

Wyrok z dnia 10 stycznia 2003 r.

I PK 144/02

Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 stycznia 2003 r. sprawy z powództwa Zygmunta T. przeciwko B.T.P. Spółce z o.o. w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 29 listopada 2001 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia-Sąd Pracy we Wrocławiu wyrokiem z dnia 6 marca 2001 r. zasądził od strony pozwanej - A.P. Spółki z o.o. w W., z której powstała następnie spółka z ograniczoną odpowiedzialnością B.T.P. w W., na rzecz powoda Zygmunta T. kwotę 4.110,93 zł z odsetkami ustawowymi tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 k.p. oraz za czas pozostawania bez pracy, oddalił natomiast powództwo o zapłatę odszkodowania powyżej tej kwoty. Powód bowiem dochodził łącznie z wskazanymi tytułami zasądzenia kwoty 29.700 zł.

Sąd Pracy ustalił, że powód, zatrudniony u strony pozwanej na stanowiskach krajacza, wiertacza, śruciarza, korzystał ze zwolnienia lekarskiego od 31 lipca 1998 r. do 10 sierpnia 1998 r. w następstwie wypadku przy pracy z dnia 31 lipca 1998 r., polegającego na zaproszeniu oczu śrutem podczas operacji śrutowania lokomotywy. Na zaświadczeniu tym został wpisany symbol choroby „T 15”. Następnie od 21

sierpnia 1998 r. do 15 lutego 1999 r. (tj. przez 179 dni) powód korzystał nieprzerwanie ze zwolnienia lekarskiego z powodu schorzenia kręgosłupa. Oznaczenie choroby miało symbol „G 54”. Choroby o wskazanych symbolach statystycznych nie są tożsame. Pismem z dnia 11 lutego 1999 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia ze względu na niezdolność do pracy trwającą dłużej niż okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. W piśmie tym strona pozwana oznaczyła koniec niezdolności do pracy na dzień 5 lutego 1999 r. W dniu 11 lutego 1999 r. lekarz prowadzący powoda Violetta M. wystawiła powodowi zaświadczenie o zdolności do pracy. W dniu 16 lutego 1999 r. pracodawca wręczył powodowi wniosek w sprawie przedłużenia wypłaty zasiłku chorobowego, w którym określił dzień 5 lutego 1999 r. jako końcową datę sześciomiesięcznego okresu zasiłkowego. Wniosek ten nie zawierał daty jego wystawienia. W marcu 1999 r. powód udał się z tym wnioskiem do lekarza, który - mając na uwadze to, że wniosek dotyczył okresu do 5 lutego 1999 r. - wpisał, że powód jest niezdolny do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w latach 1999 - 2000 pozwana Spółka przeprowadziła restrukturyzację zatrudnienia w związku ze swoją złą sytuacją finansową. W dniach 17 listopada 1999 r. i 17 maja 2000 r. doszło do zawarcia porozumień między zakładowymi organizacjami związkowymi a zarządem Spółki w sprawie określenia zasad postępowania przy zwolnieniach grupowych pracowników.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 k.p. nastąpiło z naruszeniem tego przepisu. Zgodnie bowiem z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. Nr 30, poz. 143 ze zm.), do okresu zasiłkowego wlicza się okresy niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą lub różnymi chorobami, jeżeli niezdolność ta jest nieprzerwana. Jeżeli natomiast niezdolność wynika z dwóch różnych chorób, to przerwa istniejąca między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie pozwala na zsumowanie tych okresów dla ustalenia długości okresu zasiłkowego. Dlatego pozwana Spółka wadliwie ustaliła okres zasiłkowy powoda, przyjmując, że skończył się on z dniem 5 lutego 1999 r. Sześciomiesięczny okres zasiłkowy, uprawniający stronę pozwaną do rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., upływał bowiem dopiero w dniu 16 lutego 1999 r. Oznacza to, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę naruszało przepisy o rozwiązywaniu

umów o pracę w tym trybie, zatem zgłoszone z tego tytułu żądanie odszkodowania jest zasadne. Odszkodowanie to przysługuje powodowi w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, gdyż tak stanowi art. 58 w związku z art. 56 § 1 k.p. Na wysokość tego odszkodowania nie ma natomiast wpływu okres faktycznego pozostawania bez pracy wskutek rozwiązania umowy o pracę. W związku z tym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę 4.110,93 zł, stosując wskazane przepisy, i oddalił żądanie w pozostałej części jako nie mające oparcia w przepisach Kodeksu pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe co do możliwości i celowości zatrudnienia powoda. Dopuszczył mianowicie dowód z przesłuchania stron oraz z zestawienia przyjęć i zwolnień pracowników w okresie od 11 lutego 1999 r. do 20 listopada 2001 r. i na tej podstawie ustalił, że w wymienionym okresie pozwana Spółka zwolniła w grupie śruciarzy pięć osób w 1999 r., a w 2001 r. przyjęła i zwolniła dwie osoby; w 2000 r. nie było żadnych przyjęć. W grupie ślusarzy były przyjęcia do pracy tylko na czas określony tych osób, które posiadały wykształcenie średnie i znajomość rysunku technicznego. W pozwanej Spółce są planowane dalsze zwolnienia we wszystkich grupach zawodowych w związku z zakończeniem produkcji lokomotyw. Zwolnienia te mają dotyczyć 80 osób, w tym także śruciarzy. Zważywszy na dokonane ustalenia, Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 29 listopada 2001 r. oddalił apelację powoda.

W apelacji tej powód zarzucił, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił jego oświadczenia co do tego, że żądanie odszkodowania zgłosił na wypadek, gdyby przywrócenie go do pracy było niemożliwe. Tymczasem po jego zwolnieniu strona pozwana zatrudniła kilkanaście osób na stanowiskach, na których powód mógł pracować, gdyż posiadał wymagane uprawnienia. Powód zaznaczył również, że przywrócenie do pracy jest dla niego bardzo ważne, gdyż od dwóch lat pozostaje bez pracy i „brakuje mu wysługi lat do emerytury”. Poza tym gdyby podjął pracę, to strona pozwana miałaby obowiązek wypłacenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Sąd Okręgowy ocenił jako trafny wniosek Sądu Rejonowego, że przywrócenie powoda do pracy było niecelowe ze względu na systematyczne zmniejszanie się zatrudnienia w pozwanej Spółce. Zatem Sąd ten mógł zastosować art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. i zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Przyczyną zmniejszania się zatrudnienia była

zmiana technologii i w związku z tym ograniczenie operacji zarówno śrutowania, jak i obróbki mechanicznej. W związku z tym niektóre prace, np. przy przecinaniu gazowym i wypalaniu blach, są zlecane do wykonania innym firmom. Wprowadzenie nowoczesnych metod produkcji dotyczy także stanowiska, na którym był zatrudniony powód przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy. Wprawdzie zdaniem powoda mógłby on być zatrudniony na stanowisku ślusarza, lecz żądanie to nie uwzględnia okoliczności, że obecnie tej grupie pracowników są stawiane wyższe wymagania, w świetle których kwalifikacje powoda są niewystarczające. Ponadto wobec nowych metod produkcji stanowiska śruciarzy stały się zbędne.

W kasacji od wyroku Sądu Okręgowego opartej na obu podstawach przewidzianych w art. 393¹ k.p.c. powód zarzucił: 1) naruszenie przepisów postępowania w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 224 § 1 i art. 227 k.p.c., przez niewyjaśnienie kwalifikacji zawodowych, umiejętności i doświadczenia pracowników zatrudnionych przez pozwaną Spółkę oraz tych, z którymi nastąpiło rozwiązanie umów o pracę; uchybienie to spowodowało błędne ustalenie, że przywrócenie powoda do pracy było niecelowe; art. 233 § 1 przez dowolną ocenę zebranych dowodów, zwłaszcza zestawienie przyjęć i zwolnień i pominięcie okoliczności, że po 2001 r. strona pozwana zatrudniła dwóch nowych pracowników na stanowiskach śruciarzy; art. 224, § 1 i art. 227 k.p.c. wskutek dowolnego uznania przez Sąd Okręgowy, że na stanowisku ślusarzy byli zatrudniani tylko pracownicy z bardzo dobrą znajomością rysunku technicznego; 2) naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni art. 45 § 2 w związku z art. 56 i art. 8 k.p., polegającej na nieuwzględnieniu treści art. 8 k.p. przy wykładni pojęcia niecelowości przywrócenia powoda do pracy, pomijającej fakt, że wskutek bezprawnego działania pracodawcy powód został nagle pozbawiony źródła utrzymania, zaś tryb rozwiązania stosunku pracy uniemożliwił mu podjęcie pracy u innego pracodawcy.

W uzasadnieniu kasacji powód podał, że sprawa celowości i możliwości przywrócenia go do pracy nie została należycie wyjaśniona. Sądy orzekające w sprawie nie zażądały bowiem listy pracowników przyjętych przez pozwaną Spółkę po dniu jego zwolnienia z pracy, obrazującej zawody posiadane przez nowo przyjętych pracowników. Tymczasem przeprowadzenie dowodu z takiej listy pozwoliłoby porównać kwalifikacje tych pracowników z kwalifikacjami powoda i rozstrzygnąć o celowości przywrócenia powoda do pracy bądź o jej braku. Wobec niedokonania takich ustaleń teza Sądu Okręgowego, że nowo przyjmowanym ślusarzom były stawiane wysokie

wymagania, którym powód nie mógłby sprostać, jest dowolna. Również dowolne jest stwierdzenie, że osoby te posiadają bardzo dobrą znajomość rysunku technicznego. Poza tym nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy oznacza aprobatę dla pracodawcy, którego bezprawna decyzja uniemożliwiła powodowi podjęcie innego zatrudnienia ze względu na podaną przyczynę zwolnienia. Co więcej, wskutek sprzecznego z prawem działania pracodawcy powód nie został objęty zwolnieniami grupowymi przeprowadzonymi w pozwanej Spółce i wskutek tego został pozbawiony prawa do odprawy. Wprawdzie przepis art. 45 § 2 k.p. stanowi, że sąd pracy może nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie do pracy, ale decyzja taka nie może być zupełnie dowolna.

Przytaczając powyższe zarzuty i argumenty, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna. W myśl art. 45 § 2 k.p., mającego odpowiednie zastosowanie do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jak wynika z przytoczonej treści, wskazany przepis nie formułuje żadnych kryteriów, według których należałoby oceniać „niecelowość” lub „niemożliwość” przywrócenia pracownika do pracy. Należy zatem przyjąć, że ocena dokonywana w ramach art. 45 § 2 k.p. powinna odbywać się z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, które mogłyby mieć wpływ na przyznanie pracownikowi innego (alternatywnego) roszczenia przez sąd pracy niż roszczenie przez niego wybrane.

Również Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie nie sformułował katalogu okoliczności wskazujących na niemożliwość lub niecelowość uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Niemniej wielokrotnie wypowiadał się w tej kwestii, oceniając zasadność zastosowania art. 45 § 2 k.p. Na przykład do okoliczności przemawiających za niemożnością lub niecelowością przywrócenia pracownika do pracy zaliczył: likwidację stanowiska pracy pracownika i brak środków na utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99,

OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), poważny konflikt z przełożonym, zwłaszcza zawniony przez pracownika (wyrok z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780), wielokrotne nieusprawiedliwione nieobecności pracownika i używanie alkoholu w pracy, stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 563), szczególnie naganne postępowanie pracownika, nawet podlegającego ochronie z tytułu pełnionej funkcji związkowej (wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419). Przytoczone przykłady pokazują więc, że niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany. Nie jest to jednak pełny zakres zastosowania art. 45 § 2 k.p. z punktu widzenia pojęcia „niecelowości” przywrócenia do pracy. Nie można bowiem wykluczyć, że również po stronie pracownika będą istniały doniosłe okoliczności, które będą przemawiały na jego rzecz, świadczące właśnie o celowości przywrócenia go do pracy, a w każdym razie niepozwalające ocenić przywrócenia go do pracy za niecelowe. Zdaniem Sądu Najwyższego, na występowanie takich okoliczności w rozpoznawanej wskazują twierdzenia i argumenty powoda, a także w znacznej mierze ustalony w sprawie stan faktyczny. Ich znaczenie nie zostało wszakże docenione przez Sąd Okręgowy. Wskutek tego Sąd ten przyjął bez zastrzeżeń, że przywrócenie powoda do pracy było niecelowe.

Przede wszystkim wymaga podkreślenia to, że naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia było nie tylko naruszeniem poważnym, lecz także doniosłym w skutkach dla powoda. Pozwana Spółka rozwiązała z nim bowiem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., po wadliwym ustaleniu okresu niezdolności do pracy - krótszym o 11 dni od okresu wymaganego przez prawo. Następnie, gdy powód, po prawidłowo ustalonym przez lekarza okresie niezdolności do pracy (od 21 sierpnia 1998 r. do 15 lutego 1999 r.), zgłosił się do pracy w dniu 16 lutego 1999 r., pracodawca nie dopuścił go do pracy, uzasadniając swoje stanowisko tym, że po upływie okresu zasiłkowego, kończącego się - jego zdaniem - 5 lutego 1999 r., powód nie odzyskał zdolności do pracy. Zmusiło to skarżącego do poszukiwania ochrony na drodze sądowej, zaś upływ czasu dzielący rozwiązanie umowy o pracę od rozpatrywania sprawy przez Sądy obu instancji sprawił, że powód znalazł się w wyjątkowo niekorzystnej

sytuacji, ponieważ w pozwanej Spółce rozpoczął się proces restrukturyzacji zatrudnienia i związane z nim zwolnienia pracowników. Wskutek tego powód stracił w znacznym stopniu szansę na zatrudnienie, a jednocześnie - czego nie można wykluczyć - możliwość uzyskania odprawy pieniężnej, gdyby po dopuszczeniu go do pracy z upływem okresu zasiłkowego został objęty zwolnieniami grupowymi lub zwolnieniem indywidualnym. Jak z przedstawionych uwag wynika, pojęcie „niecelowości” przywrócenia do pracy ma szerszy zasięg niż przyjął Sąd Okręgowy. Co więcej, oprócz wyjątkowo niekorzystnych skutków wynikających dla pracownika z rażącego uchybienia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, niecelowość przywrócenia do pracy wymaga także rozważenia z punktu widzenia przyczyn rozwiązania umowy o pracę i możliwości powrotu pracownika do pracy. W tej kwestii jest istotne to, że skarżący nie dał żadnego powodu do rozwiązania z nim stosunku pracy. Do rozwiązania tego doprowadziła bowiem oczywiście błędna decyzja pracodawcy, której następstwem były także bardzo poważne następstwa dla powoda. Z tego względu sprawa możliwości powrotu powoda do pracy wymagała dokładnych ustaleń i ich wszechstronnego rozważenia.

Sąd Okręgowy nie wypełnił jednak w należyтым stopniu powyższego zadania, gdyż jego ustalenia są niepełne. Skarżący trafnie podniósł w kasacji, że wniosek tego Sądu o lepszych kwalifikacjach zawodowych, umiejętnościach i wykształceniu innych pracowników powinien być sprawdzalny, chociażby w drodze wykazu tych pracowników, obrazującego wymienione ich przymioty. Sąd Okręgowy stwierdził, że w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach ślusarzy powód nie spełnia wymagań technologicznych wiążących się z pracą na tych stanowiskach. Tymczasem dyrektor strony pozwanej Jarosław N. nie przedstawił tej sprawy w sposób tak kategoryczny. Oświadczył bowiem, że „na stanowisku ślusarzy staramy się zatrudniać osoby z wykształceniem średnim i ze znajomością rysunku technicznego”. Jego zdaniem, powód pracował „krótko jako ślusarz”, w związku z czym „ma małe doświadczenie ze stanowiskiem”. Po to jednak, by przyjąć zasadność tego rodzaju oceny, niezbędne byłoby dokładne wskazanie długości zatrudnienia powoda (np. w latach lub w miesiącach), gdyż ono pozwoliłoby sformułować wniosek o posiadaniu lub braku doświadczenia zawodowego.

Również bez aprobaty należało potraktować ustalenia Sądu Okręgowego co do zbędności stanowisk śruciarzy „w nowej rzeczywistości zakładu”, gdyż dyrektor strony pozwanej stwierdził tylko tyle: „nie mogę się oświadczyć, czy faktycznie na-

stąpiły przyjęcia - jak twierdzi powód - nowych osób na te stanowiska” (tj. stanowiska śruciarzy). „Generalnie w tej grupie osób na czas nieokreślony nie przyjmujemy. Są to sporadyczne przypadki. Zatrudniamy ich około 15 osób”.

W podsumowaniu tej części rozważań trzeba zatem uznać rację skarżącego, gdy twierdzi, że Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, nie rozważył już zebranego materiału dowodowego, jak również nie przeprowadził dowodów, które usprawiedliwiałyby tezę, że porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności i doświadczenia powoda nie wytrzymuje próby z innymi pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach śruciarzy lub ślusarzy. Tym samym zasadny okazał się zarzut naruszenia przepisów art. 224 § 1, art. 227, art. 233 § 1 k.p.c.

Przyjęcie zasadności kasacji w zakresie jej podstawy obejmującej naruszenie przepisów postępowania prowadzi do uwzględnienia wniosku powoda o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania. Czyni również trafnym zarzut naruszenia prawa materialnego. Skoro bowiem Sąd Okręgowy nie dokonał ustaleń dotyczących faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, to zastosowanie art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. było przedwczesne, a tym samym wadliwe. Ponadto w wykładni przepisu art. 45 § 2 k.p., zawierającego pojęcia niedookreślone, Sąd Okręgowy nie uwzględnił dyrektyw płynących z art. 8 k.p.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania (art. 393¹³ § 1 k.p.c.).

=====