiedliwionych podstaw. Sformułowane w niej jako istotne zagadnienia prawne zostały wyjaśnione w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 r., uchylającego sprawę do ponownego rozpoznania, w którym Sąd Najwyższy uznał, że pozwany pracodawca nie naruszył ani art. 36 ustawy o radcach prawnych ani art. 41 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., co doprowadziło do wydania wyroku kasatoryjnego w celu dokonania merytorycznej weryfikacji orzeczeń Sądów pierwszej i drugiej instancji w zakresie zaskarżonym przez pozwanego pracodawcę. Przy rozpoznaniu kolejnej skargi kasacyjnej w rozpoznawanej sprawie, tym razem wniesionej przez powoda, skład orzekający Sądu Najwyższego rozpoznający jego skargę nie miał możliwości ani uprawnień procesowych do rozważania zarzutów kasacyjnych skarżącego, które w jego zamiarze mogłyby w istocie rzeczy zmierzać do podważenia wiążących ocen prawnych wyrażonych w uzasadnieniu poprzedniego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 r., tylko ze względu na kasacyjny zarzut skarżącego powoda nadużycia prawa wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę, który - według wykładni zawartej w wymienionym wyroku kasatoryjnym Sądu Najwyższego - nie naruszył art. 36 ustawy o radcach prawnych ani art. 41 k.p., ani art. 45 § 1 k.p. Ponadto gdyby potencjalny problem nadużycia wymienionych przepisów prawa był podnoszony przez powoda lub taką potrzebę dostrzegłby Sąd Najwyższy w poprzednim postępowaniu kasacyjnym, to nie wydałby wyroku kasatoryjnego, ale oddaliłby skargę kasacyjną pozwanego bądź z użyciem formuły, że ówczasie (poprzednio) zaskarżone, przez pozwanego pracodawcę, orzeczenie

pomimo błędnego uzasadnienia odpowiadało prawu ze względu na nadużycie prawa do błędnie (wedle uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2010 r.) zinterpretowanych przez Sądy obu instancji przepisów art. 36 ustawy o radcach prawnych i art. 41 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. (art. 398¹⁴ *in fine* k.p.c.), albo w uzasadnieniu tego wyroku kasatoryjnego Sąd Najwyższy zobowiązałby Sąd drugiej instancji do zweryfikowania dokonanej i wiążącej ten Sąd, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania (art. 386 § 6 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.), a kontestowanej przez skarżącego wykładni wymienionych przepisów pod kątem potrzeby lub konieczności zbadania zarzutu ich potencjalnego nadużycia przez pozwanego pracodawcę (art. 8 k.p.), jeżeli uwzględnienie takiego zarzutu mogłoby potwierdzić nadużycie prawa pozwanego pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy z powodem, pomimo formalnego utrzymania się (działania) w granicach prawem przewidzianych.

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy przy ocenie kasacyjnego zarzutu nadużycia przez pozwanego pracodawcę prawa wypowiedzenia skarżącemu umowy o pracę Sąd Najwyższy miał na uwadze, że orzekanie na podstawie art. 8 k.p. zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, które z formalnego punktu widzenia było legalnie zastosowane. Dlatego uwzględnienie konstrukcji nadużycia prawa z art. 8 k.p. jest z możliwe zupełnie wyjątkowo ze względu na szczególnie istotne usprawiedliwienie etyczne, moralne lub obyczajowe, które powinno być uwzględnione w konkretnych okolicznościach sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923). Ponadto na ogół przyjmuje się, że ocena zastosowania art. 8 k.p. mieści się - co do zasady - w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, które w postępowaniu kasacyjnym może być kontrolowane wyjątkowo i tylko w razie szczególnie rażącego bądź oczywistego naruszenia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757). W judykaturze utrwalone jest też stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749).

Odnosząc wymienione stanowiska judykatury do przedmiotowej sprawy, uwzględnienie zarzutu nadużycia przepisów prawa pracy (art. 8 k.p. w opozycji do art. 36 ustawy o radcach prawnych i art. 41 w związku z art. 45 § 1 k.p.) wymagałoby zatem wykazania szczególnie istotnych przyczyn „niweczających” domniemanie legalnego rozwiązania stosunku pracy z powodem w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Tymczasem poza bezpośrednią polemiką skarżącego z zaskarżonym wyrokiem i wynikającej z niej pośredniej kontestacji wiążącej Sąd drugiej instancji oceny prawnej legalności rozwiązania stosunku pracy z powodem (zawartej w wyroku Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2010 r.), której nie może ponownie weryfikować kolejny skład najwyższej instancji sądowej rozpoznający przedmiotową skargę kasacyjną powoda, w której treści zabrakło szczególnych racji i istotnych argumentów, które mogłyby prowadzić lub przekonywać za zasadnością zarzutu nadużycia prawa, tj. naruszenia art. 8 k.p. W szczególności nie przemawiało za tym twierdzenie skarżącego, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy pozwany pracodawca „zupełnie dowolnie i w celu jedynie np. szybszego złożenia pracownikowi wypowiedzenia umowy pracę” odmówił powodowi udzielenia urlopu szkoleniowego, jeżeli w wiążącym wyroku kasatoryjnym z dnia 18 sierpnia 2010 r. Sąd Najwyższy uznał legalność takiego dalej kontestowanego zachowania się pozwanego pracodawcy. Przy ocenie tego kasacyjnego zarzutu należało mieć na uwadze, że wskutek rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego pracodawcę skarżący uzyskał też „korzyści”, ponieważ nie będzie zobowiązany np. do zwrotu poniesionych przez pozwanego pracodawcę części kosztów sfinansowania aplikacji radcowskiej skarżącego, w tym związanych z udzielanymi mu zwolnieniami od pracy i urlopami szkoleniowymi potrzebnymi do odbycia aplikacji radcowskiej, które przyczyniły się do uzyskania przez skarżącego profesjonalnego statusu radcy prawnego.

Równocześnie kasacyjny zarzut bezpodstawnego skrócenia wymiaru urlopu szkoleniowego przysługującego powodowi usuwał się spod rozeznania kasacyjnego już dlatego, że w zakończonym postępowaniu skarżący nie dochodził wyrównawczych roszczeń urlopowych, bo nie były one przedmiotem rozpoznania ani przedmiotem zaskarżonego wyroku wydanego w sprawie o przywrócenie do

pracy. Sąd drugiej instancji uznał „za otwartą dyskusję” o roszczeniach przysługujących z tytułu „skrócenia przez pracodawcę okresu urlopu z art. 36 ustawy o radcach prawnych, które „raczej nie będą wyczerpywać dyspozycji art. 45 kp”, co oznacza, że od „nieistniejącego” orzeczenia w zakresie potencjalnych roszczeń urlopowych nie przysługują środki zaskarżenia, a zatem Sąd Najwyższy nie miał możliwości sądowej weryfikacji kasacyjnego zarzutu skrócenia skarżącemu urlopu szkoleniowego.

Skoro skarżący nie wykazał szczególnych przesłanek zastosowania do osądu rozpoznanej sprawy konstrukcji nadużycia prawa przez pozwanego pracodawcę, przeto Sąd Najwyższy oddalił w pkt 2 niemającą usprawiedliwionych materialnoprawnych podstaw skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.