

Sygn. akt I PK 227/17

POSTANOWIENIE

Dnia 9 października 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa B. S.
przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 października 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 18 maja 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z dnia 20 grudnia 2016 r. przywrócił powódkę B.S. do pracy u pozwanej P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na dotychczasowych warunkach. Oddalił natomiast powództwo w stosunku do pozwanej K. Spółki Akcyjnej w K., orzekł też o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że B. S. była zatrudniona w pozwanej K. S.A. w K. od dnia 29 sierpnia 1988 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. Od stycznia 2014 r. powódka z uwagi na odnowienie się urazu kolana i złamanie palca u nogi miała problemy z chodzeniem. Droga od czytnika RCP do biura, w którym pracowała zajmowała jej więcej czasu niż zdrowym osobom. W okresie od kwietnia 2014 r.

do października 2014 r. powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W czasie nieobecności od czerwca do sierpnia 2014 r. powódkę zastępowała R. P., której pomagały w zastępstwie pozostałe planistki. R. P. otrzymywała z tytułu zastępstwa zwiększoną premię. W związku z łączeniem kopalń na miejsce powódki w sierpniu 2014 r. z W. przyszła E. B., a powódka po powrocie ze zwolnienia chorobowego skierowana została do Działu Wentylacji. Zdarzały się dni, że powódki nie było w pracy o godzinie 6:00 spóźniała się kilka minut, wtedy pracowników przychodzących do powódki załatwiała R. P.. Powódce zdarzało się w godzinach pracy prowadzić prywatne rozmowy telefoniczne, które trwały 10, 15 minut. Bywało, że takich rozmów było w ciągu dnia kilka i że pracownik, który przyszedł w tym czasie załatwić swoje sprawy musiał czekać. Pracownicy oddziału wystosowali pismo, w którym poskarżyli się na powódkę. Część osób podpisała pismo, żeby inni pracownicy nie mieli do nich uwag. Część pracowników nie miała zastrzeżeń do pracy powódki. Pod skargą na powódką znajdują się podpisy osób, z którymi nie współpracowała.

W dniu 30 października 2014 r. powódka otrzymała pisemne oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódce zarzucono niedbałe wykonywanie obowiązków, nieterminowe załatwianie spraw, brak zaangażowania w pracę polegające między innymi na niewykonywaniu obowiązków pracowniczych w czasie przeznaczonym na pracę, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy, polegające na załatwianiu prywatnych spraw i (prowadzeniu) rozmów telefonicznych oraz częstym opóźnionym zgłoszeniu się na stanowisku pracy po dokonaniu rejestracji wyjścia do pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego sposób wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, co prawda czynił zadość wymogom formalnym, jednak samo wypowiedzenie nie było uzasadnione.

Sąd Okręgowy w G. nie podzielił tej oceny i wyrokiem z dnia 18 maja 2017 r. zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił. Szczegółowo wykazał, że powódka notorycznie spóźniała się do pracy, co prowadziło do dezorganizacji w procesie pracy. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem uzasadniało, zdaniem Sądu Okręgowego, również załatwianie prywatnych spraw i prowadzenie

rozmów telefonicznych w czasie pracy, i „obsługa pracowników niezgodnie z obowiązującym w kopalni trybem”. Jako aroganckie Sąd Okręgowy uznał przerywanie rozmowy z pracownikiem w celu odebrania prywatnego telefonu, czy prowadzenie prywatnych rozmów telefonicznych w czasie, kiedy ludzie czekali na załatwienie sprawy. Sąd przyjął, że co najmniej godzinę w ciągu dniówki roboczej powódka zajmowała się sprawami niezwiązanymi z pracą. Uznał też, że na brak zaangażowania w pracy wskazuje to, iż powódka wychodziła z biura w celu załatwienia jakiejś sprawy i przebywała poza miejscem pracy przez znacznie dłuższy czas od potrzebnego. Bywało, że nie było jej w biurze 2-3 godziny. Takie zachowanie, zdaniem Sądu Okręgowego, wskazuje na niedbałe wykonywanie obowiązków i brak zaangażowania w pracy. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że sposób wykonywania pracy przez powódkę był przedmiotem rozmów wśród pracowników podległego oddziału. Były to skargi na nieobecność w pracy, spóźnienia, nieeleganckie zachowanie polegające na prowadzeniu prywatnych rozmów telefonicznych, przerywaniu obsługi klienta, wychodzeniu na korytarz.

Oceniając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd drugiej instancji wskazał, że pozwana faktycznie nie wykazała nieterminowego załatwiania spraw przez powódkę, nie wskazała do jakich opóźnień i braków w dokumentach doszło z winy powódki. Jednak, zdaniem Sądu Okręgowego, wypowiedzenie umowy o pracę uzasadniały pozostałe, wskazane w wypowiedzeniu przyczyny.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zarzucając wyrokowi naruszenie:

- art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. przez brak wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenia faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, w szczególności poprzez formułowanie ogólnych i kategorycznych ocen zachowania powódki bez przywoływania dowodów, z których czynione ustalenia wynikają;

- art. 382 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c. i w zw. z art. 245 k.p.c. i art. 253 k.p.c. poprzez oparcie rozstrzygnięcia jedynie na części zgromadzonego w sprawie materiału procesowego tj. wyciągu z rejestru wejść, zeznań H. M. i pisma z dnia 5 maja 2014 r., z pominięciem zeznań pozostałych przesłuchanych w sprawie

świadców oraz poprzez nadanie pismu z dnia 5 maja 2014 r. przymiotu dokumentu prywatnego podczas gdy jego autentyczność była kwestionowana zaś strona pozwana nie przedstawiła bezpośredniego dowodu potwierdzającego autentyczność pisma, mimo że to na niej w tym zakresie spoczywał ciężar dowodowy;

- art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na wykroczeniu przez Sąd poza granice sporu określone przez treść wypowiedzenia i przyjęcie, że nadmierne korzystanie z długoterminowych zwolnień lekarskich powodowało dezorganizację pracy u pracodawcy, podczas gdy w treści wypowiedzenia pracodawca nie wskazał aby nieobecności z powodu choroby pracę dezorganizowała;

- art. 45 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że kilkuminutowe opóźnienia w dotarciu na stanowisko pracy powodowane niepełnosprawnością powódki, nie wpływające na terminowość i prawidłowość pracy, akceptowane przez przełożonych oraz prywatne rozmowy telefoniczne związane z opieką nad chorą matką, również nie wpływające na terminowość i prawidłowość pracy i akceptowane przez przełożonych, są zasadną przyczyną wypowiedzenia;

- art. 45 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że długotrwałe nieobecności w pracy z powodu choroby są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia mimo że nie powodowały naruszenia interesów pracodawcy;

- art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w sytuacji wskazania przez pracodawcę kilku przyczyn wypowiedzenia dla przyjęcia jego zasadności wystarczy, że tylko jedna z nich jest prawdziwa i zasadna, podczas gdy w takim przypadku należy uwzględnić wagę i proporcję przyczyn zasadnych i niezasadnych;

- art. 45 § 1 i § 2 k.p. przez ich niezastosowanie i oddalenie powództwa w sytuacji gdy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie były zasadne a pracodawca nie wykazał aby przywrócenie do pracy było niecelowe lub niemożliwe.

Skarżąca wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazała na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i

wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, tj. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. a dotyczących tego czy sama długotrwała nieobecność w pracy spowodowana chorobą może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia czy też konieczne jest wskazanie w treści wypowiedzenia a następnie wykazanie, że długotrwała nieobecności spowodowała naruszenie interesów pracodawcy, a jeśli tak to czy owo naruszenie musi dotyczyć istotnych interesów pracodawcy.

Zdaniem powódki istnieje również potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, tj. art. 45 § 1 k.p. a dotyczących tego, czy w przypadku wskazania przez pracodawcę w treści wypowiedzenia kilku przyczyn dla przyjęcia legalności wypowiedzenia konieczne jest wykazanie prawdziwości i zasadności choćby jednej z nich czy też konieczne jest ustalenie proporcji przyczyn prawdziwych i zasadnych do przyczyn nieprawdziwych i niezasadnych;

W ocenie pracownicy zachodzi również oczywista zasadność skargi kasacyjnej, co wynika z przytoczonych wyżej podstaw kasacyjnych, w szczególności z uwagi na naruszenia przepisów postępowania.

Uzasadniając wniosek powódka stwierdziła, że wątpliwości dotyczą wykładni art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. a dotyczących tego, czy sama długotrwała nieobecność w pracy spowodowana chorobą może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia czy też konieczne jest wskazanie w treści wypowiedzenia a następnie wykazanie, że długotrwała nieobecności spowodowała naruszenie interesów pracodawcy, a jeśli tak to czy owo naruszenie musi dotyczyć istotnych interesów pracodawcy. Następnie powódka przywołała szereg orzeczeń Sądu Najwyższego i konkludowała, że prawidłowe jest bardziej restrykcyjne stanowisko. Mianowicie, jedynie taka długotrwała nieobecność w pracy spowodowana chorobą może uzasadniać wypowiedzenie, która powoduje dezorganizację pracy. Brak wpływu na interesy pracodawcy nie może być kwalifikowany jako uzasadniona przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Niemniej nie każda dezorganizacja będzie wystarczająca. Mając na uwadze podstawową cechę stosunku pracy, tj. ryzyko pracodawcy m.in. w aspekcie socjalnym, uznać należy że owa dezorganizacja musi być znacząca i nie może się sprowadzać do „zwykłego” czasowego wzajemnego zastępowania się pracowników czy też potrzeby okresowego zatrudnienia innego

pracownika. Musi wyrażać się, zwłaszcza gdy pracodawcą jest podmiot prywatny, bardziej istotnym wpływem na jego interesy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania, gdyż nie doszło do ziszczenia się przesłanek z art. 398⁹ § 1 pkt 2 i 4 k.p.c.

W sytuacji, gdy strona twierdzi, że zachodzi potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości powinna je szczegółowo zreferować i uzasadnić. Oznacza to, że skoro powódka pyta, czy w piśmie wypowiedającym umowę o pracę należy ująć, że długotrwała nieobecności spowodowała naruszenie interesów pracodawcy, to powinna tę tezę uzasadnić. Przeprowadzony przez nią wywód nie dotyczy jednak tej kwestii, ale koncentruje uwagę na merytorycznej ocenie, to jest wpływie absencji chorobowej na dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy nie ma obowiązku wyręczać profesjonalnych pełnomocników w formułowaniu prawidłowych wniosków o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Zarzut ten ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę bogate orzecznictwo i wypowiedzi doktryny dotyczące art. 30 § 4 k.p., a z których skarżąca nie skorzystała.

Oczywiste jest, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę według art. 30 § 4 k.p. powinno być skonkretyzowane. Niedopuszczalne jest zatem użycie ogólnikowego zwrotu, bądź powtórzenia wyrażeń ustawowych. Przyjęcie takiego założenia posiada jednak istotny mankament. Zastrzeżenie konkretności przekazu, odnoszone do sfery zdarzeń złożonych (a takim jest proces świadczenia pracy), zmusza do sprecyzowania jego stopnia. Parametrami opisu zdarzenia, czy szerzej określonego stanu rzeczy, jest czas, miejsce, sposób zachowania pracownika, jego skutek i znaczenie dla pracodawcy. Każdy z tych czynników może w konkretnym stanie faktycznym mieć znaczenie determinujące. W konsekwencji, nie jest możliwe wygenerowanie uniwersalnego wzorca spełniającego warunek konkretności przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Orzecznictwo i nauka prawa pracy odwołując się do *ratio legis* regulacji

słusznie skierowały uwagę na wykładnię funkcjonalną. Wynikające z niej dyrektywy opierają się na kilku założeniach. Po pierwsze, ocena należnego właściwego podania przyczyny dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy. Po drugie, na pracodawcy spoczywa obowiązek dopasowania przekazu (informacji), zważywszy na indywidualne okoliczności przedmiotowe i podmiotowe. Wskazane zmienne oznaczają indywidualizację powinności pracodawcy oraz prowadzą do dekompozycji zwartości modelu. Nie można przy tym tracić z pola widzenia roli sądu, który w jednostkowym sporze jest zobowiązany do przesądzenia, czy podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy była formalnie poprawna (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPIUS 2001 nr 11, poz. 373).

Przyjęcie, że przyczyna uzasadniająca zakończenie zatrudnienia oceniana jest „oczyma” odbiorcy implikuje konieczność zaakceptowania labilności orzeczniczej. Wynika to z tego, że ocena naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. uzależniona jest od wielu zmiennych. Zachodzi potrzeba *de casu ad casum* wartościowania często przeciwstawnych racji. Oznacza to, że w procesie tym możliwe jest wykreowanie jedynie dyrektyw kierunkowych.

Należy uwzględnić, że pracownik ma dostęp również do alternatywnych źródeł informacji o przyczynie wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę. Dlatego konkretność wskazanej w piśmie przyczyny musi być analizować w aspekcie innych okoliczności sprawy, a zwłaszcza z uwzględnieniem znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPIUS 1999 nr 18, poz. 577). Jest jasne, że relacja ta deprecjonuje konieczny w świetle przepisu art. 30 § 4 k.p. stopień konkretyzacji przyczyny. Pozostając w tym nurcie rozważań, należy dostrzec, że przepływ informacji, który jest ukierunkowany na pracownika, nosi cechy „wiązki” danych. Zestawienie poszczególnych elementów, wynikających z oświadczenia pracodawcy, wcześniejszych rozmów i pism oraz innych pozyskanych informacji, umożliwia pracownikowi rozeznanie się w istocie przekazu. Wskazany proces myślowy, kwalifikowany normatywnie, zmusza na oceny wykonania obowiązku pracodawcy w sposób zindywidualizowany. Wydaje się, że jedynym weryfikatorem tego, czy całokształt przekazu jest na tyle czytelny, że umożliwia pracownikowi

podjęcie obrony przed stawianymi zarzutami, jest stan jego wiedzy i zrozumienia (wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2000 r., I PKN 686/99, OSNAPIUS 2001 nr 23, poz. 692).

W orzecznictwie ugruntowany został pogląd, że przymiot konkretności odnosi się do przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a nie do sposobu jej opisanie (wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPIUS 2000 nr 21, poz. 787). Zrozumiałe jest, że możliwe są różne sposoby (metody) przedstawienia pracownikowi treści przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (rozwiązanie bez wypowiedzenia) umowy o pracę. Jest też jasne, że pomiędzy sposobem prezentacji przyczyny a okolicznością, do której się on odnosi, istnieje zależność (wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, LEX nr 247785). Obowiązek pracodawcy określony w przepisie art. 30 § 4 k.p. polega na wizualizacji istoty okoliczności, które legły u podstaw decyzji o zakończeniu zatrudnienia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego panuje zgoda, że konkretność przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę nie może być utożsamiana z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem wszystkich faktów i zdarzeń (wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62). Oznacza to, że sąd związany jest granicami zdarzenia, powołanego przez pracodawcę, a nie szczegółami redakcyjnymi zawierającego przyczynę rozwiązania umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 223/99, OSNAPIUS 2000 nr 23, poz. 857).

Z powyższych względów uznaje się, że warunek konkretności nie jest właściwością schematyczną. W określonym przypadku jest zachowany, w innym stanie faktycznym podanie tej samej przyczyny może zostać uznane za niewystarczające. Miarodajna ocena zachowania warunku konkretności nie może również pomijać sekwencji zdarzeń. Dlatego znaczenie mają zdarzenia poprzedzające rozwiązanie umowy o pracę, gdy pozostają w komunikatywnym związku z oświadczeniem wiedzy pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2000 r., I PKN 686/99, OSNAPIUS 2001 nr 23, poz. 692).

Po analizie dotychczasowego dorobku orzeczniczego, czego zabrakło w

skardze kasacyjnej, należy dojść do co najmniej dwóch wniosków. Po pierwsze, powódka zmierza do wyjaśniania wątpliwości, które zostały już w orzecznictwie odkryte i nie budzą wątpliwości. Po drugie, zważywszy na dominujący wzorzec interpretacyjny art. 30 § 4 k.p. nie da się udzielić uniwersalnej odpowiedzi na pytanie postawione przez powódkę a powiązane z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.

Przechodząc do kolejnego zagadnienia, trzeba wskazać, że wpływ ilości przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na jego zasadność został już szczegółowo przedstawiony w orzecznictwie. Stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, LEX nr 1811802, zostało utrwalone w kolejnych judykatach (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2017 r., III PK 115/16, LEX nr 2350661 i z dnia 1 grudnia 2016 r., I PK 86/16, LEX nr 2191444). Trudno w tych okolicznościach twierdzić, że nadal zachodzą poważne wątpliwości lub rozbieżności w orzecznictwie w zakresie wykładni art. 45 § 1 k.p.

Wskazane rozważania wyjaśniają też, że skarga kasacyjna nie może być oczywiście uzasadniona w zakresie zarzutów dotyczących prawa materialnego. Co się tyczy przepisów postępowania, to trzeba przypomnieć, że zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. uchybienie tym normom, aby było skuteczne, musi mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Aspektu tego skarżąca nie przedstawiła, a Sąd Najwyższy w ramach przedsądu nie ma obowiązku domyślać się co stoi za ogólnymi zwrotami powódki. Poza tym, należy wiedzieć, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Znaczy to tyle, że art. 233 k.p.c. (bez wskazania jednostki redakcyjnej, z którą powiązano zarzut) nie może autoryzować oczywistego naruszenia prawa. Sąd Okręgowy uznał pismo z dnia 5 maja 2014 r. za miarodajny i autentyczny dowód, a zatem przeciwne twierdzenie powódki dotyczy oceny dowodów, a w tym zakresie Sąd Najwyższy nie ma kompetencji.

Przeprowadzone rozważania prowadzą do wniosku, że skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania. Dlatego orzeczono jak w sentencji. O kosztach postępowania rozstrzygnięto kierując się zasadą z art. 98 § 1 k.p.c.

i art. 99 k.p.c.