

POSTANOWIENIE

Dnia 19 stycznia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa K. W.
przeciwko (...) Urzędowi Wojewódzkiemu w K.
o odszkodowanie i odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę
z przyczyn nie dotyczących pracownika,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 stycznia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 6 sierpnia 2019 r., sygn. akt IX Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powódki K. W. na rzecz pozwanego (...) Urzędu Wojewódzkiego w K. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych z odsetkami, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia odpisu postanowienia zobowiązanej do dnia zapłaty.**

UZASADNIENIE

Powódka K. W. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Urzędu Wojewódzkiego w K. kwoty 11.945 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami oraz kwoty 11.945 zł

tytułem odprawy pieniężnej w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 11 października 2018 r., zasądził od pozwanego (...) Urzędu Wojewódzkiego w K. na rzecz powódki K. W. kwotę 11.940,42 zł z ustawowymi odsetkami od 12 lipca 2017 r. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. W części dotyczącej odprawy Sąd oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pismem z 19 kwietnia 2017 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem, którego termin upływał 31 lipca 2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał utratę zaufania, utratę przez powódkę nieposzlakowanej opinii, która warunkuje zatrudnienie w służbie cywilnej, oraz wielomiesięczny brak świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Pozwany zarzucił powódce niedopełnienie obowiązków służbowych, polegające na niedopilnowaniu sporządzenia dokumentacji zakupionego mienia o łącznej wartości 88.353,12 zł, przez co powódka utraciła kontrolę nad tym mieniem. Ponadto pracodawca zarzucił, że powódka nie dopilnowała sporządzenia dokumentacji związanej z zakupem dwóch telefonów komórkowych o łącznej wartości 5.120 zł, przez co utracono kontrolę nad mieniem Skarbu Państwa, a w tej sprawie wszczęte zostało postępowanie karne. Powołane okoliczności doprowadziły do utraty zaufania do powódki, a fakt toczenia się postępowania karnego przeciwko powódce oznacza utratę przez powódkę nieposzlakowanej opinii. Ponadto pracodawca wskazał, że powódka nie świadczyła pracy przez 21 miesięcy.

Sąd pierwszej instancji zważył, że zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wykazał, iż nie doszło do utraty przez powódkę kontroli nad wymienionym w wypowiedzeniu mieniem. W ocenie Sądu pierwszej instancji powołane przez pracodawcę okoliczności nie mogły uzasadniać utraty zaufania do powódki. Nadużycie zaufania musiałoby wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, a w rozpoznawanej sprawie brak podstaw do przypisania zachowaniu powódki cechy naganności.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powódka nie utraciła nieposzlakowanej opinii. Uznanie, że każde złożenie zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa czy wszczęcie postępowania karnego pozbawia pracownika takiego przymiotu, doprowadziłoby do sytuacji, w której każdego pracownika można byłoby w ten sposób zdyskredytować i w konsekwencji rozwiązać z nim stosunek pracy.

Sąd Rejonowy zaznaczył także, że w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany wskazał jako ostatnią przyczynę wielomiesięczny brak świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Pozwany twierdził, że długotrwałe nieobecności powódki w pracy podważały sens istnienia stosunku pracy. Wywodził, że długotrwała nieobecność pracownika zawsze powoduje niekorzystne dla pracodawcy skutki. W ocenie Sądu pierwszej instancji są to określenia zbyt ogólne. Pozwany nie powołał się w wypowiedzeniu na dezorganizację pracy. Bez względu na to, co pozwany w toku postępowania dowodowego starał się wykazać, Sąd Rejonowy miał na względzie, że postępowanie sądowe w sprawach dotyczących zasadności wypowiedzenia umowy o pracę toczy się w granicach wyznaczonych przez treść oświadczenia złożonego pracownikowi. Pracownik, otrzymując oświadczenie o wypowiedzeniu, powinien mieć czytelnie ujawnione przyczyny takiej decyzji pracodawcy. Sąd Rejonowy ustalił, że sytuacja kadrowa w Wydziale Nadzoru Właścicielskiego była trudna od dłuższego czasu i taki stan rzeczy utrzymuje się nadal.

Absencja chorobowa pracownika jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę musi być analizowana w odniesieniu do konkretnego stanu faktycznego. Nie można pominąć okoliczności, które niewątpliwie miały wpływ na nieobecność powódki. Taką okoliczność stanowi, zdaniem Sądu pierwszej instancji, postępowanie przed sądem pracy, które toczyło się w związku z odwołaniem powódki od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Powódka została wówczas (w 2014 r.) przeniesiona ze stanowiska dyrektora Biura na niższe stanowisko zastępcy kierownika Oddziału Zarządzania Nieruchomościami i Mieniem Urzędu i dopiero wyrokiem z 27 stycznia 2016 r. przywrócona do pracy na poprzednie stanowisko dyrektorskie. Od 11 kwietnia 2016 r. powódka powróciła na swoje dotychczasowe stanowisko, a już w dniu 17 czerwca 2016 r. została odwołana ze stanowiska dyrektora Biura i ponownie

przeniesiona na niższe stanowisko, tym razem starszego inspektora wojewódzkiego w Wydziale Nadzoru Właścicielskiego. Wszystkie te okoliczności, jak wykazała powódka, doprowadziły ją do wyczerpania nerwowego i odbiły się na jej zdrowiu. W tym stanie rzeczy, Sąd pierwszej instancji uznał, że także trzecia przyczyna zwolnienia nie była uzasadniona.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wniósł pozwany.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 6 sierpnia 2019 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo (w całości).

Sąd drugiej instancji podkreślił, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu podano, że w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 18 kwietnia 2017 r. powódka nie świadczyła pracy przez ponad 21 miesięcy, przedkładając 46 zwolnień lekarskich. Z kartotek obecności pracownika za okres od 2014 r. wynika znaczna ilość nieobecności powódki w związku z chorobą: rok 2015 – 264 dni, rok 2016 – 172 dni, rok 2017 – 135 dni. W ocenie Sądu drugiej instancji, jeżeli zasadnicze zobowiązanie pracownika, jakim jest pozostawanie w gotowości do pracy i jej świadczenie, nie jest lub nie może być realizowane w związku z częstą lub długotrwałą nieobecnością w wyznaczonym do pracy miejscu i czasie, chociażby z przyczyn od pracownika niezależnych, nie można odmówić pracodawcy prawa do rozwiązania umowy. Jeżeli więc w sytuacji utrzymywania się takiego stanu rzeczy przez kilka lat, jak miało to miejsce w przypadku powódki, pracodawca zdecyduje się na wypowiedzenie umowy o pracę, to nie można skutecznie podważyć zasadności takiej decyzji. Z zeznań świadka wynikało, że nieobecności powódki powodowały dezorganizację pracy urzędu. W ocenie Sądu Okręgowego, tak znaczna nieobecność pracownika prowadzi do zakłóceń w zakresie realizacji zadań, skoro do każdego stanowiska, w tym tego, które zajmuje nieobecny pracownik, przypisane są określone zadania. Nawet jeżeli pozwany nie użył w swoim oświadczeniu zwrotu „dezorganizacja pracy”, to upatrywanie w tym wadliwości oświadczenia o wypowiedzeniu byłoby zbyt daleko idące.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości. Skargę kasacyjną oparła na podstawie naruszenia art. 30 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że sformułowana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia opisana jako „wielomiesięczny brak

świadczenia pracy na rzecz pracodawcy” jest konkretną i rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżąca powołała się na dwa istotne zagadnienia prawne: (-) czy sam fakt długotrwałego nieświadczenia pracy przez pracownika z powodu choroby może prowadzić do założeń o braku realizacji zadań powierzonych pracownikowi, bez wykazania przez pracodawcę, że spowodowało to niekorzystne skutki dla pracodawcy; (-) czy rzeczywistą, a tym samym uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., jest przyczyna wywołana przez pracodawcę przez długotrwałe, uporczywe i umyślne działanie powodujące wyczerpanie nerwowe i pogorszenie stanu zdrowia pracownika, zmierzające do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania

wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo wywołują wątpliwości interpretacyjne, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, pozwalających Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd). Ustawodawca uznaje za doniosłe zadania Sądu Najwyższego związane z doskonaleniem wykładni prawa i jego stosowania, ujednolicaniem orzecznictwa, rozwojem jurysprudencji, a także zadania polegające na eliminacji w dostępnych granicach orzeczeń niegodnych ochrony ze względu na oczywiste naruszenie prawa lub wydanie ich w warunkach nieważności. Wymagania konstrukcyjne skargi określa art. 398⁴ § 1 i 2 k.p.c., nakładając na skarżącego obowiązek zawarcia w skardze wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania oraz jego uzasadnienia.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy w ramach tzw. przedsądu bada tylko powołane w skardze kasacyjnej okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich

uzasadnienie, zaś cel wymagania przewidzianego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. może być osiągnięty jedynie przez powołanie i uzasadnienie przez skarżącego istnienia przesłanek o charakterze publicznoprawnym.

W przypadku powołania się na przesłankę określoną w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. należy sformułować zagadnienie prawne oraz przedstawić odrębną, pogłębioną argumentację prawną wskazującą na istnienie okoliczności uzasadniającej przyjęcie skargi do rozpoznania (por. np. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151; a w najnowszym orzecznictwie postanowienia Sądu Najwyższego: z 22 maja 2018 r., I CSK 23/18, LEX nr 2508110; z 23 maja 2018 r., I CSK 33/018, LEX nr 2508114). Przez istotne zagadnienie prawne rozumie się problem o charakterze prawnym, nie zaś faktycznym albo wynikającym z zarzucanych przez skarżącego uchybień sądu, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter nowy i rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozstrzygnięcie stwarza realne i poważne trudności, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 maja 2018 r., II CSK 15/18, LEX nr 2499790). Nie może mieć ono jednak charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (tak: w postanowieniu Sądu Najwyższego z 30 kwietnia 2015 r., V CSK 598/14, LEX nr 1678102).

Przedstawiony przez skarżącą problem nie jest istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Strona skarżąca nie wykazała bowiem, że ma on poważny, uniwersalny i istotny charakter, wywołuje zasadnicze kontrowersje lub rozbieżne oceny prawne, które nie zostały dotychczas rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy, a ich rozstrzygnięcie jest konieczne zarówno dla prawidłowego rozstrzygnięcia obecnej sprawy, jak i przyczyni się do rozwoju judykatury. Problem długotrwałej nieobecności pracownika w pracy jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę był wielokrotnie rozpatrywany przez Sąd Najwyższy. Już w wyroku z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476) wyjaśniono, że długotrwała choroba pracownika może

stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a wniosek taki można wyprowadzić między innymi z unormowań dotyczących rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej choroby, przewidzianych w art. 53 k.p. Zawarta jest w nich bowiem generalna myśl, że pracodawca powinien mieć możliwość rozwiązania umowy o pracę w razie przedłużającej się (długotrwałej) choroby pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 k.p. może nastąpić bez wypowiedzenia, nie oznacza to równocześnie, że z powodu długotrwałej choroby pracownika stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w drodze wypowiedzenia. Długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika stanowi samodzielnie usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. W czasie takiej długotrwałej nieobecności albo obowiązkowej (czynności) pracownika nie są wykonywane, albo są (muszą być) wykonywane przez inne osoby, co zawsze powoduje „dezorganizację pracy”. Przytoczony pogląd powtórzono w wielu późniejszych wyrokach Sądu Najwyższego (m.in. z 11 lipca 2006 r., I PK 305/05, LEX nr 395064 oraz z 19 marca 2014 r., I PK 177/13, OSNP 2015, nr 8, poz. 111). Nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600; z 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 648).

Sąd drugiej instancji ustalił, że powódka była nieobecna w pracy łącznie przez 21 miesięcy między 1 stycznia 2014 r. a 18 kwietnia 2017 r. (czyli w ciągu niepełnych 40 miesięcy). Ustalił, że nieobecności powódki spowodowane chorobą wynosiły: za rok 2015 – 264 dni, za rok 2016 – 172 dni oraz za rok 2017 – 135 dni (do 19 lipca 2017 r.). Taki przedział czasu i okres nieobecności stanowił podstawę do przyjęcia, że była to nieobecność długotrwała, co w świetle stanowiska Sądu Najwyższego zawsze powoduje dezorganizację przebiegu pracy.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, oceniane jako samodzielny element skargi, nie zawiera żadnych argumentów

prawnych podważających powyższy pogląd Sądu Najwyższego. Ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków, nawet bez swojej winy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 648).

Analiza skargi kasacyjnej skłania do wniosku, że powódka upatruje wadliwość wypowiedzenia w nierzeczywistej przyczynie zwolnienia. Skarżąca podkreśla, że jej nieobecność w pracy była spowodowana przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy, który starał się doprowadzić do jej zwolnienia z pracy. Tak skonstruowany zarzut, odzwierciedlony w drugim zagadnieniu prawnym, nie odnosi się do ustaleń faktycznych sprawy. Z ustaleń tych nie sposób wywieść, że pracodawca dopuszczał się długotrwałego, uporczywego i umyślnego działania, powodującego wyczerpanie nerwowe i pogorszenie się stanu zdrowia pracownika, realizowanego w celu rozwiązania stosunku pracy z powódką. Ewentualny wpływ sytuacji zawodowej na stan zdrowia skarżącej, jak to sugerował Sąd pierwszej instancji, nie daje podstaw faktycznych do postawienia pracodawcy zarzutu umyślnego działania, a tym bardziej działania porównywalnego z mobbingiem (co sugeruje skarżąca w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania). Każde rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę – niezależnie od trybu (za wypowiedzeniem czy bez wypowiedzenia) i przyczyn (leżących po stronie pracownika lub od niego niezależnych) – może być stresujące dla pracownika. Nie stanowi to jednak samo przez się działań bezprawnych czy tym bardziej zawinionych.

Z tych przyczyn należało przyjąć, że strona skarżąca nie wykazała, aby w sprawie zachodziła potrzeba rozstrzygnięcia przytoczonych zagadnień prawnych. Dlatego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji – na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., zaś w przedmiocie kosztów na podstawie art. 98 § 1 i § 1¹ k.p.c.

