



Sygn. akt I PK 177/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu Montażowemu "K." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 marca 2014 r.,

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

z dnia 5 lutego 2013 r.,

**oddala skargę i zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej
kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód M. K. domagał się przywrócenia do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie Montażowym „K.” Sp. z o.o. w związku z dokonany względem niego wypowiedzeniem umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2012 r., Sąd Rejonowy w K. zasądził na rzecz powoda odszkodowanie, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy ustalił na potrzeby tego rozstrzygnięcia następujący stan faktyczny.

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 4 lutego 1985 r. Z dniem 1 kwietnia 2009 r. powód został oddelegowany do działu technologii na stanowisko specjalisty technicznego.

W styczniu 2010 r. pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy na podstawie art. 53 k.p. w związku z wyczerpaniem okresu pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Powód odwołał się od tego oświadczenia i w toku postępowania strony zawarły ugodę. Pozwany cofnął oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem zajmowanego przez powoda stanowiska a powód cofnął złożone pozwy.

W okresie od 2008 r. do 2011 r. powód pozostawał niezdolny do pracy przez 894 dni, natomiast przepracował 109 dni. W związku z nieobecnościami powoda w latach 2010-2011 jego obowiązki musieli wykonywać inni pracownicy, co wiązało się dla części z nich z obowiązkiem zapoznawania się z dokumentacją spraw, które prowadził powód. Nie musieli jednak wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych.

W dniu 3 listopada 2011 r. pozwany wypowiedział powodowi stosunek pracy. Jako przyczynę wskazano nieobecność w pracy w latach 2008-2011 przez 894 dni, co skutkowało dezorganizacją pracy, a tym samym koniecznością wykonywania zadań powoda przez innych pracowników, co ujemnie wpływało na ich efektywność.

Sąd ocenił, że przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy jest nieprawdziwa i nierzeczywista w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Stwierdził, że fakt zawarcia ugody w sporze na tle rozwiązania stosunku pracy w styczniu 2010 r. wyklucza możliwość oceny zasadności niniejszego wypowiedzenia w zakresie nieobecności powoda sprzed daty zawarcia ugody, a zatem sprzed 21 stycznia 2010 r. Sąd stwierdził, że nie doszło do dezorganizacji pracy ze względu na nieobecności powoda.

Wprawdzie jego zadania wykonywali inni pracownicy, ale nie musieli tego czynić w godzinach nadliczbowych, a tylko takie „przejęcie” zadań w ocenie sądu świadczyłoby o dezorganizacji pracy.

Sąd Rejonowy uznał jednak, że przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. Podkreślił, że podstawową cechą stosunku pracy jest wykonywanie przez pracownika pracy. Ustalone w sprawie okoliczności nie dają podstaw do stwierdzenia, że po przywróceniu do pracy powód będzie wykonywał swoje obowiązki.

Wyrokiem z dnia 5 lutego 2012 r., na skutek apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy w K. zmienił zaskarżone orzeczenie i oddalił powództwo. Sąd Okręgowy uznał stosunek pracy łączący powoda i pozwanego za iluzoryczny ze względu na ilość absencji chorobowych powoda. Za formę dezorganizacji pracy uznał fakt, że inni pracownicy musieli przejmować obowiązki powoda, realizując je obok własnych zadań.

Uznał także, że zawarcie ugody w przedmiocie rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie art. 53 k.p. nie ingeruje w sferę faktów, co oznacza, że wypowiedzenie mogło odnosić się także do okoliczności sprzed daty zawarcia ugody.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik powoda. Podniósł, że Sąd Okręgowy naruszył art. 45 § 1 k.p. przez błędną wykładnię tego przepisu a także art. 233 § 1 k.p.c. przez niewskazanie dowodów, na podstawie których sąd przyjął odmienne ustalenia faktyczne od dokonanych przez sąd I instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna została oddalona jako niezasadna.

W ramach podstawy z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. (naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy) w skardze podniesiono zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. który nie poddaje się kontroli kasacyjnej. W myśl art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być bowiem zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Ponadto przepis art. 398¹³ § 2 k.p.c. stanowi, że w postępowaniu kasacyjnym nie

jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., który określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 września 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76; wyroki Sądu Najwyższego: z 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06; z 19 października 2010 r., II PK 96/10; z 24 listopada 2010 r., I UK 128/10; z 24 listopada 2010 r., I PK 107/10; postanowienie Sądu Najwyższego z 7 września 2012 r., V CSK 529/11). Zarzut dotyczący naruszenia tego przepisu nie może być więc uwzględniony.

Niezależnie od tego można na marginesie stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie dokonał modyfikacji ustaleń faktycznych poczynionych w toku postępowania pierwszoinstancyjnego. Swoje rozstrzygnięcie oparł na tych samych okolicznościach, dokonując jedynie ich odmiennej oceny, do czego – jako sąd rozpoznających sprawę *meriti* – pozostawał w pełni uprawniony.

Ustalenia faktyczne obejmowały kluczowe stwierdzenie, że powód pozostawał długotrwale chory, korzystając ze zwolnień lekarskich przez okres niemal 900 dni w ciągu 4 lat. Jeśli ściśle odczytać przedstawiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p., to z pewnością nie ma on racji bytu.

Skarżący zarzuca bowiem naruszenie art. 45 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię. Oznaczałoby to, że kwestionuje wywodzenie z tej normy założenia, iż wolno rozwiązać stosunek pracy z powodu absencji chorobowych. W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego należy natomiast dopatrywać się linii orzeczniczej, w świetle której można zakwalifikować dopuszczenie wypowiedalności stosunku pracy z takiego powodu.

W wyroku z dnia 3 listopada 1997 r., sygn. I PKN 327/97, Sąd Najwyższy jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy ze względu na absencje chorobowe wskazuje te przypadki, w których długość absencji pozostaje na poziomie porównywalnym z absencjami, uzasadniającymi rozwiązanie stosunku pracy bez

wypowiedzenia bez winy pracownika (art. 53 k.p.). Podkreśla, że dezorganizację pracy powoduje niewykonywanie obowiązków lub ich wykonywanie przez innych pracowników. Częste i długotrwałe nieobecności podważają bowiem sens istnienia stosunku pracy, w ramach którego (art. 22 § 1 k.p.) pracownik zobowiązuje się przede wszystkim wykonywać pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. I PK N 422/97, oraz z dnia 29 września 1998 r., sygn. 335/98).

Nieobecności powoda miały rzeczywiście charakter długotrwały. Nie ma przy tym uzasadnienia dla wykluczenia okresów chorobowych, uwzględnionych jako podstawa rozwiązania stosunku pracy powoda w trybie art. 53 k.p. Strony w ugodzie odniosły się jedynie do faktu rozwiązania stosunku pracy, unicestwiając jego skutki prawne. Nie uznały natomiast, że okoliczność nieobecności powoda nie będzie miała żadnego znaczenia w przyszłości, w szczególności, że stosunek pracy powoda będzie trwał niezależnie od tych nieobecności.

Wypada zresztą zauważyć, że rozwiązanie w trybie art. 53 k.p., jakkolwiek jest warunkowane niezdolnością pracownika do pracy analogicznie jak w niniejszym przypadku, to jednak różni się poważnie od wypowiedzenia. Na potrzeby wypowiedzenia wystąpić mogą bowiem przerywane, częste okresy absencji. Rozwiązanie bez wypowiedzenia wymaga, by absencja trwała co do zasady nieprzerwanie. Nie można zatem wykluczyć, że niemożność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, nie umożliwi rozwiązania go za wypowiedzeniem.

Skierowany w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. należy raczej odczytywać jako zarzut niewłaściwego zastosowania tego przepisu. W tym też kierunku zmierza się w uzasadnieniu skargi twierdząc, że nie doszło u pozwanego do dezorganizacji pracy. Skarżący powiela w tym zakresie argumentację, przyjętą za podstawę rozstrzygnięcia pierwszoinstancyjnego.

Wypada jednak odwołać się ponownie do uzasadnienia przywołanego już wyroku w sprawie I PKN 327/97 i stwierdzić, że absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni

są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wyrywkowy i niestały. Pracodawca ma, w odniesieniu do chorego pracownika, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., musi zapewnić mu zatrudnienie w okresach obecności w pracy. Z drugiej strony musi zapewnić ciągłość realizowanych zadań, co doznaje poważnego utrudnienia w odniesieniu do osób, które w pracy bywają jedynie obecne. Dlatego rozumiejąc, że choroba stanowi okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczy ona pracownika a nie pracodawcy. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy.

Rozstrzygnięcie zapadło na posiedzeniu niejawnym. Stosownie bowiem do art. 398¹¹ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna podlega rozpoznaniu na rozprawie tylko w wypadku, gdy skarżący złoży w tym przedmiocie stosowny wniosek, ale i jednocześnie w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne. Zagadnienie takie w sprawie nie wystąpiło, nie było zatem podstaw do rozpoznania skargi na posiedzeniu jawnym.

W tym stanie rzeczy zaskarżony wyrok odpowiada prawu, wskutek czego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.