



Sygn. akt I PK 150/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M. Ł.

przeciwko [...] O. Spółce Akcyjnej w P.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 listopada 2018 r.,

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

z dnia 24 marca 2017 r., sygn. akt VI Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka M. Ł. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy
o pracę dokonane przez pozwaną [...] O. S.A. w P..

Pozwany [...] O. S.A. w P. wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z 17 marca 2016 r., uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez [...] O. S.A. w P. 21 grudnia 2015 r. w stosunku do powódki M. Ł..

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od 8 sierpnia 2003 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, w ostatnim okresie na stanowisku opiekuna klienta.

Pismem z 1 sierpnia 2014 r. pozwana Spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca podał przedłużającą się usprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy spowodowaną chorobą trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Pracodawca uznał, że niezdolność powódki do pracy z powodu tej samej choroby trwała w okresach od 23 września 2013 r. do 23 kwietnia 2014 r. oraz od 13 czerwca 2014 r. do 7 sierpnia 2014 r. Oznacza to, że 23 marca 2014 r. powódka wyczerpała okres zasiłkowy w wymiarze 182 dni.

Powódka odwołała się od rozwiązania umowy do Sądu Rejonowego w P., który wyrokiem z 19 marca 2015 r., w sprawie IV P [...], oddalił jej powództwo. Powódka wniosła apelację od tego wyroku. Na skutek apelacji Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z 27 listopada 2015 r., zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powódkę do pracy w pozwanej Spółce na poprzednich warunkach, zasądził także na jej rzecz kwotę 16.388,85 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy.

1 grudnia 2015 r. powódka zgłosiła gotowość do podjęcia pracy. 7 grudnia 2015 r. otrzymała orzeczenie lekarskie potwierdzające jej zdolność do podjęcia pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Jako datę kolejnego badania lekarskiego wskazano 7 grudnia 2019 r.

9 grudnia 2015 r. pracodawca zwrócił się do działających u niego organizacji związkowych o udzielenie informacji czy powódka korzysta z ochrony swoich praw i interesów przez organizację związkową. Pismem z tego samego dnia pozwany zawiadomił reprezentującą powódkę organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę. W odpowiedzi Komisja Międzyzakładowa

ZZ „[...]” w [...] O. S.A. nie wyraziła zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

21 grudnia 2015 r. pozwany pracodawca wypowiedział łączącą strony umowę o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazał naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych, przejawiające się w szczególności przez:

1. Powtarzający się brak umiejętności właściwej organizacji pracy w procesie obsługi posprzedażowej, przejawiający się niedotrzymywaniem ustalonych terminów i obietnic składanych klientom:

a. ciągłe i nieustające problemy z przygotowaniem i terminowym wywiązywaniem się ze zobowiązań ustalonych z klientami, brak aneksów do umów w wyznaczonym czasie,

b. nieumiejętność wykorzystywania podstawowych narzędzi komputerowych w codziennej pracy,

c. brak bieżącej realizacji zgłoszeń z infolinii [...] O. S.A.,

d. obsługę klientów nieprzypisanych do powódki i brak przekierowania klienta do właściwego opiekuna,

e. prowadzenie korespondencji z klientami w sposób dla nich niezrozumiały, z błędami stylistycznymi,

f. celowe unikanie kontaktu z klientem w przypadku problemów z realizacją umowy.

2. Powtarzającą się nieudolność i niedokładność w realizowaniu zadań, polegającą na konieczności poprawiania wykonanej przez powódkę pracy przez innych członków zespołu lub realizacji tych zadań przez przełożonego:

a. 13 sierpnia 2013 r. został przesłany do klienta niewypełniony aneks do umowy z wszystkimi opcjami wyboru, odstawiając w ten sposób wszystkie możliwe warianty negocjacyjne ze strony [...] O.,

b. 16 lipca 2013 r. klient złożył skargę na powódkę z powodu przesłanej oferty handlowej, z której wynikało, że powódka nie zapoznała się z obecnymi warunkami handlowymi, jakie klient na tę chwilę posiadał; prawidłowy aneks do umowy został wysłany 12 września 2013 r. przez przełożonego powódki,

c. 29 lipca 2013 r. powódka przygotowała dla klienta aneks nr 1, po czym okazało się, że klient już aneks o tym numerze posiada.

3. Powtarzający się brak znajomości procedur obowiązujących w dziale F., w dużym stopniu dotyczących polityki cenowej programu F. oraz nieprzestrzeganie zasad panujących w zespole KFP:

a. nieustające zapytania do przełożonego w sprawie warunków handlowych, mimo jasno określonych zasad w zarządzeniu flotowym dla segmentu MŚ,

b. nagminny brak przekierowania poczty elektronicznej i telefonu przed planowaną nieobecnością (urlop).

4. Brak umiejętności pracy w zespole, mimo wielokrotnego zwracania uwagi na ten fakt. Brak należytej współpracy z przełożonym i współpracownikami.

5. Brak realizacji planów sprzedażowych od stycznia 2013 r.

6. Powtarzający się brak wystarczających kwalifikacji do wykonywania powierzonych zadań, co znalazło odzwierciedlenie w wynikach oceny rocznej w 2013 r.

7. Powtarzającą się bezczynność i bierność powodująca brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych powódce zadań, tj. konieczność kontrolowania stanu realizowanych zadań przez bezpośredniego przełożonego oraz upewniania się, że powódka właściwie zrozumiała polecenia i zakres zadań, co nie jest adekwatne do wymagań kompetencyjnych dla osób zatrudnionych na stanowisku opiekun klienta.

8. Utratę zaufania do powódki z powodu ciągle powtarzających się tych samych błędów w zakresie realizacji powierzonych zadań.

9. Buntowanie zespołu i rozpowszechnianie informacji wpływających na demotywację pracy zespołu. Przejawiało się to najczęściej komunikatem „przełożony i tak nie może nam nic zrobić, gdyż mamy wsparcie związków zawodowych”.

10. Absencję w pracy, która w okresie od 19 września 2013 r. do 4 sierpnia 2014 r. wyniosła łącznie 295 dni kalendarzowych, co oznacza, że zakres zadań wynikający z zajmowanego przez powódkę stanowiska nie był w ogóle wykonywany. Zadania przejmowane były przez innych pracowników, co zawsze powoduje dezorganizację pracy i inne niekorzystne dla pracodawcy skutki. Przejawiają się one w postaci wypłaty wynagrodzenia dla pracownika zatrudnionego na czas zastępstwa do wsparcia zespołu w realizacji zadań powódki.

Pozwany zobowiązał powódkę do wykorzystania w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego, w pozostałym okresie zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że z treści wypowiedzenia, treści odpowiedzi na pozew, a także załączonych do odpowiedzi na pozew dokumentów wynika, że naruszenia, na które powołuje się pozwany, dotyczyły lat 2012-2014 i były mu znane w tamtym czasie. Pozwany miał zatem możliwość powołania się na te okoliczności – jako czyniące przywrócenie powódki do pracy niemożliwym lub niecelowym – już w toku wcześniejszego postępowania, które było prowadzone w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 53 k.p. Tymczasem – jak wynika z akt sprawy IV P [...] – ani w toku postępowania przed sądem pierwszej instancji, ani w postępowaniu przed sądem drugiej instancji pozwany nie powoływał okoliczności podanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z 21 grudnia 2015 r. jako takich, które czynią niemożliwym lub niecelowym przywrócenie powódki do pracy, mimo że okoliczności te były mu znane.

Sąd Rejonowy podkreślił, że wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. Wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić *per analogiam* wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, LEX nr 686795). Argumentem przemawiającym za uwzględnieniem stanowiska procesowego powódki było dla Sądu pierwszej instancji to, że nadmiernie długi okres, jaki upłynął od wystąpienia przyczyn uzasadniających w ocenie pozwanego wypowiedzenie stosunku pracy powódki, do momentu powołania ich jako uzasadnienia czynności rozwiązującej stosunek pracy sprawił, że przyczyny te stały się nieaktualne i w konsekwencji niezasadne. Pozwany powołał się bowiem w wypowiedzeniu na okoliczności z lat 2012-2013. Zarzucany powódce brak umiejętności właściwej organizacji pracy, nieudolność i niedokładność w realizowaniu zadań, brak znajomości procedur, brak umiejętności

pracy w zespole, brak realizacji planów sprzedażowych, brak kwalifikacji do wykonywania zadań, bezczynność i bierność powodująca brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań, powtarzające się błędy w realizacji powierzonych zadań, buntowanie zespołu, miały miejsce w latach 2010-2013, o czym świadczy treść załączonych do odpowiedzi na pozew e-maili, z których znacząca większość była wymieniana między powódką a jej bezpośrednim przełożonym w tym czasie. Również przyczyna w postaci długotrwałej nieobecności powódki w pracy, co wymagało zatrudnienia pracownika na jej zastępstwo, była znana przełożonemu powódki wcześniej. Nieobecność powódki w pracy w latach 2013-2014 była już przedmiotem rozpoznania sądu w sprawie IV P [...]. W toku procesu prowadzonego na skutek odwołania powódki od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany nie powoływał się na tę nieobecność jako przyczynę braku możliwości przywrócenia powódki do pracy.

Powódka 1 grudnia 2015 r. zgłosiła gotowość do podjęcia pracy, nie było przeciwskazań zdrowotnych do podjęcia przez nią pracy, co zostało potwierdzone zaświadczeniem lekarskim wystawionym 7 grudnia 2015 r. Tymczasem pracodawca już 9 grudnia 2015 r. (czyli drugiego dnia roboczego po uzyskaniu przez powódkę zaświadczenia o zdolności do pracy i piątego dnia roboczego od zgłoszenia przez nią gotowości do pracy) podjął decyzję o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Nie ma żadnych podstaw do przyjęcia, że powódka w tym okresie była niezdolna do pracy albo popełniła błędy, o których mowa w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę. Dodatkowo Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w pozwie powódka jako datę faktycznego powrotu do pracy podała 10 grudnia 2015 r. (pozwany nie kwestionował tej okoliczności i jest ona wiarygodna w sytuacji, gdy powódka dopiero 7 grudnia 2015 r. otrzymała zaświadczenie lekarskie stwierdzające jej zdolność do pracy). Oznacza to, że pozwany pracodawca podjął decyzję o zwolnieniu powódki jeszcze przed faktycznym podjęciem przez nią obowiązków pracowniczych po wyroku Sądu Okręgowego przywracającym ją do pracy.

Z powodu nieaktualności przyczyn wypowiedzenia Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez pozwanego pracodawcę na okoliczność prawdziwości tych przyczyn. Pozwany nie powołał natomiast okoliczności,

zaistniałych po reaktywowaniu stosunku pracy powódki, które uzasadniałyby wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Sąd Rejonowy, orzekając na podstawie art. 45 k.p., uznał za bezskuteczne dokonane przez pozwanego pracodawcę wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji apelację wniosła pozwana Spółka, zaskarżając wyrok w całości oraz wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa lub zasądzenie odszkodowania, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z 24 marca 2017 r., oddalił apelację strony pozwanej.

Sąd odwoławczy powtórzył, że zgodnie z utrwalonym w doktrynie i judykaturze poglądem przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Mimo że wypowiedzenie nie jest ograniczone żadnym terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, to jednak musi istnieć związek funkcjonalny i czasowy między podaną przyczyną wypowiedzenia umowy a samym wypowiedzeniem. Podawane przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny zbyt odległe w czasie powinny być natomiast uznane za nieaktualne ze względu na cel wypowiedzenia.

W rozpoznawanej sprawie powódka, uprzednio zwolniona przez pozwanego z pracy bez wypowiedzenia, po uprawomocnieniu się wyroku przywracającego ją do pracy zgłosiła 1 grudnia 2015 r. gotowość do podjęcia pracy. 7 grudnia 2015 r. uzyskała zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy. Do pracy faktycznie przystąpiła 10 grudnia 2015 r., natomiast pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu jej umowy o pracę dzień wcześniej, 9 grudnia 2015 r. – czyli jeszcze przed przystąpieniem powódki do świadczenia pracy. Takie zachowanie pracodawcy wskazuje na pierwotny brak zamiaru przywrócenia powódki do pracy, mimo prawomocnego wyroku sądu przywracającego powódkę do pracy. Słusznie więc Sąd Rejonowy uznał, że po prawomocnym przywróceniu pracownika do pracy pracodawca nie może ponownie wręczyć wypowiedzenia umowy o pracę z powołaniem się na przyczynę istniejącą i znaną pracodawcy przed przywróceniem pracownika do pracy, która mogła i powinna być powołana

jako okoliczność sprzeciwiająca się możliwości lub celowości przywrócenia do pracy – nawet jeśli nie była objęta podanymi pierwotnie przyczynami wypowiedzenia. Ma to zapobiec sytuacji, w której pracodawca – chcąc pozbyć się pracownika – będzie „gromadził” przyczyny mające uzasadnić wypowiedzenie i w razie niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia będzie ponownie wręczał wypowiedzenie z podaniem kolejnej „zgromadzonej” przyczyny, licząc na to, że w końcu któraś z kolei będzie uznana za uzasadniającą wypowiedzenie. Stawiałoby to pracownika w niekorzystnej sytuacji, w której faktycznie nigdy nie mógłby być przywrócony do pracy, bowiem byłby ponownie zwalniany i zmuszony do prowadzenia kolejnych postępowań sądowych, faktycznie pozostając bez pracy i środków do życia. Ponadto nie może być tak, że pracownik długotrwale nienagannie wykonujący swoje obowiązki pracownicze mógłby być w dowolnej chwili zwolniony z pracy z powodu zdarzenia sprzed wielu lat. Wykluczałoby to funkcję ochronną prawa pracy i podważałoby stabilizację zatrudnienia. Z tych względów słuszne jest stanowisko Sądu Najwyższego, zawarte w orzeczeniach z 4 listopada 2014 r., II PK 16/14 (LEX nr 1554330) i z 9 maja 2013 r., II PK 245/12 (LEX nr 1331288), które przesądzają, że wyrok przywracający do pracy stanowi swoistą cezurę kończącą i zamykającą w określony sposób dotychczasowe relacje pracodawca – pracownik istniejące do chwili prawomocnego wyroku przywracającego do pracy. Po takim wyroku rozpoczyna się kolejny, nowy etap w stosunku pracy, zaś zdarzenia mające dotychczas miejsce tracą na znaczeniu. Wyrok przywracający do pracy należy co do zasady traktować jako generalne rozstrzygnięcie przesądzające (bez względu na to, jakie przyczyny zostały podane w wypowiedzeniu), że w dotychczasowych relacjach pracodawcy i pracownika nie doszło do zdarzeń uzasadniających wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę po uzyskaniu prawomocnego wyroku przywracającego ją do pracy, który to wyrok został wydany w wyniku jej odwołania się od otrzymanego wcześniej oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 k.p. Tymczasem pozwany w wypowiedzeniu z 21 grudnia 2015 r. jako przyczyny wypowiedzenia podał zdarzenia istniejące w latach 2012-2014, czyli jeszcze przed rozwiązaniem z powódką 1 sierpnia 2014 r. umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. Bez

znaczenia jest, że z uwagi na spełnienie przesłanek z art. 53 k.p. (powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim) pracodawca mógł dokonać wyboru podstaw prawnych rozwiązania stosunku pracy. Każdy wybór rodzi określone konsekwencje. Decydując się na tryb przewidziany w art. 53 k.p., pozwany powinien był – co najmniej z ostrożności – powołać się na zdarzenia z lat 2012-2014 jako okoliczności przemawiające za niecelowością przywracania powódki do pracy – na wypadek niekorzystnego rozstrzygnięcia, co każdy profesjonalista powinien brać pod uwagę. Mógł też oczekiwać na powrót powódki do pracy po ustaniu choroby i wówczas dokonać wypowiedzenia umowy o pracę z podaniem jako przyczyny zdarzeń z lat 2012-2014. Wówczas upływ czasu od chwili zaistnienia zarzucanych powódce zachowań do chwili jej powrotu do pracy po ustaniu choroby mógłby nie być na tyle długi, aby doszło do zerwania związku czasowego i funkcjonalnego między powstaniem przyczyny wypowiedzenia a datą jego wręczenia. Pozwany dokonał jednak wówczas wyboru, decydując się na tryb przewidziany w art. 53 k.p., lecz nie wskazał zachowań powódki z lat 2012-2014 jako okoliczności przemawiających za niecelowością przywracania jej do pracy. W ten sposób doszło do zerwania związku czasowego i funkcjonalnego między tymi zdarzeniami a wypowiedzeniem dokonany 21 grudnia 2015 r. Sąd Okręgowy, przywracając powódkę do pracy (wyrokiem z 27 listopada 2015 r., VI Pa [...]), przesądził o tym, że w dotychczasowych relacjach powódki z pozwanym nie doszło do zdarzeń przemawiających za zasadnością wypowiedzenia jej umowy o pracę. Zdarzenia z lat 2012-2014 nie mogły być wykorzystane przez pracodawcę jako przyczyna wypowiedzenia. Straciły one swą aktualność – tym bardziej że miały miejsce trzy lata przed dokonaniem wypowiedzenia. Zważywszy, że pozwany podjął zamiar wypowiedzenia powódce umowy o pracę zanim podjęła ona faktycznie czynności pracownicze, aktualność przyczyny jest wysoce wątpliwa. Brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że powódka będzie dalej niewłaściwie wykonywać swoje obowiązki pracownicze.

Sąd odwoławczy stwierdził, że nie doszło do naruszenia art. 45 § 2 k.p. w sposób przedstawiony w apelacji. Pozwany podnosił bowiem, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe z uwagi na nienależyte wykonywanie przez nią obowiązków służbowych. Tymczasem okoliczności te były przyczyną

wypowiedzenia umowy pracę. Te same okoliczności i zdarzenia nie mogą być jednocześnie przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jak i okolicznością wskazującą na niecelowość przywrócenia. W przeciwnym razie doszłoby do pewnej sprzeczności. Skoro sąd przywraca pracownika do pracy, to znaczy, że podane przyczyny wypowiedzenia albo nie istnieją, albo są niezasadne. Jeżeli przyczyny są takie, to jednocześnie nie mogą przemawiać za niecelowością przywrócenia do pracy – właśnie dlatego, że albo nie istnieją, albo nie uzasadniają wypowiedzenia. Nie można tej samej przyczyny uznać jednocześnie za nieuzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i zarazem za uzasadniającą nieprzywracanie do pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do zastosowania art. 8 k.p. w wyniku uznania, że powódka nadużyła swoich uprawnień, domagając się przywrócenia do pracy albo że jej żądanie narusza zasady współżycia społecznego. O jej przywróceniu do pracy nie zadecydowały względy formalne (co mogłoby być podstawą do zastosowania art. 8 k.p., jeśli zarzuty wobec niej byłyby poważne), lecz względy merytoryczne. Skoro okoliczności, które legły u podstaw wypowiedzenia jej umowy o pracę, zdezaktualizowały się, to nie mogą uzasadniać stosowania art. 8 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji wniosła strona pozwana, zaskarżając go w całości. Skargę oparto na podstawach:

1) naruszenia przepisów postępowania: a) art. 217 § 2 i art. 227 k.p.c. przez oddalenie „osobowych wniosków dowodowych” zgłoszonych przez pozwaną Spółkę i całkowicie pominięcie załączonych do odpowiedzi na pozew dowodów z dokumentów, co uniemożliwiło dokonanie przez Sądy obu instancji ustaleń faktycznych w aspekcie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę i w efekcie doprowadziło do nierozstrzygnięcia istoty sporu i również do niezastosowania art. 45 § 2 k.p.; b) art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie zasady swobodnej oceny materiału dowodowego – oddalenie wszystkich wniosków dowodowych zgłoszonych przez stronę pozwaną i nieprzeprowadzenie dowodów, co w efekcie doprowadziło do nierozstrzygnięcia istoty sporu;

2) naruszenia przepisów prawa materialnego: a) art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, mimo że wypowiedzenie

nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu były rzeczywiste, prawdziwe, skonkretyzowane i aktualne – w wyniku uznania, że: „zdarzenia z lat 2012-2014 nie mogą być wykorzystywane przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia, straciły bowiem swą aktualność, a Sąd Okręgowy, przywracając powódkę do pracy, przesądził o tym, że w dotychczasowych relacjach powódki z pozwanym nie doszło do zdarzeń przemawiających za wypowiedzeniem jej umowy o pracę”; b) art. 45 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie oraz uznanie, że: „skoro Sąd przywraca pracownika od pracy, to znaczy, że podane przyczyny wypowiedzenia albo nie istnieją, albo są niezasadne. Jeśli dane przyczyny takie są, to jednocześnie nie mogą wskazywać na niecelowość właśnie dlatego, że albo nie istnieją, albo nie uzasadniają wypowiedzenia. Przeciwnie stanowisko jest wewnątrznie sprzeczne i nielogiczne, a wręcz absurdalne” – w sytuacji, gdy Sądy obydwu instancji nie dokonały ustaleń faktycznych w zakresie zasadności przyczyny dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę oraz wniosku pozwanej Spółki o zastosowanie art. 45 § 2 k.p.; c) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie braku podstawy do jego zastosowania z uwagi na fakt, że „zarzucane jej niewłaściwe świadczenie pracy straciło – z uwagi na upływ czasu – swoją aktualność, więc nie może ono naruszać zasad współżycia społecznego”.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona.

W wyniku oddalenia przez Sąd Rejonowy wniosków dowodowych zgłoszonych przez pozwaną Spółkę (z dokumentów oraz z zeznań świadków) nie doszło do dokonania ustaleń faktycznych co do zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z 21 grudnia 2015 r. Sąd Okręgowy zaakceptował pominięcie dowodów wnioskowanych przez pozwanego pracodawcę, dzieląc pogląd Sądu Rejonowego, że podane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania umowy

zdezaktualizowały się na skutek upływu czasu, albowiem pracodawca powołał się w wypowiedzeniu na zdarzenia (okoliczności), które miały miejsce w latach 2013-2014 (w każdym razie przed 1 sierpnia 2014 r., kiedy to pozwana Spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu wyczerpania okresu zasiłkowego i dalszej niezdolności powódki do pracy).

Takie założenie doprowadziło do całkowitego zaniechania rozważań (ustaleń i ocen) co do prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia. Przyjęcie, że wszystkie podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia straciły aktualność, ponieważ upłynął ponad rok od zdarzeń (okoliczności) powołanych w wypowiedzeniu do chwili dokonania wypowiedzenia, doprowadziło do błędnego rozstrzygnięcia sprawy.

Kwestia aktualności przyczyn wypowiedzenia, mimo upływu czasu na skutek długotrwałej choroby pracownika, była już rozważana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z 12 października 2017 r., I PK 300/16 (LEX nr 2370770) Sąd ten przyjął, że długotrwała choroba pracownika nie sprawia, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stają się nieaktualne tylko z powodu upływu czasu, w czasie którego nie było możliwe złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu (art. 41 k.p.). Dlatego może być uznane za uzasadnione rozwiązanie z nim umowy o pracę bezpośrednio po powrocie do pracy z długotrwałego zwolnienia lekarskiego, jeżeli przyczyny wypowiedzenia były aktualne przed rozpoczęciem korzystania z tego zwolnienia. Pogląd ten nie ma bezpośredniego zastosowania w rozpoznawanej sprawie, ponieważ pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę nie bezpośrednio po jej powrocie do pracy z długotrwałego zwolnienia lekarskiego, lecz bezpośrednio po zgłoszeniu się przez nią do pracy i podjęciu pracy po uprawomocnieniu się wyroku Sądu Okręgowego przywracającego ją do pracy po uznaniu za niezgodne z prawem wcześniej dokonanego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Niezależnie jednak od tej istotnej różnicy w stanie faktycznym obydwu spraw (I PK 300/16 i obecnie rozpoznawanej) należy wziąć pod uwagę następujące okoliczności.

Pozwana Spółka twierdziła, że już przed długotrwałą nieobecnością powódki w pracy z powodu choroby (od 23 września 2013 r. do 23 kwietnia 2014 r. oraz od

13 czerwca 2014 r. do 7 sierpnia 2014 r., łącznie ponad 250 dni) miała zamiar rozwiązać z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn wskazanych później w oświadczeniu z 21 grudnia 2015 r. Nie miała jednak możliwości skutecznego (i zgodnego z prawem – w związku z okresem ochronnym przewidzianym w art. 41 k.p.) złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu. Skorzystała z trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika (art. 53 § 1 pkt 1 k.p.). W związku z decyzją o zastosowaniu tego trybu, nie przedstawiła w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wszystkich zastrzeżeń do powódki, które później zostały podane jako przyczyny wypowiedzenia (w oświadczeniu pozwanej z 21 grudnia 2015 r.). Powódka została przywrócona do pracy wyrokiem Sądu Okręgowego w P. (w sprawie VI Pa [...]) i dopiero po podjęciu przez nią pracy w wyniku wydania prawomocnego wyroku było możliwe skorzystanie przez stronę pozwaną z trybu rozwiązania umowy za wypowiedzeniem.

Sąd Okręgowy nie odniósł się do tych argumentów strony pozwanej, a były one istotne, ponieważ ich uwzględnienie mogło doprowadzić do wniosku, że wypowiedzenie dokonane 21 grudnia 2015 r. nastąpiło w najwcześniejszym możliwym terminie po rozwiązaniu 1 sierpnia 2014 r. umowy o pracę bez wypowiedzenia i przywróceniu powódki do pracy.

W tym stanie rzeczy kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w wyniku błędnego przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że doszło do zdezaktualizowania się przyczyn wypowiedzenia odnoszących się do zdarzeń z lat 2013-2014 (do 1 sierpnia 2014 r.) w zestawieniu z datą dokonanego wypowiedzenia (21 grudnia 2015 r.), może być uznany za uzasadniony.

Do dziś zachowała aktualność teza XIII. uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985, nr 11, poz. 164), w której stwierdzono, że wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. Również w późniejszych orzeczeniach podtrzymano ten pogląd

(por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2001 r., I PKN 612/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 383).

Przepis art. 45 § 1 k.p. (ani żaden inny) – odmiennie niż art. 52 § 2 k.p. – nie przewiduje terminu na złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu. Zachowanie lub utrata aktualności przyczyny wypowiedzenia są relatywizowane do okoliczności konkretnej sprawy. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną podziela co do zasady pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10 (LEX nr 686795), zgodnie z którym wynikający z art. 113 § 1 k.p. roczny termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić *per analogiam* wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia. Ze względu na wspomniane ograniczenia czasowe, Sąd Okręgowy przyjął, że przy dokonywaniu oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie można brać pod uwagę zdarzeń sprzed ponad roku, licząc od daty złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu.

Pogląd przedstawiony w wyroku Sądu Najwyższego z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, nie może być jednak rozumiany dosłownie w taki sposób, jaki zdaje się wynikać z uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Nie można bowiem przyjąć, że w związku z długotrwałą nieobecnością powódki w pracy spowodowaną chorobą, a następnie w związku z nieskutecznym rozwiązaniem z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, zdezaktualizowały się („przedawniły”) przyczyny, przedstawione jako uzasadnienie wypowiedzenia, sięgające wydarzeń z lat 2013-2014. Pozwany pracodawca nie mógł wcześniej wypowiedzieć powódce umowy o pracę z przyczyn podanych w wypowiedzeniu z 21 grudnia 2015 r., ponieważ powódka najpierw przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim (zatem wypowiedzenie było niemożliwe z powodu ograniczeń ustanowionych w art. 41 k.p.), a potem rozwiązano z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia (ze skutkiem natychmiastowym). Wypowiedzenie umowy o pracę stało się możliwe dopiero po prawomocnym przywróceniu powódki do pracy.

Nie można podzielić argumentacji Sądu Okręgowego, że pracodawca miał możliwość powołania się na te okoliczności, które stanowiły następnie przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jako na argumenty, które mogły przemawiać za

ewentualnym zasądzeniem na rzecz powódki odszkodowania zamiast przywrócenia jej do pracy (w sprawie VI Pa [...]). Pozwana Spółka wypowiedziała powódce (21 grudnia 2015 r.) umowę o pracę z innych przyczyn niż te, które były podstawą rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia (1 sierpnia 2014 r.) w innym trybie (na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 k.p.). W sprawie dotyczącej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia strona pozwana broniła stanowiska, że do rozwiązania umowy w tym trybie doszło w sposób zgodny z prawem, ponieważ istniały ku temu podstawy faktyczne i prawne. Sąd Rejonowy w P. oddalił powództwo o przywrócenie do pracy (w sprawie IV P [...]), co nie mogło stanowić dla strony pozwanej inspiracji do wykazywania niecelowości przywracania powódki do pracy (art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p.). Dopiero Sąd Okręgowy w P. (w sprawie VI Pa [...]) przywrócił powódkę do pracy. Na tym etapie postępowania pozwana nie mogła już zgłosić argumentów przemawiających za zastosowaniem art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p.

Można podzielić argumentację strony skarżącej, że ze względu na prawne ograniczenia możliwości wypowiedzenia powódce umowy w okresie jej długotrwałego zwolnienia lekarskiego (ze względu na art. 41 k.p.), ocena aktualności przyczyn uzasadniających wypowiedzenie powinna uwzględniać powód odsunięcia w czasie wykonania zamiaru pracodawcy oraz cel wypowiedzenia, którym jest zakończenie przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem niespełniającym jego oczekiwań co do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych. Ponownie należy się odwołać do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, zgodnie z którą: ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy (teza II.); okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy (teza III.); dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia; waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności powoływania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu (teza IV.);

nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika; jednakże jednorazowe drobne uchybienie obowiązkom z reguły nie uzasadnia wypowiedzenia (teza VI.).

W uzasadnieniu wypowiedzenia pracodawca zarzucił powódce naruszenie obowiązku pracowniczego polegającego na sumiennym i starannym wykonywaniu pracy. Oceny tej dokonał na podstawie (jego zdaniem) licznych uchybień powódki w pracy, polegających na braku umiejętności właściwej organizacji pracy w procesie obsługi klientów, nieudolności i niedokładności w realizowaniu zadań, braku znajomości procedur obowiązujących u strony pozwanej, braku umiejętności pracy w zespole. Ponadto pracodawca zarzucił powódce m.in brak wystarczających kwalifikacji do wykonywania powierzonych zadań, powtarzającą się beczynność i bierność, powtarzanie tych samych błędów, wreszcie długotrwałą absencją w pracy.

Były to poważne zarzuty. Nie zostały jednak zweryfikowane w toku procesu sądowego, ponieważ Sądy *meriti* nie przeprowadziły postępowania dowodowego w zakresie dowodów zaoferowanych przez skarżącą w celu wykazania zasadności wypowiedzenia. Nie można w związku z tym przyjąć – bez zbadania ich zasadności – że stały się nieaktualne tylko dlatego, że pracodawca nie mógł wypowiedzieć powódce umowy o pracę najpierw z powodu jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą (art. 41 k.p.), a następnie dlatego, że po rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym ponad rok trwało postępowanie sądowe o przywrócenie powódki do pracy.

Kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. (także w związku z 8 k.p.) w wyniku braku przeprowadzenia oceny celowości przywrócenia powódki do pracy jest o tyle uzasadniony, o ile Sąd Okręgowy nie rozważył kwestii celowości (albo raczej niecelowości) przywrócenia powódki do pracy w kontekście zasadności przyczyn wypowiedzenia, uznając je za zdezaktualizowane. Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga inicjatywy dowodowej pozwanego pracodawcy. Nie wystarczy zatem samo podnoszenie argumentów, które – w ocenie pracodawcy – powinny skłonić sąd do rozważenia zastosowania tego przepisu. Konieczne jest powołanie się na konkretne okoliczności (fakty) i dowody, z których one wynikają.

W omawianej kwestii należy powołać się na wyrok z 5 sierpnia 2014 r., I PK 41/14 (LEX nr 1537265), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że w sprawie o przywrócenie do pracy beneficjentem zasądzenia odszkodowania zamiast dochodzonego przywrócenia do pracy jest pracodawca i dlatego to on powinien udowodnić przesłanki przewidziane w art. 45 § 2 k.p. Przepis ten pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustalą”, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Zwrot „jeżeli ustalą” użyty w tym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Inicjatywa dowodowa spoczywa w tym zakresie na pozwanym pracodawcy. Nie wystarcza samo dowodzenie przez pracodawcę prawidłowości dokonanego rozwiązania stosunku pracy, lecz konieczne jest wykazanie dodatkowych okoliczności, jakimi są określone w art. 45 § 2 k.p. przesłanki uwzględnienia tego rodzaju wniosku. Bez stosownej inicjatywy strony pozwanej sąd nie powinien sam poszukiwać argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy.

Dodatkowo według wyroku Sądu Najwyższego z 23 listopada 2016 r., II PK 222/15 (LEX nr 2183480), z wykładni systemowej i funkcjonalnej art. 477 zdanie drugie k.p.c. wynika, że dla umożliwienia zajęcia stanowiska przez strony sąd powinien każdorazowo uprzedzić je o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jest to szczególnie istotne w postępowaniu przed sądem drugiej instancji. Obowiązek sądu dotyczący tego uprzedzenia stron znalazł potwierdzenie w wyroku z 12 stycznia 2017 r., II PK 291/15 (niepubl.), w którym Sąd Najwyższy przyjął ponadto, że na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania przesłanek ujętych w art. 45 § 2 k.p. przy uwzględnieniu, że okoliczności te powinny występować w momencie zamknięcia rozprawy poprzedzającej wydanie wyroku (art. 316 § 1 k.p.c.), co dotyczy także wyroku sądu drugiej instancji.

Kasacyjny zarzut naruszenia 8 k.p. przez pominięcie zasad współzycia społecznego w ocenie całokształtu postępowania powódki, w kontekście celowości przywrócenia jej do pracy, pokrywa się częściowo z omówionym wcześniej zarzutem naruszenia art. 45 § 2 k.p. Z pewnością kwestia postawy powódki wobec

obowiązków pracowniczych może być uwzględniona również w ocenie celowości przywrócenia jej do pracy. Inicjatywa dowodowa oraz przedstawienie odpowiedniej argumentacji obciąża w tym przypadku pozwanego pracodawcę.

Można podzielić *in abstracto* argumentację skarżącej, że chroniony przed rozwiązaniem stosunku pracy powinien być ten, kto nie lekceważy prawa i zasad współżycia społecznego, a zatem nie zasługuje na tę ochronę pracownik, który lekceważy swoje obowiązki, dopuszcza się wielu naruszeń, jest negatywnie oceniany przez przełożonych, współpracowników, klientów. Przywrócenie takiej osoby do pracy nie jest celowe, ponieważ powoduje obniżenie wydajności całego zespołu oraz może negatywnie wpływać na wizerunek pracodawcy jako przedsiębiorcy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, LEX nr 896460).

W odniesieniu do kasacyjnych zarzutów naruszenia przepisów postępowania Sąd Najwyższy uznał za uzasadnione zarzuty naruszenia art. 217 § 2 k.p.c. i art. 227 k.p.c. w związku z oddaleniem wniosków dowodowych o przesłuchanie świadków zgłoszonych przez pozwaną Spółkę oraz pominięciem dowodów z dokumentów złożonych przez pozwaną, co doprowadziło do braku dokonania ustaleń faktycznych co do zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej (art. 398³ § 3 k.p.c.), stąd rozważanie jego zasadności przez Sąd Najwyższy jest zbędne (a nawet niemożliwe).

Skoro część kasacyjnych zarzutów okazała się uzasadniona, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ § 1 k.p.c.