



Sygn. akt I PK 155/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa A. J.

przeciwko Aptece "A." Spółce z o.o. z siedzibą w P.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 maja 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 4 grudnia 2014 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza 120 (sto dwadzieścia) zł od strony pozwanej na rzecz powódki tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka A. J. wniosła przeciwko „A. A.” Spółka z o.o. z siedzibą w P. pozew o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 15.930 zł. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z 11 września 2014 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. zasądził od pozwanej na rzecz powódki żadaną kwotę z ustawowymi odsetkami od 12 marca 2014 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, rozstrzygnął o kosztach postępowania oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.340,19 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z 22 lutego 2008 r. za wynagrodzeniem 5.340,19 zł miesięcznie. Od 25 września 2013 r. do 3 lutego 2014 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby - nadciśnienia. W tym czasie przedłożyła pracodawcy 12 zaświadczeń lekarskich ZUS ZLA. Zwolnienia były przedkładane przez powódkę bądź jej męża w dniu wystawienia zwolnienia lub w dniu następnym. Powódka nie była w stanie podać przewidywanego okresu absencji, albowiem zdiagnozowanie rzeczywistej przyczyny nadciśnienia wymagało przeprowadzenia specjalistycznych badań. Obecnie pozostaje pod kontrolą lekarza endokrynologa i kardiologa. Przynosząc ostatnie zwolnienie, powódka poinformowała kierownika apteki, że powraca do pracy. 11 lutego otrzymała pisemne wypowiedzenie umowy o pracę z powodu długotrwałej nieobecności w pracy powodującej znaczną dezorganizację pracy apteki. Powódkę podczas jej nieobecności zastępowali pozostali pracownicy apteki. Ponadto na podstawie umowy zlecenia zatrudniono pięciu farmaceutów. Od stycznia 2014 r. został zatrudniony farmaceuta na umowę o pracę na czas określony. Niezdolność do pracy powódki z powodu choroby od 25 września 2013 r. do 3 lutego 2014 r. była jedyną absencją chorobową w okresie zatrudnienia powódki.

Sąd pierwszej instancji uznał, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest wystarczająco konkretna, aby spełniać przesłanki z art. 30 § 4 k.p., jednakże nie uzasadnia wypowiedzenia.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądził od

pozwanej na rzecz powódki 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i uznał je za własne. Sąd wskazał, że w świetle art. 45 § 1 k.p. pracownicy są chronieni przed samowolnym wypowiedaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1996 r. I PRN 69/96). Istotne jest jednak, by u podstaw jednostronnej czynności wypowiedzającej leżała nie jakakolwiek przyczyna, ale taka, której rzetelność i ciężar gatunkowy uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę po rozwiązanie umowy o pracę. Zasadność wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być rozważana z uwzględnieniem interesu pracownika oraz pracodawcy, co nie oznacza przyzwolenia na wypowiedzenie arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. O zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje także ocena społeczna całokształtu okoliczności motywujących to działanie pracodawcy. Dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., ponieważ wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna, jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (np. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r. II PK 119/07). Sąd wskazał, że absencja powódki doprowadziła do dezorganizacji pracy w aptece, ale pozwana w związku z tym nie znalazła się w szczególnie nadzwyczajnej sytuacji. Każdy pracodawca staje niekiedy przed koniecznością takiego zorganizowania pracy, by - bez uszczerbku dla jej wydajności i jakości - obowiązki nieobecnego pracownika zostały wykonane przez inne osoby. Ryzyko okresowej niezdolności pracowników do pracy trzeba brać pod uwagę, prowadząc

działalność gospodarczą. Dyskusyjna jest kwestia, jak długi czas absencji pracownika (poza tym określonym ustawowo) uprawnia pracodawcę do wypowiedzenia umowy o pracę. Kwestia ta podlega ocenie z uwzględnieniem wszystkich indywidualnych okoliczności danej sprawy. Sąd Okręgowy podzielił w tej materii pogląd Sądu pierwszej instancji, że czas trwania absencji powódki, choć spowodował problemy organizacyjno-techniczne, nie doprowadził do sytuacji dostatecznie uzasadniającej wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Reakcja pozwanej na przedłużającą się z przyczyn zdrowotnych nieobecność powódki była nieodpowiednia, niewspółmierna do faktycznie powstałych niedogodności związanych z tą nieobecnością. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę - przy wzięciu pod uwagę wszystkich okoliczności przedmiotowej sprawy oraz oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy z punktu widzenia pracodawcy, pracownika i odbioru społecznego nie zasługuje na aprobatę. Absencja powódki doprowadziła do dezorganizacji pracy w aptece, niemniej jednak waga i charakter tego powodu wypowiedzenia tej umowy są niewystarczające. Waga i charakter przyczyny wypowiedzenia winny być odniesione do dotychczasowej pracy powódki, co pozwala uznać, że absencja powódki nie miała charakteru szczególnie rażącego i była jedynym wyjątkiem w trwającej kilka lat nienagannej pracy powódki.

Pozwana zaskarżyła w całości wyrok Sądu Okręgowego, zarzucając w skardze kasacyjnej naruszenie prawa materialnego, tj.: (a) art. 30 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu że: (-) przyczyna wypowiedzenia powinna być nie tylko konkretna i rzeczywista, ale także cechować się odpowiednią wagą i charakterem, (-) waga i charakter zarzutu stanowiącego przyczynę wypowiedzenia powinny być odniesione do dotychczasowej pracy pracownika, (-) ponad czteromiesięczna, wywołana chorobą absencją pracownika, która doprowadziła do dezorganizacji pracy, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę; (b) art. 45 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej strona pozwana wskazała, że Sąd Okręgowy uznał podaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczynę wypowiedzenia za zgodną z prawdą i konkretną. Zdaniem skarżącej, jeśli

przyczyna jest konkretna i rzeczywista, nie musi cechować się odpowiednią wagą ani odpowiednim charakterem i jej wystąpienie powinno powodować oddalenie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Ponadto, przyczyną wypowiedzenia jest zdarzenie, które skłoniło pracodawcę do wypowiedzenia umowy, nie jest więc zasadne ocenianie jej wagi i charakteru z uwzględnieniem przebiegu wcześniejszej pracy. Skarżąca wskazała też, że niepoinformowanie pracodawcy o przewlekłym charakterze choroby i dostarczanie kolejnych zwolnień lekarskich obejmujących krótkie okresy czasu powoduje dezorganizację pracy w nie mniejszym (jeśli nie w większym) stopniu, niż powtarzające się nieobecności, których czas trwania jest jednak każdorazowo określony dostarczonym pracodawcy zwolnieniem lekarskim obejmującym cały okres przewidywanej nieobecności. Zgodnie z oceną skarżącej, istnieje potrzeba wykładni art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu długotrwałej absencji pracownika wywołanej chorobą, co potwierdzają rozbieżności w dotychczasowym orzecznictwie sądów.

W odpowiedzi na skargę powódka wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. Oczywiście bezpodstawny jest zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. Z przepisu tego, zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wynika, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie (np. wyrok z dnia 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 440). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243). Wskazanie przyczyny oznacza zatem przedstawienie konkretnego i prawdziwego zdarzenia lub zachowania (zdarzeń lub zachowań), które w okolicznościach poprzedzających wypowiedzenie lub mu towarzyszących uzasadnia zdaniem pracodawcy wypowiedzenie stosunku pracy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej konkretyzację w miejscu i czasie. W szczególności ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi

pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem (por. wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548). Wskazanie takiej, rzeczywiście istniejącej i konkretnej przyczyny jest wstępnym warunkiem oceny zasadności wypowiedzenia na podstawie art. 45 § 1 k.p. Podanie prawdziwej i konkretnej, lecz nieuzasadniającej wypowiedzenia przyczyny, nie narusza art. 30 § 4 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580). Do spełnienia dyspozycji art. 30 § 4 k.p. wystarczy, że przyczyna została prawidłowo skonkretyzowana i jest prawdziwa, tj. rzeczywiście istniejąca. Dopiero po stwierdzeniu, że tak jest sąd przystępuje do oceny zasadności wypowiedzenia. Tak też uczynił Sąd Okręgowy, który nie kwestionował prawidłowego skonkretyzowania i prawdziwości podanej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia, a kwestię wagi i charakteru przyczyny ocenił, co wynika jasno z toku jego wyводу, w świetle art. 45 § 1 k.p., a nie, jak sugeruje skarżąca, w świetle art. 30 § 4 k.p. Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie nie może przy tym ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą także przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 751). W pełni trafnie Sąd Okręgowy wziął zatem pod uwagę nienaganne wykonywanie pracy przez powódkę w okresie całego jej zatrudnienia przez pozwaną.

Nietrafny jest także zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela ustalony pogląd, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (zob. wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 598). Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne,

nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 751). W orzeczeniach dotyczących zasadności rozwiązania stosunku pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, Sąd Najwyższy wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia w takiej sytuacji musi być powiązana z celem i istotą stosunku pracy w tym sensie, że jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (np. wyroki z 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNP 1998 nr 20, poz. 600; 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNP 1999 nr 20, poz. 648; postanowienie z dnia 29 marca 2005 r., II PK 300/04, LEX nr 1129105). Należy jednak stwierdzić, że jakkolwiek w niektórych sprawach Sąd Najwyższy wyrażał tezowany pogląd, że sama długotrwała absencja, w szczególności bliska okresowi wskazanemu w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, jeśli powoduje dezorganizację pracy lub inne trudności w wypełnianiu zadań zakładu pracy, to jednak z uzasadnień wydanych w nich orzeczeń wynika, że w okolicznościach faktycznych ich wydania nieobecność uznana za zasadną przyczynę wypowiedzenia była także nieobecności powtarzającą się lub, że pomimo powrotu do pracy pracownik nie odzyskał zdolności do jej wykonywania. I tak:

(-) w wyroku z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97 (OSNP 1998 nr 16, poz. 476) Sąd Najwyższy stwierdził, że w nowych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych jest w pełni aktualne uznanie, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Jednocześnie Sąd Najwyższy wskazał, że wprawdzie nie upłynął jeszcze 9-miesięczny termin wynikający z art. 53 k.p., jednakże w przypadku powódki - do wyczerpania okresu zasiłkowego pozostało tylko kilka dni, a mimo powrotu do pracy powódka w dalszym ciągu nie była w pełni sił (starła się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego);

(-) w wyroku z 29 września 1998 r., I PKN 335/98 (OSNP 1999 nr 20, poz. 648) Sąd Najwyższy uznał, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika

spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. Jednocześnie jednak zakwestionował ocenę częstotliwości i czasu trwania absencji chorobowej powódek jako nie częstą i nie długotrwałą w porównaniu z innymi pracownikami;

(-) w wyroku z 11 lipca 2006 r., I PK 305/05 (LEX nr 395064) Sąd Najwyższy uznał, że długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Jednakże, jak wynika z uzasadnienia wyroku, były to również nieobecności powtarzające się; mianowicie, powód był nieobecny w pracy z powodu choroby w 2001 r. w okresie od 25 czerwca do 6 listopada (ponad 4 miesiące). W 2002 r. przebywał na zwolnieniach lekarskich od 29 lipca do 9 sierpnia, od 30 września do 8 października, od 22 do 25 października i od 28 listopada do 6 grudnia, a następnie od 30 grudnia 2002 r. do 9 maja 2003 r. (ponad 4 miesiące tuż przed wypowiedzeniem w dniu 21 maja 2003 r.). Poza tym, nienależycie wykonywał swoje obowiązki, gdyż wykonywał pracę wolno i w ilości niewystarczającej w stosunku do potrzeb wydziału, były przypadki, że w pracy spał, ziewał, w sposób lekceważący odbierał telefony, czy też zajmował niewłaściwą pozycję w pracy, popełniał w pracy błędy w oznaczeniu imion, czy też w kodzie pocztowym, błędnie odnotowywał płatników i podatników w bazie POLTAX bez numeru identyfikacji podatkowej i bez aktualnych danych, nie żądał od podatników aktualizacji danych, w maju 2003 r. wezwał podatników do Urzędu Skarbowego na dzień wolny od pracy.

W większości orzeczeń Sąd Najwyższy uznawał jednak, że wypowiedzenie uzasadniają absencje długotrwałe i powtarzające się, przy czym na długotrwałość mogą się składać nieobecności powtarzające się.

I tak w wyroku z:

(-) 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 (OSNP 1998 nr 20, poz. 600), Sąd Najwyższy wskazał, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o

pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. W tej sprawie w czasie od 11 października 1993 r. do 31 sierpnia 1996 r. powódka opuściła ze względu na chorobę 212 dni pracy;

(-) w wyroku z 21 października 1999 r., I PKN 323/99 (OSNAPIUS 2001, nr 5, poz. 157) Sąd Najwyższy przyjął, że w wypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe, nie można od pracodawcy wymagać, aby brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę. W tej sprawie powódka z powodu choroby w 1995 r. przebywała na zwolnieniu 67 dni, w 1996 r. przez 96 dni, w 1997 r. przez 170 dni, zaś w 1998 r. od 15 stycznia do 31 marca, a następnie przez cały wrzesień;

(-) w wyroku z 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00 (OSNP 2003 nr 19, poz. 459) Sąd Najwyższy stwierdził, że częsta i długotrwała absencja chorobowa pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Jednakże nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę;

(-) w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00 (OSNP 2003 nr 19, poz. 456; PiP 2004 nr 1 z glosą A. Świątkowskiego), wskazano, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, a wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. W stanie faktycznym, w którym zapadł ten wyrok oceniane były nieobecności w pracy nieprzekraczające 40 dni. Sąd Najwyższy oddalając kasację pozwanego pracodawcy nie zgodził się z argumentami, że nieobecność powodów naruszała istotne interesy pracodawcy, podkreślając jednocześnie, że byli oni długoletnimi pracownikami i do ich pracy nie było zastrzeżeń;

(-) w postanowieniu z 29 marca 2005 r. , II PK 300/04 (LEX nr 1129105) Sąd Najwyższy przypomniał, po rozważeniu kilku wcześniejszych orzeczeń, że sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków, a taka natomiast sytuacja występuje w przypadku częstych i długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą. Taka sytuacja miała miejsce w sprawie, skoro częste nieobecności powoda w pracy, o których powód nie informował pracodawcy lub informował w ostatniej chwili, dezorganizowały prace kierowników w związku z koniecznością wyznaczania zastępstw;

(-) w uzasadnieniu wyroku z 19 marca 2014 r., I PK 177/13 (OSNP 2015, nr 8, poz. 111) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli nieobecność pracownika z powodu choroby trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy. W tej sprawie w okresie od 2008 r. do 2011 r. powód pozostawał niezdolny do pracy przez 894 dni, natomiast przepracował 109 dni.

Odnosząc powyższe uwagi do oceny zasadności rozpoznawanej skargi kasacyjnej należy na wstępie przypomnieć, że art. 45 k.p., zawierający pojęcie „wypowiedzenie uzasadnione”, stanowi klauzulę generalną, czyli zawiera sformułowanie ogólne (zwrot niedookreślony), pozostawiający sądowi znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Zakwestionowanie tej oceny w toku kontroli instancyjnej lub kasacyjnej może mieć uzasadnienie jedynie wówczas, gdy jest ewidentnie bezpodstawną lub rażąco narusza zasady logicznego rozumowania. W ocenie Sądu Najwyższego stanowisko Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie wykracza poza granice swobody sędziowskiej. Przeciwnie, zostało logicznie, szczegółowo i zgodnie z linią orzecznictwa Sądu Najwyższego uzasadnione. Należy zatem stwierdzić, że nie wykracza poza granice swobody sędziowskiej uznanie przez sąd, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi nienagannie wykonującemu obowiązki, który w okresie 6 lat pracy miał jedną ponad 4-miesięczną usprawiedliwioną nieobecność w pracy i po tym okresie odzyskał zdolność do pracy, jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., pomimo, że nieobecność ta doprowadziła do dezorganizacji pracy w miejscu jego zatrudnienia (aptece). Taka zaś sytuacja miała miejsce w sprawie rozpoznawanej przez Sąd Okręgowy.

W związku z tym stanowisko Sądu wyrażone w zaskarżonym orzeczeniu jest w przekonaniu Sądu Najwyższego w pełni uzasadnione i zgodne z przepisami powołanymi w podstawie skargi. Należy dodać, że nie jest także przekonująca argumentacja przedstawiona przez stronę pozwaną, zgodnie z którą, skoro art. 53 k.p. przewiduje możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy upłynie wskazany w nim okres, to długotrwała nieobecność w pracy może sama przez się uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, które jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Kwestię tę należy rozpatryć w świetle art. 41 i 53 § 1 i § 3 k.p. Zgodnie z pierwszym z wymienionych przepisów, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia określony w art. 53 § 1 k.p. Z kolei art. 53 § 3 k.p. stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Zdaniem Sądu Najwyższego, zakaz wypowiedzenia ustanowiony w art. 41 k.p. jest gwarancją powrotu do pracy po okresie usprawiedliwionej nieobecności, nieprzekraczającej okresu z art. 53 § 1 k.p. Skoro pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem przez okres tam wskazany, to co do zasady nie można przyjąć, że pracodawca może wypowiedzieć mu umowę o pracę zaraz po stawieniu się do pracy, ponieważ przekreśliłoby to sens udzielonej ochrony i stanowiło odwet za korzystanie z prawa do zwolnienia od pracy. Art. 53 § 3 k.p. zakazuje jedynie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy. Z treści tego przepisu nie wynika jednak, że każde wypowiedzenie spowodowane długotrwałą, zbliżoną do okresów wskazanych w art. 53 § 1 k.p., nieobecnością pracownika w pracy jest uzasadnione. W świetle przytoczonego powyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę w takiej sytuacji musi być uzasadnione dodatkowymi przesłankami, obiektywnie uzasadniającymi obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi. Do takich przesłanek, jak wynika z powołanych orzeczeń Sądu Najwyższego, należą w szczególności: powtarzalność nieobecności w pracy, nieodzyskanie przez pracownika pełni sił po absencji

spowodowanej chorobą, poddające w wątpliwość jego zdolność do wykonywania obowiązków, naruszanie obowiązków pracowniczych, niezależnie od długotrwałej absencji.

Wobec powyższego, skoro zarzuty naruszenia prawa wskazane w rozpoznawanej skardze okazały się nieuzasadnione, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego – na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

kc