

Sygn. akt III PSK 258/21

POSTANOWIENIE

Dnia 14 grudnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa D. G.

przeciwko J. sp. z o.o.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 14 grudnia 2022 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy

z dnia 25 sierpnia 2021 r., sygn. akt VII Pa 39/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2021 r. Sąd Rejonowy w Wałbrzychu, po rozpoznaniu sprawy z powództwa D.G. przeciwko J. Sp. z o.o. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.309,83 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 29 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty oraz orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy w Świdnicy, wyrokiem z dnia 25 sierpnia 2021 r., oddalił apelację pozwanej od powyższego wyroku.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku obsługi frezarki w okresie od 3 lipca 2017 r. do 30 września 2020 r., przy czym od 3 lipca 2017 r. do 3 kwietnia 2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, od 1 maja

2020 r. do 31 maja 2020 r. w wymiarze 9/10 etatu oraz od 1 czerwca 2020 r. do 30 września 2020 r. w wymiarze 19/20 etatu.

W dniu 17 czerwca 2020 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z adnotacją, że umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 30 września 2020 r. Przyczyną wypowiedzenia podaną w piśmie było prawo doboru pracowników, to jest takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy w szczególności w zakresie umiejętności i predyspozycji do wykonywania danej pracy; stosunek do obowiązków pracowniczych; dyspozycyjność oraz długotrwałe zwolnienia lekarskie, które miały miejsce w okresie od 16 grudnia 2019 r. do 5 czerwca 2020 r., dezorganizujące pracę „na dziale”, wymagające zapewnienia przez pracodawcę zastępstw podczas nieobecności powoda i konieczność zlecania innym pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych, aby zachować ciągłość produkcji.

Powód, z uwagi na obciążenia zdrowotne, łącznie przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 16 grudnia 2019 r. do 5 czerwca 2020 r. Powód posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym od 6 kwietnia 2012 r. do dnia 30 kwietnia 2020 r. symbol 05 - R (dot. kręgosłupa). Obsługę frezarki u strony pozwanej zapewniało, oprócz powoda, trzech innych pracowników.

Pozwana oceniała powoda jako niewyróżniającego się wśród innych pracowników obsługi frezarki, bowiem nie odbywał dodatkowych szkoleń, natomiast pracę w powierzonym mu zakresie wykonywał bez zastrzeżeń, sumiennie. Pomagał innym pracownikom, nie był osobą konfliktową, odmawiał pracy w godzinach nadliczbowych w takim zakresie jak pozostali pracownicy pozwanej Spółki. Nie spóźniał się do pracy i rzadko korzystał z urlopów.

Sąd Okręgowy podkreślił, że pozwana, przyjmując powoda do pracy wiedziała, że powód został uznany za osobą niepełnosprawną o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, z symbolem niepełnosprawności 05 R i ten stopień niepełnosprawności był orzekany przez okres zatrudnienia w pozwanej z zaleceniem pracy w warunkach chronionych. Sąd podkreślił, że strona pozwana mogła liczyć się z tym, że powód z uwagi na swą niepełnosprawność związaną ze schorzeniami kręgosłupa będzie w przypadku zaostrzenia choroby korzystał ze zwolnień lekarskich, przy czym wzmiankowane zwolnienie było pierwszym tak długotrwałym, a w jego wyniku osiągnięty został efekt, dla którego zostało wydane,

tj. nastąpił powrót powoda do zdrowia. Strona pozwana nie udowodniła, że w związku z długotrwałym zwolnieniem lekarskim powoda pracownicy musieli wykonywać jego pracę w nadgodzinach, jak również, że wymagało to przesunięcia pracownika z innego działu i z tego tytułu (praca w nadgodzinach) poniosła znaczne straty finansowe. Nie zostały potwierdzone pozostałe przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę dotyczące braku umiejętności i predyspozycji do wykonywania pracy na stanowisku frezera i niewłaściwego stosunku powoda do obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu, pozwana nie może czynić zarzutu powodowi, że nie umiał zaprogramować frezarki, skoro nie należało to zakresu jego obowiązków, lecz do obowiązków majstra i powód nie odbył w tym zakresie szkolenia.

Sąd podkreślił, że powód odmawiał pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na, że nie pozwalał mu na to stan zdrowia. Nie bez znaczenia jest to, że inni pracownicy też odmawiali pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto zauważył, że strona pozwana zdaje się w ogóle nie dostrzegać i bagatelizować kwestię czasu pracy pracownika z orzeczoną niepełnosprawnością.

Na koniec Sąd podkreślił, że rozpoznał apelację na posiedzeniu niejawnym, uznając, że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne, z powołaniem się na wskazując na art. 4 pkt 1 ppkt 3 ustawy z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pozwana zarzuciła:

1) naruszenie prawa materialnego a mianowicie:

- art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że przyczyna spowodowana długotrwałym zwolnieniem lekarskim powoda, które miało w miejsce w okresie od 16 grudnia 2019 r. do 5 czerwca 2020 r. „skutkująca dezorganizacją w pracy „na dziale” przez konieczność zapewnienia przez pracodawcę zastępstw podczas nieobecności powoda i zlecenia innym pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych, aby zachować ciągłość produkcji, nie stanowi przyczyny zasługującej na uwzględnienie, jest nieuzasadniona i niesprawiedliwa, podczas gdy każda nieobecność powoduje zagrożenie interesów pracodawcy i destabilizuje procesy pracy, bowiem powstaje konieczność

zastąpienia nieobecnego pracownika inną osobą, bez względu na złożoność wykonywanych obowiązków na danym stanowisku;

- art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że podana przyczyna wypowiedzenia, to jest prawo doboru odpowiednich pracowników w sposób zgodny z normami prawa pracy i zasadami współżycia społecznego, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy, narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, podczas gdy skarżąca, kierując się zasadą, że pracodawca ma prawo kształtowania struktury załogi zakładu pracy, co więcej jest to autonomia zarządcza pracodawcy, która nie powinna podlegać ocenie Sądu, który przecież nie może narzucać własnego zestawu kryteriów doboru pracowników, miał z tej przyczyny uzasadnione prawo rozwiązania z powodem umowy o pracę;

- art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie w sprawie i uznanie, że pozwana nie udowodniła, że zostały spełnione pozostałe przyczyny wypowiedzenia dotyczące braku umiejętności powoda i predyspozycji do wykonywania pracy na stanowisku frezera i stosunku powoda do obowiązków pracowniczych, podczas gdy pozwana w ramach prowadzenia działalności gospodarczej ma swobodę co do doboru pracowników wykazujących predyspozycje oraz umiejętności, jakich oczekuje pracodawca, w sytuacji gdy wypowiedzenie umowy o pracę z okresem wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, z którego zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą skorzystać, jeśli druga strona nie spełnia ich oczekiwań;

2) naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 374 k.p.c. w związku z art. 148 § 1 k.p.c., przez naruszenie prawa strony pozwanej do rozpoznania apelacji na rozprawie w sytuacji, gdy w apelacji w punkcie 2. wniosków apelacyjnych strona pozwana wniosła o rozpoznanie sprawy na rozprawie; mimo tego wniosku Sąd nie dopuścił do rozprawy, a sprawa została przeprowadzona na posiedzeniu niejawnym wbrew przepisom prawa, tym samym uniemożliwiono stronie pozwanej przedstawienie obszerniej argumentacji podniesionej w apelacji z przywołaniem przyjętej i jednolitej linii orzecniczej sądów polskich, a także poznania argumentacji powoda „oraz motywów Sądu drugiej instancji”, tym samym naruszono prawo strony pozwanej do

obrony i „prawo do przeprowadzenia sprawy sądowej z zachowaniem jej prawa do rozpoznania sprawy na rozprawie”.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na to, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, tj. na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. oraz na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., tj. skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca – w odniesieniu do przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. – stwierdziła, że: „W rozpatrywanej sprawie na podstawie przepisów art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. w sprawach o podobnym stanie faktycznym podejmowane są rozbieżne rozstrzygnięcia sądowe, które nie znajdują przekonującego uzasadnienia w różnicach wynikających z ustaleń sądu dotyczących okoliczności faktycznych lub prawnych. Za powyższym wnioskiem w oparciu o art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. przemawia też w szczególności, że Sąd Okręgowy w Świdnicy w ślad za Sądem pierwszej instancji przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia rażąco naruszył przepisy prawa materialnego: art. 45 § 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p., zasądzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.309,83 zł. wraz z odsetkami tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.”.

Dalej skarżąca wywiodła, że w kontekście zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. „W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.”

Skarżąca zauważyła, że: „W piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę, pozwana wskazała na prawo doboru odpowiednich pracowników, to jest takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy w szczególności w zakresie umiejętności i predyspozycji do wykonywania danej pracy, stosunek do obowiązków pracowniczych, dyspozycyjność oraz długotrwałe zwolnienia lekarskie,

które miały miejsce w okresie: 16.12.2019-05.06.2020, dezorganizujące prace na dziale wymagające zapewnienia przez pracodawcę zastępstw podczas nieobecności powoda i konieczność zlecania innym pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych, aby zachować ciągłość produkcji. Jednak w ocenie obu Sądów, żadna z powyższych przyczyn nie była uzasadniona. Pomimo że przyczyną konkretną, rzeczywistą i prawdziwą okazała się długotrwała nieobecność powoda w pracy spowodowana chorobą, to zdaniem obu Sądów była to przyczyna nieuzasadniona, niegodziwa i niesprawiedliwa. Biorąc pod uwagę, iż wypowiedzenie umowy o pracę za okresem wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunku pracy, z którego zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą skorzystać, jeśli druga strona nie spełnia ich oczekiwań w zakresie łączącego stosunku pracy, a przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy, to nie jest też wymagane udowodnienie zawinionej działalności pracownika.”.

W ocenie skarżącej, w wypowiedzeniu podane zostały rzeczywiste przyczyny decyzji pracodawcy w sposób dostatecznie jasny i konkretny. Z żadnych okoliczności w przedmiotowej sprawie nie wynikało, aby pracodawca kierował się w rzeczywistości innymi motywami niż wskazane w wypowiedzeniu. Ocena była jednoznaczna, że zatrudnienie innego pracownika na stanowisko powoda będzie „uzasadniało twierdzenie, że będzie on lepiej wykonywał powierzoną mu pracę”.

Skarżąca powołała orzeczenia Sądu Najwyższego potwierdzające tezę, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, jeśli stoi za nim polityka racjonalnego zatrudnienia, zapewniająca prawidłowe wykonywanie zadań przez zakład pracy. Taką uzasadnioną przyczyną w szczególności może być okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy, w tym długotrwała, usprawiedliwiona nieobecność pracownika z przyczyn zdrowotnych w razie, gdy powoduje dezorganizację pracy w zakładzie pracy. Podkreśliła, że w przedmiotowej sprawie powód D.G. przebywał na zwolnieniach lekarskich 183 dni, natomiast pozostali pracownicy działu w tym samym czasie mieli odpowiednio po 42 dni, 11 dni, 7 dni absencji. Sąd drugiej instancji podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że absencja pracownika spowodowana jego niezdolnością do pracy może uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy, gdy ta

powoduje dezorganizację pracy pracodawcy, przy czym z drugiej strony wskazał na odmienne poglądy w orzecznictwie i uznał, że tylko wtedy przyczyna taka jest uzasadniona, gdy tego rodzaju dezorganizacja ma charakter indywidualny, powołując się w tym zakresie przede wszystkim na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że: „Nieuzasadnione (art. 45 § 1 k.p.) jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi nienagannie wykonującemu obowiązki, który w okresie kilku lat pracy miał jedną dłuższą usprawiedliwioną nieobecność w pracy i po tym okresie odzyskał zdolność do pracy, nawet jeżeli nieobecność ta doprowadziła do dezorganizacji pracy w miejscu jego zatrudnienia.”

Skarżąca posumowała, że chodzi o rozbieżności w kwestii zagadnienia, czy długotrwała absencja powodująca dezorganizację w procesie pracy zakładu stanowi przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę tylko wtedy, gdy dezorganizacja ma charakter indywidualny czy też jest także uzasadniona, gdy jest umotywowana obiektywną obawą pracodawcy i nawet jeżeli nie wiąże się to z nieterminowym wykonywaniem zadań.

Skarżąca podniosła także, że oczywista zasadność skargi sprowadza się do nierozpoznania przez Sąd Okręgowy zarzutów podniesionych w jej apelacji. W treści apelacji zarzuciła Sądowi pierwszej instancji uchybienia w zakresie prawa materialnego, tj. nieprawidłowego zastosowania art. 45 § 1 k.p. oraz nieprawidłowego niezastosowania art. 30 § 4 k.p. w zakresie wskazanych przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi przyczyn a brak analizy zarzutów apelacyjnych pozwanej jest okolicznością, która już na pierwszy rzut oka dyskwalifikuje zaskarżony wyrok. Tym samym również z tej przyczyny określonej w art. 398⁹ § 1 pkt. 4 k.p.c. skarga zasługuje na przyjęcie do rozpoznania.

Odnosnie do nieważności postępowania skarżąca stwierdziła, że Sąd drugiej instancji rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym a strona pozwana złożyła wniosek o przeprowadzenie rozprawy w związku z wniesioną apelacją - w punkcie 2. wniosków apelacyjnych. Tym samym pozbawiono stronę pozwaną prawa do obrony swoich praw i do przeprowadzenia postępowania w sposób zapewniający jej możliwość przedstawienia stanowiska i argumentów prawnych na rozprawie zgodnie z art. 374 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do 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).

Należy zatem zauważyć, że oczywista zasadność skargi i nieważność postępowania to dwie odrębne przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Jeżeli oczywiste naruszenie przepisów postępowania skutkuje nieważnością postępowania, to ta podstawa, a nie oczywista zasadność skargi uzasadnia przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Odnosnie do przesłanki nieważności postępowania należy przypomnieć, że zgodnie z art. 379 pkt 5 k.p.c., nieważność postępowania zachodzi, jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw. Według ugruntowanego orzecznictwa, przytoczona podstawa nieważności postępowania jest spełniona, jeżeli z powodu wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących skutkiem naruszenia konkretnych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, których nie można było usunąć przed wydaniem orzeczenia w danej instancji, strona nie mogła - wbrew swej woli - brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1974 r., II CR 155/74, OSPiKA 1975 z. 3, poz. 66; z dnia 6 marca 1998 r., III CKN 34/98, Prok. i Pr. 1999 Nr 5, poz. 41 - dodatek; z dnia 28 listopada 2002 r., II CKN 399/01, LEX nr 196607; oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2014 r., IV CSK 543/13, LEX nr 1483413; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2020 r., I PK 249/18, LEX nr 3008444). Sytuacja taka zachodzi między innymi wtedy, gdy wady zawiadomienia o terminie rozprawy, jedynej albo bezpośrednio poprzedzającej wydanie orzeczenia, uzasadniały odroczenie rozprawy, a sąd rozpoznał sprawę i wydał wyrok (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 lipca 1974 r., II CR 331/74, OSNC 1975 nr 5, poz. 84; z dnia 6 marca 2002 r., III RN 12/01, LEX nr 564475; z dnia 8 stycznia 2004 r., I CK 19/03, LEX nr 567318; z dnia 15 grudnia 2005 r., I PK 122/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 325). Ocena zaistnienia takiej

sytuacji procesowej powinna być dokonywana w kontekście konkretnych okoliczności sprawy. Chodzi jednak tylko o wypadki rzeczywistego pozbawienia możliwości obrony, którego skutkiem było niedziałanie strony w postępowaniu. Stwierdzenie, czy taki stan nastąpił, wymaga zatem rozważenia, czy w konkretnej sprawie nastąpiło naruszenie przepisów procesowych, czy uchybienie to miało wpływ na możliwość działania strony oraz czy pomimo zaistnienia tych dwóch przesłanek strona mogła bronić swoich praw. Tylko przy kumulatywnym spełnieniu tych wszystkich przesłanek można mówić o skutkującym nieważnością postępowania pozbawieniu strony możliwości obrony swoich praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.).

Zgodnie z aktualnym i mającym zastosowanie w niniejszej sprawie brzmieniem art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 2095 ze zm.; dalej ustawa „covidowa”), w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2021 r., poz. 1090; dalej ustawa zmieniająca), w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów k.p.c. przewodniczący może zarządzić przeprowadzenie posiedzenia niejawnego, gdy nie można przeprowadzić posiedzenia zdalnego, a przeprowadzenie rozprawy lub posiedzenia jawnego nie jest konieczne. Oznacza to, że obecnie obowiązujący art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 3 ustawy „covidowej” – odmiennie niż art. 374 k.p.c. – nie przyznaje stronom uprawnienia do złożenia wiążącego wniosku o przeprowadzenie rozprawy, w szczególności apelacyjnej. Zatem w razie zastosowania art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 3 ustawy „covidowej”, co może nastąpić nie tylko w okresie epidemii, ale także rok po jego zakończeniu, sąd może, bez względu na stanowisko stron, zdecydować o rozpoznaniu sprawy na posiedzeniu niejawnym.

Podstawę rozpoznania apelacji na posiedzeniu niejawnym stanowił właśnie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 3 ustawy „covidowej” (Sąd powołał art. 4 pkt 1 ppkt 3 ustawy

zmieniającej, nadający nowe brzmienie art. 15zszs¹ ust. 1 pkt 3 ustawy „covidowej”). Błędnie zatem skarżąca upatruje pozbawienia możliwości obrony swoich praw w niedochowaniu wymagań z art. 374 k.p.c., który nie miał w sprawie zastosowania. Nieuprawnione jest tym samym twierdzenie skarżącej, że przy wydaniu wyroku doszło do oczywistego, kwalifikowanego naruszenia przepisów prawa procesowego, które miało istotne znaczenie dla rozpoznania niniejszej sprawy, to jest art. 374 k.p.c. w związku z art. 148 § 1 k.p.c.

Skarżąca twierdzi, że zawilość sprawy, konieczność ponownej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, oczywista sprzeczność z przyjętymi powszechnie poglądami w orzecznictwie wymagały przeprowadzenia rozprawy z czynnym udziałem stron. Żaden z tych argumentów nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem: 1) sprawa nie jest zawiła, 2) w każdej sprawie sąd drugiej instancji obowiązany jest ponownie ocenić zebrany w sprawie materiał dowodowy (zob. uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55), 3) nieuprawnione jest twierdzenie, że wyrok Sądu drugiej instancji jest sprzeczny „z przyjętymi powszechnie poglądami w orzecznictwie”, o czym niżej.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365; z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich

dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2007 r., II CSK 84/07, LEX nr 315351; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, LEX nr 523522; z dnia 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493).

Skarżąca tych wymagań nie spełniła, bowiem przywołane przez nią orzeczenia nie świadczą o rozbieżności w orzecznictwie.

W orzeczeniach dotyczących zasadności rozwiązania stosunku pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że ocena zasadności wypowiedzenia w takiej sytuacji musi być powiązana z celem i istotą stosunku pracy w tym sensie, że 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 utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków z powodu choroby (por. np. 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; postanowienie z 29 marca 2005 r., II PK 300/04, LEX nr 1129105).

Jakkolwiek w niektórych sprawach Sąd Najwyższy wyrażał pogląd, że sama długotrwała absencja, w szczególności bliska okresowi wskazanemu w art. 53 § 1 pkt 1 k.p., może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, jeśli powoduje dezorganizację pracy lub inne trudności w wypełnianiu zadań zakładu pracy, to jednak z uzasadnień wydanych w nich orzeczeń wynika, że w okolicznościach faktycznych konkretnych spraw nieobecność uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia była nieobecnością powtarzającą się wielokrotnie albo mimo powrotu do pracy, pracownik nie odzyskał zdolności do jej wykonywania. I tak:

(-) w wyroku z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476) Sąd Najwyższy stwierdził, że w nowych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych pozostaje w pełni aktualne uznanie, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Jednocześnie Sąd Najwyższy uznał, że wprawdzie nie upłynął jeszcze termin wynikający z art. 53 k.p., jednak do wyczerpania okresu zasiłkowego pozostało tylko kilka dni, a mimo powrotu do pracy, powódka w dalszym ciągu nie była w pełni sił (starła się o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego);

(-) w wyroku z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, (OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 648) Sąd Najwyższy uznał, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. Jednocześnie jednak Sąd Najwyższy zakwestionował ocenę częstotliwości i czasu trwania absencji chorobowej powódek jako nie częstą i nie długotrwałą w porównaniu z innymi pracownikami;

(-) w wyroku z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 305/05 (LEX nr 395064) Sąd Najwyższy uznał, że długotrwała (porównywalna z okresem przewidzianym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Jednakże, jak wynika z uzasadnienia wyroku, były to również nieobecności powtarzające się, mianowicie, powód był nieobecny w pracy z powodu choroby w 2001 r. w okresie od 25 czerwca do 6 listopada (ponad 4 miesiące). W 2002 r. przebywał na kilku zwolnieniach lekarskich od 29 lipca do 9 sierpnia, od 30 września do 8 października, od 22 do 25 października i od 28 listopada do 6 grudnia, a następnie od 30 grudnia 2002 r. do 9 maja 2003 r. (ponad 4 miesiące tuż przed wypowiedzeniem umowy 21 maja 2003 r.). Poza tym, nienależycie wykonywał swoje obowiązki, wykonywał pracę wolno, w ilości niewystarczającej w stosunku do potrzeb wydziału, popełniał w pracy błędy, w sposób lekceważący odnosił się do patentów.

W większości orzeczeń Sąd Najwyższy uznał jednak, że wypowiedzenie uzasadniają absencje długotrwałe i powtarzające się, przy czym na długotrwałość mogą się składać powtarzające się nieobecności w pracy. I tak:

(-) w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600) Sąd Najwyższy przyjął, że 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, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. W tej sprawie w czasie od 11 października 1993 r. do 31 sierpnia 1996 r. powódka opuściła ze względu na chorobę 212 dni pracy;

(-) w wyroku z 21 października 1999 r., I PKN 323/99, (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 157) Sąd Najwyższy przyjął, że w wypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe, nie można od pracodawcy wymagać, aby brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę. W tej sprawie powódka z powodu choroby w 1995 r. przebywała na zwolnieniu 67 dni, w 1996 r. przez 96 dni, w 1997 r. przez 170 dni, zaś w 1998 r. od 15 stycznia do 31 marca, a następnie przez cały wrzesień;

(-) w wyroku z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00, (OSNP 2003 nr 19, poz. 459) Sąd Najwyższy stwierdził, że częsta i długotrwała absencja chorobowa pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Jednakże 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;

(-) w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00, (OSNP 2003 nr 19, poz. 456; z glosą A. Świątkowskiego, PiP 2004, nr 1) stwierdzono, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swoją działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, a wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. W stanie faktycznym, w którym zapadł ten wyrok, oceniane były

nieobecności w pracy nieprzekraczające 40 dni. Sąd Najwyższy oddalając kasację pozwanego pracodawcy, nie zgodził się z argumentami, że nieobecność powodów naruszała istotne interesy pracodawcy, podkreślając jednocześnie, że byli oni długoletnimi pracownikami i do ich pracy nie było wcześniej zastrzeżeń;

(-) w wyroku z dnia 21 stycznia 2003 r., I PK 96/02, (LEX nr 82395) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że jakkolwiek długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, to jednak takie wypowiedzenie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w sytuacji, gdy dotyczy długoletniego pracownika nienagannie wykonującego dotąd swoje obowiązki pracownicze;

(-) w postanowieniu z dnia 29 marca 2005 r., II PK 300/04, (LEX nr 1129105) Sąd Najwyższy przypominał, po rozważeniu kilku wcześniejszych orzeczeń, że jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków, co występuje w przypadku częstych i długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą. Taka sytuacja miała miejsce w sprawie, skoro częste nieobecności powoda w pracy, o których powód nie informował pracodawcy lub informował w ostatniej chwili, dezorganizowały pracę innych pracowników (kierowców) w związku z koniecznością wyznaczania zastępstw;

(-) w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 marca 2014 r., I PK 177/13, (OSNP 2015 nr 8, poz. 111) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli nieobecność pracownika z powodu choroby trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy. W tej sprawie w okresie od 2008 r. do 2011 r. powód pozostawał niezdolny do pracy przez 894 dni, natomiast przepracował 109 dni;

(-) w wyroku z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, (LEX nr 2038975), Sąd Najwyższy uznał, że uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może wynikać także z okoliczności niezależnych od pracownika, np. z dezorganizującej pracę w zakładzie częstej lub długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych;

(-) w wyroku z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15, (LEX nr 2066986) Sąd Najwyższy przyjął, że nie wykracza poza granice swobody sędziowskiej uznanie przez sąd, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi nienagannie wykonującemu obowiązki, który w okresie 6 lat pracy miał tylko jedną ponad 4-miesięczną usprawiedliwioną nieobecność w pracy i po tym okresie odzyskał zdolność do pracy, jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., mimo że nieobecność ta doprowadziła do dezorganizacji pracy w miejscu jego zatrudnienia.

Należy też wskazać, że zastosowanie przepisów zawierających klauzule generalne (zwroty niedookreślone), a do takich należy art. 45 § 1 k.p., zależy od całokształtu występujących w sprawie okoliczności, dlatego nie jest uprawnione twierdzenie o rozbieżności w orzecznictwie dlatego, że w jednych sprawach pewien element stanu faktycznego, tj. długotrwała absencja chorobowa pracownika uznawana jest za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a w drugih nie. Sformułowanie ogólne (zwrot niedookreślony) pozostawia sądowi znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być zastosowana w konkretnej sprawie i różnorodna ocena tej kwestii w zbliżonych stanach faktycznych nie może prowadzić do wniosku o rozbieżności w orzecznictwie sądów. Nie ma tu bowiem mowy o rozbieżnej wykładni, ale o zastosowaniu przepisu w odniesieniu do całokształtu okoliczności faktycznych.

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy, czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienia Sądu

Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 1780/00, OSNC 2001 nr 3, poz. 52; z dnia 22 marca 2001 r., V CZ 131/00, OSNC 2001 nr 10, poz. 156).

Powołując się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08, LEX nr 512050). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134).

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania skarżąca w ogóle nie ustosunkowuje się do tak rozumianej przesłanki oczywistej zasadności skargi ani nie wykazuje jej istnienia. Jak już wyżej wskazano, przepis zawierający pojęcie „wypowiedzenie (...) nieuzasadnione”, stanowi klauzulę generalną, czyli zawiera sformułowanie ogólne (zwrot niedookreślony), pozostawiający sądowi znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być zastosowana w konkretnej sprawie. Zakwestionowanie tej oceny w toku kontroli instancyjnej lub kasacyjnej może mieć uzasadnienie jedynie wówczas, gdy jest ona oczywiście bezpodstawna lub rażąco narusza zasady logicznego rozumowania, tego zaś skarżąca nie wykazała. Sąd Najwyższy uznaje za trafne w szczególności argumenty Sądu drugiej instancji, że pozwana, zatrudniając pracownika, wobec którego orzeczono umiarkowany stopień niepełnosprawności - z symbolem niepełnosprawności 05 R,

musiała liczyć się z tym, że powód z uwagi na swą niepełnosprawność będzie korzystał ze zwolnień lekarskich oraz że zwolnienie lekarskie stanowiące przyczynę wypowiedzenia było pierwszym tak długotrwałym, a w jego wyniku osiągnięty został efekt, dla którego zostało wydane, tj. nastąpił powrót powoda do zdrowia, a także że strona pozwana zdaje się w ogóle nie dostrzegać i bagatelizować kwestię czasu pracy pracownika z orzeczoną niepełnosprawnością.

Natomiast zarzut nierozpoznania przez Sąd Okręgowy zarzutów podniesionych w jej apelacji wymagał postawienia zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Właśnie z art. 378 § 1 zdanie pierwsze 1 k.p.c. wynika powinność Sądu drugiej instancji rozpoznania sprawy w granicach apelacji. Oznacza to, między innymi, nakaz wzięcia pod uwagę, rozważenia i oceny wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Nierozpoznanie zarzutów apelacji stanowi obrazę właśnie tego przepisu. Niepowołanie przez skarżącą art. 378 § 1 k.p.c. w podstawach kasacyjnych powoduje, że kwestia ta uchyla się spod kontroli Sądu Najwyższego i nie może stanowić okoliczności uzasadniającej rozpoznanie skargi kasacyjnej. Zgodnie bowiem z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Niemożliwe jest więc przyjęcie skargi do rozpoznania ze względu na okoliczności, które wykraczają poza podstawy tego środka zaskarżenia, a więc nie mogą być uwzględnione przy jego rozpoznaniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2014 r., II PK 287/13, LEX nr 2008658; z dnia 23 września 2008 r., I PK 80/08, LEX nr 784907; z dnia 26 września 2005 r., II PK 98/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 243).

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

as