

Wyrok z dnia 6 listopada 2001 r.

I PKN 673/00

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.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2001 r. sprawy z powództwa Konrada S. przeciwko Stolarskiemu Zakładowi Produkcyjno-Handlowemu „H.” - Jerzego H. w I. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 26 sierpnia 1999 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda Konrada S. do pracy w pozwanym Stolarskim Zakładzie Produkcyjno - Handlowym „H.” w I. stanowiącym własność Jerzego H. na poprzednich warunkach.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Brodnicy wyrokiem z 31 maja 1999 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane 12 kwietnia 1999 r. w stosunku do powoda Konrada S. przez dyrektora Stolarskiego Zakładu Produkcyjno-Handlowego „H.” w I. stanowiącego własność Jerzego H., doręczone powodowi 15 kwietnia 1999 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony przez pozwanego w Stolarskim Zakładzie Produkcyjno-Handlowym „H.” od 18 kwietnia 1996 r. na czas nie określony, ostatnio na stanowisku stolarza. W okresach od 11 sierpnia do 30 września 1997 r., od 30 stycznia do 14 lutego 1998 r., od 17 lipca do 7 sierpnia 1998 r., od 23 listopada do 5 grudnia 1998 r., od 18 grudnia do 31 grudnia 1998 r. oraz od 1

stycznia do 23 stycznia 1999 r. powód korzystał ze zwolnień lekarskich. Łącznie przebywał na zwolnieniach lekarskich w 1997 r. - 51 dni, w 1998 r. - 72 dni, w 1999 r. - 23 dni. W czasie nieobecności powoda w pracy spowodowanej chorobą jego bezpośredni przełożony wyznaczał spośród obecnych pracowników osobę, która zastępowała powoda wykonując czynności należące do jego obowiązków. Powoda oceniano jako dobrego, starannego pracownika - biorąc pod uwagę jego pracę, którą świadczył, gdy był obecny w zakładzie pracy. W wypowiedzeniu - datowanym na 12 kwietnia 1999 r., doręczonym powodowi 15 kwietnia 1999 r. - jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano częste i długotrwałe absencje chorobowe pracownika, dezorganizujące pracę, co jest zjawiskiem niekorzystnym dla pracodawcy, pociągającym bowiem za sobą podejmowanie działań natury organizacyjnej oraz dodatkowe wydatki związane z zatrudnianiem innych pracowników. Sąd ustalił, że po ostatnim zwolnieniu lekarskim, zakończonym w styczniu 1999 r., powód był zdolny do wykonywania pracy, co udokumentował stosownym zaświadczeniem. Sąd stwierdził, że w dziale maszynowni, gdzie zatrudniony był powód, pracowało 27 pracowników, z tego w okresie od 1 stycznia 1996 r. do 30 kwietnia 1999 r. różne osoby korzystały ze zwolnień lekarskich. Z dokonanej przez Sąd analizy absencji chorobowej 12 osób wynikało, że niektórzy z pracowników byli nieobecni w pracy z powodu choroby w czasie porównywalnym do nieobecności powoda (podobnie często i długo). Sąd poddał również analizie plan produkcji okien, drzwi balkonowych i parapetów oraz sprawozdanie z rzeczywistego wykonania planu za okres od października 1998 r. do maja 1999 r. Stwierdził, że w tym czasie w kilku miesiącach (październik, listopad 1998 r., styczeń, luty, marzec, kwiecień 1999 r.) plan produkcji został wykonany, a nawet przekroczony, i tylko w jednym miesiącu (grudzień 1998 r.) plan produkcji nie został wykonany. Ponadto Sąd rozważył, ilu pracowników i z jakich przyczyn zwolniono z pracy w zakładzie pozwanego od stycznia do kwietnia 1999 r. Żaden inny pracownik - poza powodem - nie został zwolniony ze względu na zwiększoną absencję chorobową. Powód ma na utrzymaniu niepracującą żonę oraz czworo dzieci w wieku od 12 do 4 lat. Uwzględniając powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, Sąd Rejonowy stwierdził, że nie neguje stanowiska pozwanego pracodawcy, iż częste nieobecności pracownika w pracy powodują dezorganizację pracy. Pracodawca zmuszony jest wówczas przesuwając pozostałych pracowników na inne stanowiska albo powierzając obecnym w pracy pracownikom dodatkowe czynności należące do zakresu obowiązków nieobecnego. Po ostatniej chorobie powód przed-

łożył jednakże zaświadczenie lekarskie, że jest zdolny do wykonywania pracy. W dziale maszynowni, gdzie był zatrudniony, nie był jedyną osobą korzystającą ze zwolnień lekarskich. Faktem jest, że należał do grona osób o najczęstszej nieobecności, ale nikogo innego poza powodem nie zwolniono z tej przyczyny. Zakład pracy planowo wykonywał wszelkie zobowiązania wobec swoich kontrahentów. Powód był dobrym pracownikiem, a w tej chwili stan jego zdrowia pozwala mu wykonywać pracę w pełnym zakresie. Jego dotychczasowa praca była nienaganna, a nieobecności w pracy miały tendencję spadkową. Ostatecznie Sąd Rejonowy ocenił, że wypowiedzenie powodowi umowy było nieuzasadnione i na podstawie art. 45 § 1 KP uznał je za bezskuteczne.

W wyniku apelacji pozwanego pracodawcy Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z 26 sierpnia 1999 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo. W apelacji pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 KP.

Sąd Okręgowy podzielił w całości ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, dokonał jedynie ich odmiennej oceny materialnoprawnej. Stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia może określać interes zakładu pracy. W nowych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych przewartościowaniu musi ulec podejście do rozumienia ustawowego wymagania, aby wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony było uzasadnione. Wynika to z analizy kierunku zmian przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę zawartych w Kodeksie pracy (zwłaszcza dokonanych przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110), w następstwie uchwalenia ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) oraz w związku z rezygnacją w Kodeksie pracy oraz w Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. z wyraźnego stwierdzenia, że obywatele mają prawo do pracy. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji zbyt dużą wagę przywiązał do sylwetki pracownika, (który - co prawda - wykonywał w sposób należyty swoje obowiązki i ma na utrzymaniu czworo dzieci oraz żonę), tracąc z pola widzenia interes pracodawcy. Poprzez swoje częste i długotrwałe zwolnienia lekarskie powód niewątpliwie dezorganizował pracę zakładu. Jego przełożony musiał przesuwając na stanowisko powoda inne osoby, w przeciwnym razie tok produkcji zostałby zakłócony. Fakt, że plany pro-

dukcyjne zostały wykonane w całości, nie świadczy o tym, że nieobecność powoda nie dezorganizowała pracy, ale o tym, że udało się temu skutecznie zapobiec poprzez wzmożony wysiłek innych osób. Ponadto częste zwolnienia lekarskie powoda powodowały obowiązek ponoszenia przez pracodawcę niewspółmiernych kosztów z tym związanych, np. wypłatę wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy. Jeżeli celem stosunku pracy jest zatrudnienie pracownika po to, by pracodawca płacąc mu wynagrodzenie mógł na niego liczyć i prowadzić zamierzoną działalność, to częste i długotrwałe nieobecności pracownika w pracy są sprzeczne z tym celem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 600). Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że częste i długotrwałe absencje chorobowe mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i z tego względu zmieniając zaskarżony wyrok oddalił powództwo.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik z urzędu („osobista” kasacja powoda została odrzucona). Jako podstawę kasacji wskazał naruszenie prawa materialnego, a to art. 45 KP, przez bezpodstawne przyjęcie, że nieobecność powoda w pracy dezorganizowała pracę zakładu, podczas gdy z prawidłowych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, iż w dziale powoda w tym samym okresie kilkanaście innych osób korzystało ze zwolnień lekarskich, co przeczy twierdzeniu, że to nieobecność powoda dezorganizowała pracę, a także przez przyjęcie, że nieobecność powoda w pracy powodowała konieczność ponoszenia przez pracodawcę niewspółmiernych kosztów oraz zmuszała pozostałych pracowników do większego wysiłku, gdyż ta argumentacja nie może odnosić się wyłącznie do powoda, lecz powinna być odniesiona także do innych pracowników nieobecnych w pracy z powodu choroby. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji pozwanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona ze względu na naruszenie zaskarżonym wyrokiem prawa materialnego w postaci błędnej wykładni art. 45 § 1 KP.

Ze względu na to, że Sąd drugiej instancji w pełni podzielił ustalenia dokonane w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, wiążący w postępowaniu kasacyjnym był stan faktyczny w wersji wynikającej z uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego, gdyż w istocie ta wersja ustaleń faktycznych stanowiła podstawę wydania za-

skarżonego orzeczenia. Z ustaleń tych wynika, że powód był dobrym, sumiennym pracownikiem, nienagannie wykonującym swoje obowiązki, a jedynym postawionym mu przez pracodawcę „zarzutem” było to, że w latach 1997-1999 często korzystał ze zwolnień lekarskich i były to zwolnienia długotrwałe. Chorowali jednak także inni pracownicy i to porównywalnie długo i często. Tymczasem jedynie powoda dotknęło wypowiedzenie umowy o pracę. Choroba powoda była przejściowa, w ostatnim czasie (w 1999 r.) chorował mniej, a po ostatnim zwolnieniu, które zakończyło się 23 stycznia 1999 r., przedstawił zaświadczenie o zdolności do pracy. Nieobecność powoda spowodowana chorobą nie zakłóciła wykonania przez jego zakład pracy planów produkcyjnych. Przytoczone ustalenia faktyczne powinny być podstawą do dokonania oceny, czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, a dokładniej - czy przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że istniały uzasadnione przyczyny wypowiedzenia, jest wynikiem prawidłowej wykładni art. 45 § 1 KP, zwłaszcza pojęcia „uzasadnione” (lub „nieuzasadnione”) wypowiedzenie.

Co do zasady słusznie Sąd Okręgowy przyjął, dokonując wykładni wskazanego pojęcia, że częsta i długotrwała absencja chorobowa pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Jednakże każda taka sytuacja, w której pracownik przez dłuższy czas z przyczyn usprawiedliwionych (z powodu choroby) nie świadczy pracy, wymaga indywidualnej oceny, uwzględniającej nie tylko słuszne interesy zakładu pracy, ale także przymioty pracownika związane z łączącym strony stosunkiem pracy oraz jego stosunek (postawę) wobec obowiązków pracowniczych. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, lecz również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze; za ochroną pracownika mogą przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie definitywne jako nadużycie prawa przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 751). Odnosząc przytoczoną tezę do sytuacji powoda podkreślić należy przede wszystkim to, że był on dobrym, sumiennym pracownikiem, któremu bardzo zależało i zależy na pracy, bo ją lubi, sprawia mu ona satysfakcję, jest dla niego nie tylko źródłem dochodów zapewniającym utrzymanie sześcioosobowej rodziny, ale także zaspokaja potrzeby wyższego rzędu, co powód wyraźnie wielokrotnie podkreślał w swoich pismach procesowych.

Zgodnie z tezą przywołanego przez Sąd Okręgowy wyroku Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 (OSNAPIUS 1998 nr 20, poz. 600), 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, stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca nie udowodnił - i Sąd takiej okoliczności nie ustalił - aby nieobecność powoda w pracy spowodowana chorobą pociągnęła za sobą wydatki pracodawcy na zatrudnienie innych pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia. Brak tego rodzaju ustalenia oznacza w istocie, że nie miało miejsca ponoszenie przez pracodawcę szczególnych nakładów (wydatków) na zastępstwa, a jedynie konieczne były pewne przedsięwzięcia organizacyjne - przesunięcie innych pracowników na stanowisko powoda i zwiększenie zakresu obowiązków tych, którzy go zastępowali. Dezorganizacja procesu produkcji była w równym stopniu spowodowana nieobecnością powoda, jak i innych pracowników zatrudnionych w tym samym dziale, którzy chorowali w tym samym czasie co powód. W ostatnim czasie (w 1999 r.) pozwany nie wypowiedział innym - poza powodem - pracownikom umów o pracę z powodu ich częstych nieobecności w pracy, chociaż nie sposób przyjąć, że pewne zakłócenia spowodowane nieobecnością pracowników wiązały się tylko z nieobecnością powoda. W istocie Sąd Okręgowy nie ustalił, a pozwany nawet nie zgłosił takiego twierdzenia, że proces produkcji był zakłócony wyłącznie z przyczyny nieobecności powoda w pracy. Z tego względu podana przez pracodawcę kwalifikacja przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę - odwołująca się do tego, że absencja chorobowa powoda dezorganizowała pracę i pociągnęła za sobą dodatkowe wydatki związane z zatrudnianiem innych pracowników - okazała się nierzeczywista, a przez to nieuzasadniona.

Dla wykładni pojęcia „uzasadnione przyczyny wypowiedzenia” w kontekście absencji chorobowej istotne było również dokonanie oceny przyczyny nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby. Jak wynika z oświadczeń powoda - których pozwany nie kwestionował - kilkunastodniowa nieobecność w lipcu i sierpniu 1998 r. miała związek z urazem (rana szarpaną) kciuka lewej ręki, był to uraz przejściowy, po wyleczeniu powód nie skarżył się na niesprawność ręki. Z kolei nieobecność z

okresu listopad-grudzień 1998 r. i styczeń 1999 r. była spowodowana zapaleniem oskrzeli, które przekształciło się w zapalenie płuc. Również te dolegliwości, choć trwały ponad dwa miesiące, okazały się przejściowe i od 24 stycznia 1999 r. powód był już zdolny do pracy, na co przedstawił zaświadczenie lekarskie. Prawdłowo Sąd Okręgowy ustalił, że powód wyleczył się i od stycznia 1999 r. był zdolny do pracy. Jak z tego wynika, powód chorował przejściowo (czasowo), ale wyzdrowiał, jego choroby nie były przewlekłe, z powracającymi co jakiś czas dolegliwościami powodującymi niezdolność do pracy. Ostatnia choroba (zapalenie płuc) była ostra, ale jednorazowa. Jeżeli niezdolność pracownika do pracy była następstwem choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła i pracownik już nie choruje, to nieobecność pracownika w pracy spowodowana tego rodzaju chorobą nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę. Co prawda, w wyroku z 15 października 1999 r., I PKN 295/99, (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 145) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w przypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe, nie można od pracodawcy wymagać, aby brał pod uwagę możliwość poprawy stanu zdrowia pracownika i od tego uzależniał decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednak w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny różni się w istotny sposób od poddanego ocenie w przytoczonej tezie, ponieważ Sąd Okręgowy ustalił, że nastąpiło całkowite wyleczenie powoda stwierdzone zaświadczeniem lekarskim ze stycznia 1999 r., a więc zamiar pracodawcy dotyczący wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zrealizowany w kwietniu 1999 r. nie był w jakikolwiek sposób uzależniony od przewidywań co do przyszłej poprawy stanu zdrowia pracownika.

Z przedstawionych powyżej rozważań wynika, że Sąd Okręgowy, uznając absencję chorobową powoda za usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę, dokonał błędnej wykładni art. 45 § 1 KP, albowiem wziął pod uwagę przede wszystkim interes pracodawcy, pomijając słuszny interes pracownika. Przesądziło to o uwzględnieniu kasacji i zmianie zaskarżonego wyroku. Do wydania rozstrzygnięcia reformatoryjnego upoważniało stwierdzenie jedynie naruszenia prawa materialnego przy niewadliwie ustalonym i niekwestionowanym przez skarżącego stanie faktycznym.

Z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia Sąd Najwyższy, zmieniając zaskarżony wyrok, nie oddalił apelacji (gdyż to spowodowałoby uprawomocnienie się wyroku Sądu Rejonowego w formule uznania wypowiedzenia za bezskuteczne), lecz wyraźnie przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy. Zgodnie bo-

wiem z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600), wynikający z art. 316 § 1 zdanie pierwsze KPC obowiązek orzekania przez sąd według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy dotyczy sądu pierwszej oraz drugiej instancji i w sprawie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oznacza, że jeżeli w chwili wydawania wyroku upłynął już okres wypowiedzenia, sąd - uznając wypowiedzenie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem - powinien orzec o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach (art. 45 § 1 KP). Pogląd ten można odnieść również do postępowania kasacyjnego, jeżeli ocena prawna co do tego, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, dokonywana jest w tym postępowaniu.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹⁵ KPC.

=====