



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa T. R.

przeciwko A. Sp. z o.o. w S.

z udziałem Prokuratury Krajowej

o przywrócenie do pracy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy

o pracę bez wypowiedzenia, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

ewentualnie o zasądzenie odszkodowania,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 25 października 2023 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Tarnobrzegu

z dnia 3 grudnia 2021 r., sygn. akt III Pa 18/21,

**uchyla zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Tarnobrzegu do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

[mc]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Tarnobrzegu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 3 grudnia 2021 r., III Pa 18/21, po rozpoznaniu apelacji pozwanej A. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Tarnobrzegu z 25 sierpnia 2021 r. i oddalił powództwo T. R. o przywrócenie do pracy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub odszkodowanie.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy od 16 maja 1984 r. do 20 lipca 2020 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku operatora urządzeń obróbki maszynowej, w tym frezarek. Z tego tytułu, ostatnio pobierał wynagrodzenie w wysokości 3.842,42 zł brutto. W okresie zatrudnienia z racji doświadczenia przyuczał innych pracowników do zawodu.

W dniu 6 października 2019 r. powód uległ wypadkowi (upadek z roweru). Podczas hospitalizacji u powoda rozpoznano wielołamowe złamanie kości ramiennej, w następstwie czego pacjent przebywał w szpitalu do 11 października 2019 r., w czasie którym przeszedł zabieg operacyjny unieruchomienia kości w celu uzyskania jego zrostu oraz został skierowany do dalszego leczenia, które odbywał do dnia 13 marca 2020 r. (ostatni zabieg rehabilitacyjny). W dniu 27 marca 2020 r. powód uzyskał orzeczenie lekarza orzecznika, stwierdzające u niego stan niezdolności do pracy, ale rokujący odzyskanie zdolności do pracy, co w świetle orzeczenia uzasadniało ustalenie powodowi uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 6 miesięcy, licząc od daty wyczerpania zasiłku chorobowego.

Powód planowo według dokumentacji leczenia miał mieć usunięte zespolenie kości ramiennej w marcu 2020 r., co z powodu zagrożenia epidemiologicznego w kraju, skutkującego zakażeniami koronawirusem i odwołaniem wszelkich planowych zabiegów operacyjnych w szpitalu, gdzie leczono powoda, nastąpiło dopiero podczas następnej możliwie najwcześniejszej hospitalizacji pacjenta w dniach 27 – 30 czerwca 2020 r. W oczekiwaniu na zabieg powód kontynuował leczenie rehabilitacyjne (poprawiające zakres ruchu i siłę mięśniową ręki) i usprawniające (poprawiające pobudzenie kostnienia i rozluźnienie blizn), co wpłynęło pozytywnie na zrost kostny i ruchomość leczonego stawu. W tym czasie zespolenie stabilizowało

złamane kości, ale powodowało istotne ograniczenia kończyny, dlatego dla dobra ruchomości stawu ramiennego, zalecono jego usunięcie. Wówczas leczenie ortopedyczne powoda zostało zakończone. Uzyskano dobry zrost kostny leczonego ramienia z dobrym zakresem jego ruchomości mniejszym do max 15 stopni w porównaniu do zdrowej kończyny, przy ewentualnym nieistotnym deficycie siły mięśniowej, mogącym mieć jedynie wpływ na problemy z dźwiganiem większych ciężarów, a nie charakterem wykonywanej przez powoda pracy na dotychczasowym stanowisku, ostatnio jako tokarz-frezer. Przy wypisie ze szpitala powód został skierowany na dalszą kontrolę lekarską w poradni w dniu 9 lipca 2020 r. W tym dniu pacjent uzyskał skierowanie na dalsze zabiegi rehabilitacyjne i usprawniające, które nadal kontynuował do końca grudnia 2020 r. Wówczas lekarz prowadzący powoda nie stwierdzał już przeciwwskazań do tego, aby pacjent nie mógł wrócić do pracy. Wydane zaświadczenie lekarskie powodowi w dniu 6 sierpnia 2020 r. stwierdzało m.in., że w związku z aktualną sytuacją epidemiologiczną w kraju termin usunięcia wspomnianego zespolenia złamanej kości powoda uległ przesunięciu, co uzasadniało dalsze leczenie usprawniające pacjenta, które rokowało uzyskanie przez niego stanu zdolności do pracy.

Powód od dnia wypadku nie wykonywał pracy, gdyż przebywał na zwolnieniu chorobowym, a następnie świadczeniu rehabilitacyjnym. Wówczas powód zachował prawo do wynagrodzenia przez czas niezdolności do pracy trwającej do 14 dni, tj. od dnia wypadku do 19 października 2019 r., następnie uzyskiwał zasiłek chorobowy od 20 października 2019 r. do 4 kwietnia 2020 r., a po nim świadczenie rehabilitacyjne w okresie od 5 kwietnia do 1 października 2020 r. Powód przez ten czas był nieobecny w pracy łącznie 289 dni, tj. od daty niezdolności do pracy do dnia doręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę – 20 lipca 2020 r.

Przewodniczący związku zawodowego w zakładzie pracy strony pozwanej, poinformowany przez pracodawcę o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem, skontaktował się z nim i uzyskał zapewnienie o jego pomyślnym przebiegu leczenia i zamiarze powrotu do pracy oraz zaświadczenie lekarskie potwierdzające fakt leczenia i stan zdrowia leczonego. W rozmowie z prezesem spółki przedstawił powyższe argumenty, a ostatecznie wyraził opinię w imieniu zakładowej organizacji związkowej o pozostawaniu w sprzeczności ewentualnego zwolnienia tego

pracownika z zasadami współżycia społecznego z uwagi na jego staż pracy i okres ochronny wynikający z wieku powoda, któremu brakuje 3 lata do uzyskania emerytury. Przewodniczący powyższego związku nie miał w tym czasie żadnych informacji od pracodawcy na temat tego, aby nieobecność powoda w pracy wpływała negatywnie na jej organizację lub wyniki finansowe zakładu pracy, tym bardziej, że inni pracownicy w tym czasie także korzystali z urlopów czy zwolnień z pracy. Na stanowisko pracy powoda na czas jego nieobecności nie został przyjęty żaden inny pracownik. Przewodniczący wskazanej organizacji związkowej wcześniej nie był też nigdy informowany przez pracodawcę o skargach na powoda jako pracownika, jak też nie musiał nigdy interweniować w jego sprawach u pracodawcy.

Pozwany pismem z 17 lipca 2020 r., doręczonym powodowi 20 lipca 2020 r., rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b k.p., wskazując jako przyczynę niezdolność do pracy wskutek choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. W oświadczeniu pracownik został prawidłowo pouczony o prawie odwołania się od niniejszego wypowiedzenia do właściwego sądu.

Wówczas powodowi, mającemu 45-letni staż pracy, brakowało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Powód pismem z dnia 22 lipca 2020 r. zwrócił się do pozwanej o zmianę decyzji dotyczącej zwolnienia z pracy, na co w odpowiedzi pismem z 31 lipca 2020 r. nie uzyskał zgody. Powód w tym piśmie podnosił okoliczność swego długiego stażu pracy u pozwanej, niezawinionej swej absencji w pracy z powodu choroby, przedłużającego się leczenia z uwagi na stan epidemii w kraju oraz zły stan zdrowia małżonki, która jest osobą niepełnoprawną, leczącą się na nowotwór. Pozwany nie informował powoda, aby z powodu jego nieobecności w pracy zachodziła konieczność niekorzystnej reorganizacji pracy u pracodawcy, lub aby występowały u niego inne negatywne skutki z powyższej przyczyny.

Powód ostatecznie pozostawał na zwolnieniu lekarskim do 30 grudnia 2020 r., korzystając jeszcze w tym czasie z zalecanej mu rehabilitacji. W dniu 17 grudnia 2020 r. wystawiono mu zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy od dnia 31 grudnia 2020 r. Po tym czasie nie podejmował zatrudnienia. W czerwcu 2021 r.

zarejestrował się jako osoba bezrobotna, uzyskując z tego tytułu zasiłek w wysokości 1.260 zł netto miesięcznie. Nie ubiegał się o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Aktualnie powód pozytywnie ocenia swe możliwości podjęcia pracy na dotychczasowym stanowisku pracy u pozwanej spółki ze względu na odzyskaną niemal całkowicie sprawność lezonego ramienia. Chciałby podjąć zatrudnienie u swego dotychczasowego pracodawcy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Powód mieszka z synem i małżonką uzyskującą emeryturę, która z powodu nowotworu przeszła zabieg operacyjny i nadal leczy się onkologicznie.

W świetle opinii sądowo-lekarskiej z 2 grudnia 2021 r. biegłego sądowego z zakresu ortopedii i traumatologii powód odzyskał zdolność do świadczenia pracy na stanowisku frezera po zakończeniu leczenia, wskutek ustąpienia następstw zdarzenia wypadkowego w postaci złamania nasady kości ramiennej prawej oraz braku zgłaszanych ze strony lezonego istotnych dysfunkcji czynnościowych w zakresie skutków urazu. W ocenie biegłego powód ponadto prezentuje pełny zakres wydolności lewej kończyny górnej z pełną wydolnością czynnościową i podpórczą tej kończyny oraz możliwością wykonywania dotychczasowej pracy. W uzupełniającej opinii z 8 czerwca 2021 r. biegły sądowy wskazał, że powód prezentuje pełną wydolność (czynnościową i podpórczą) wskazanej wyżej kończyny z możliwością udźwigu ciężarów do 20 kg przy użyciu obu kończyn górnych zgodnie z ergonomią pracy i zasadami bhp.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za uzasadnione i wyrokiem z 25 sierpnia 2021 r., IV P 61/20, przywrócił powoda do pracy w pozwanym zakładzie pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, nałożył na pozwanego obowiązek dalszego zatrudniania powoda do czasu uprawomocnienia się wyroku oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11.527,26 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia przez niego gotowości do pracy w terminie siedmiu dni od uprawomocnienia się wyroku.

Sąd Rejonowy wskazał, że istotą sporu w niniejszym postępowaniu było ustalenie czy przyczyna rozwiązania umowy o pracę, tj. art. 53 § 1 pkt 1b k.p. była dostatecznie skonkretyzowana i uzasadniona, a w szczególności niesprzeczna z art. 8 k.p., tj. zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym

przeznaczenia prawa. Następnie przytoczył treść art. 53 § 1 pkt 1b k.p. oraz art. 52 § 3 k.p. i wskazał, że przedmiotowe klauzule generalne są unormowane dla wszystkich sposobów rozwiązania stosunku pracy w tym bez wypowiedzenia w oparciu o art. 8 k.p. W myśl powołanego przepisu wykonywanie prawa nie może być sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego, gdyż wówczas takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

W ocenie Sądu pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem wskazał prawidłową podstawę prawną z art. 53 § 1 pkt 1b k.p. jako przyczynę jej rozwiązania, jednakże nie skonkretyzował jej z punktu widzenia zasadności jej zastosowania. Stwierdził, że wskazana przyczyna jest nieuzasadniona, gdyż pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego. Podniósł, że przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę nie została poparta żadnymi okolicznościami uzasadniającymi jej zastosowanie z punktu widzenia potrzeb pracodawcy (społeczno-gospodarczego przeznaczenia tego prawa), w szczególności wskazującymi na wyniki z jej zaistnienia negatywne skutki jak np. dezorganizację pracy zakładu pracy pozwanej z uwagi na absencję powoda w pracy czy potrzebę likwidacji stanowiska pracy powoda. Dodatkowo z punktu społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa przyczyna rozwiązania umowy pozostawała nieuzasadniona również tym, że powód był wieloletnim i doświadczonym pracownikiem pozwanej spółki, stanowiącym trzon zatrudnionych w produkcji, a zatem wartościowszym dla pracodawcy, aniżeli inni pracownicy o niewielkim stażu, niewykwalifikowani, wymagający przyuczenia czy kontroli. Ponadto zwolnienie z pracy powoda nastąpiło w momencie, kiedy brakowało mu nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że przepis dotyczy wprawdzie zakazu wypowiedzania umów o pracę, a nie ich rozwiązywania bez wypowiedzenia, lecz w tym przypadku rozwiązanie umowy należało ocenić jako niezasadne z punktu widzenia społeczno-gospodarczego stosowania prawa rozwiązania umowy o pracę ze względu na staż pracy powoda, gdyż pomimo zachowania stanowiska pracy powoda, pozbawiało ono go możliwości kontynuowania zatrudnienia w okresie ochronnym umożliwiającym nabycie

świadczenia emerytalnego w sytuacji niezawinionej niemożliwości wykonywania pracy. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę pozostawała również w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, ponieważ w momencie rozwiązania stosunku pracy powód pozostawał w dalszym leczeniu, które z powodu pandemii bez jego winy ulegało przedłużeniu, a po wyczerpaniu ustawowego okresu pobierania świadczeń z powodu niezdolności do pracy pozostawał bez zatrudnienia i własnych dochodów. Korzystał w tym czasie z utrzymania małżonki, chorej i leczącej się na nowotwór, o czym informował pracodawcę. Zdaniem Sądu Rejonowego doszło tutaj do naruszenia takich zasad współżycia społecznego jak dobrych obyczajów, uczciwości czy lojalności wobec pracownika, bowiem w każdym zakładzie pracy, pracowników starszych w tym w wieku przedemerytalnym, wykwalifikowanych z doświadczeniem i długim stażem pracy, powinno się szczególnie chronić, czerpać z ich wiedzy i umiejętności, a nie zwalniać, nie uważając na ich przyszły los. Powód po okresie wyczerpania okresów świadczeń wynikłych ze zwolnienia od pracy, wskutek rozwiązania z nim umowy pracę pozostał odcięty nie tylko od wynagrodzenia z pracy, lecz też innych dochodów, jak np. świadczeń socjalnych. Z uwagi na jego wiek znalezienie pracy w takiej sytuacji adekwatnej do kwalifikacji może być trudne do momentu nabycia prawa do emerytury lub niemożliwe. Wskazał, że w sytuacji możliwości podjęcia pracy u dawnego pracodawcy, zwolnienie z pracy pracownika bez zawinionej przez niego przyczyny, skutkujące powyższymi następstwami, jawi się w świetle zasad współżycia społecznego jako nieuzasadnione.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą według norm przepisanych.

Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja pozwanego zasługiwała na uwzględnienie. W jego ocenie Sąd pierwszej instancji przy wydawaniu zaskarżonego wyroku, poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, ale wywiódł na ich podstawie nieprawidłowe wnioski. Wskazał, że z dyspozycji art. 53 § 1 pkt 1b k.p. jednoznacznie wynika, że po wyczerpaniu przez pracownika okresu zasiłkowego, pracodawca może skorzystać z przysługującego mu prawa i rozwiązać z danym pracownikiem umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym z przyczyn niezawinionych przez pracownika,

który jest niezdolny do świadczenia pracy. Jednakże zgodnie z treścią § 3 powołanego wyżej przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Pod pojęciem stawienia się do pracy należy rozumieć przybycie na miejsce świadczenia pracy w gotowości i obiektywnej zdolności jej wykonywania. Pozwany prawidłowo zastosował dyspozycję art. 53 § 1 pkt 1b k.p., rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, bez jego winy. Powód bowiem po wyczerpaniu wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego przebywał na świadczeniu rehabilitacyjnym, które pobierał nieprzerwalnie przez okres sześciu miesięcy, tj. od 5 kwietnia do 1 października 2020 r. Pracodawca miał zatem prawo do rozwiązania z powodem stosunku pracy w omawianym trybie już z dniem 6 lipca 2020 r., a zrobił to pismem z 17 lipca 2020 r., które zostało doręczone powodowi 20 lipca 2020 r., a więc już po upływie okresu ochronnego, tj. po wykorzystaniu przez powoda 182 dniowego okresu zasiłkowego i trzech pierwszych miesiącach pobierania przez niego świadczenia rehabilitacyjnego. W ocenie Sądu odwoławczego nie budziło zatem wątpliwości, że przedmiotowe oświadczenie woli pozwanego dokonane zostało zgodnie z treścią art. 53 § 1 pkt 1b k.p., a nadto było prawidłowe pod względem formalnym, tj. zostało sporządzone na piśmie z podaniem przyczyny oraz pouczeniem o możliwości odwołania do sądu. W konsekwencji pracodawca nie naruszył zatem przytoczonych wyżej przepisów rozwiązując z powodem umowę o pracę, zaś podana przyczyna była prawdziwa i wystarczająco konkretna.

Co do braku zgody związku zawodowego, Sąd wskazał, że nawet negatywna opinia organizacji związkowej nie stanowi przeszkody w rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 k.p., gdyż nie jest ona dla pracodawcy wiążąca. Zatem mimo zgłoszonych zastrzeżeń zarządu organizacji związkowej, pracodawca ma prawo do rozwiązania stosunku pracy w przypadku wystąpienia przyczyn wskazanych w przepisie art. 53 § 1 pkt 1b k.p., natomiast wyrażona opinia - w przypadku odwołania się pracownika do sądu pracy - służy tylko wszechstronnemu wyjaśnieniu powodów decyzji pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy rozpoznając sprawę również błędnie zastosował art. 8 k.p., którego to zastosowanie w konkretnej sprawie zależy

od swobody sędziowskiej i zawsze odbywa się po wnikliwym przeanalizowaniu okoliczności danej sprawy. Powód bowiem nie wykazał, aby w sprawie zaistniały szczególne okoliczności przemawiające za pozbawieniem pozwanego przysługującego mu uprawnienia przewidzianego w treści art. 53 § 1 pkt 1b k.p. Wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji takimi okolicznościami nie może być trudna sytuacja materialna i rodzinna, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy. Podkreślenia wymaga, że pogorszenie sytuacji ekonomicznej w następstwie utraty dochodów ze stosunku pracy stanowi zupełnie normalne zjawisko w gospodarce rynkowej. W przedmiotowej sprawie nie ulega również wątpliwości, że powód w związku z przebytem wypadkiem był niezdolny do pracy, a jego leczenie w związku z obowiązującą na terenie całego kraju epidemią COVID-19 uległo wydłużeniu. Z tego powodu powód pozostawał na zwolnieniu lekarskim do dnia 30 grudnia 2020 r. Okoliczność ta, w ocenie Sądu, nie miała jednak żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie było również naruszeniem zasad współżycia społecznego rozwiązanie na zasadzie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. umowy o pracę z pracownikiem z długim stażem, który dotąd nienagannie wykonywał swoje obowiązki pracownicze, jeśli upłynął określony w tym przepisie okres długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika spowodowanej chorobą. Sam fakt długiego stażu pracy i nienagannego wykonywania obowiązków pracowniczych nie może być bowiem podstawą do przyjęcia, że pracownik jest „nietykalny”. Nagannym nie było również niewykazanie dezorganizacji pracy spowodowanej nieobecnością powoda w pracy, gdyż nie wymagają tego przepisy prawa, przy takim trybie rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. pozostawione jest poza badaniem w jaki sposób nieobecność pracownika wpłynęła na organizację pracy pracodawcy oraz czy spowodowała dodatkowe koszty dla zakładu pracy. Sąd Okręgowy nie podzielił również stanowiska Sądu Rejonowego, że rozwiązanie z umowy o pracę z powodem, w momencie, kiedy do osiągnięcia wieku emerytalnego brakowało mu mniej niż 4 lata było sprzeczne z punktu widzenia społeczno-gospodarczego. Wyjaśnił, że ochrona przedemerytalna nie ma charakteru absolutnego i przewidziane są pewne wyjątki, w których instytucja ta nie znajduje zastosowania. W przedmiotowej sprawie umowa o pracę łącząca

strony została rozwiązana bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b k.p., a zatem pozwany pracodawca nie był związany treścią art. 39 k.p.

W konsekwencji Sąd Okręgowy, uznał, że powołane wyżej okoliczności nie uzasadniały przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości w skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1/ art. 8 k.p. w związku z art. 53 § 1 pkt 1b k.p., przez błędną wykładnię i uznanie, że powód nie wykazał zaistnienia szczególnych przesłanek i okoliczności pozwalających na obezwładnienie prawa pracodawcy do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wobec wprowadzonych zapisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r., poz. 374, ze zm.) wchodzących w życie w dniu 8 marca 2020 r. - o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r., poz. 491 ze zm.) w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 - w okresie od 20 marca 2020 r. do odwołania; 2/ art. 8 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że przedłużające się leczenie powoda wynikające z odwołania wykonania zabiegu medycznego z przyczyn epidemiologicznych w planowanym terminie przez personel medyczny w placówce medycznej wobec wprowadzonych ograniczeń epidemiologicznych na terenie całego kraju, w tym w szczególności pojawienia się pierwszego pacjenta z zakażeniem wirusa SARS-CoV-2 w dniu 10 marca 2020 r. w tej placówce, co spowodowało zaprzestanie funkcjonowania placówki w normalnym trybie, nie są okolicznościami mającymi znaczenia dla praw, sytuacji powoda i dla podnoszonych przez niego roszczeń jak również dla rozstrzygnięcia w sprawie, tym samym w ocenie sądu drugiej instancji, działanie pozwanej nie była sprzeczne z art. 8 k.p, nie stanowiło o nadużyciu prawa; 3/ art. 229 k.p.c., 232 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. przez pominięcie dowodu z zeznań świadka i dowolną ocenę jego zeznań przez sąd odwoławczy oraz przez pominięcie okoliczności faktycznych przyznanych przez pełnomocnika pozwanej na rozprawie w dniu 25 sierpnia 2021 r. mieszczących się

w zakresie umocowania określonego w art. 91 k.p.c., braku przyjęć do pracy w pozwanej spółce od daty zwolnienia powoda, co należy rozumieć jako brak trudności w kadrach pracowniczych na stanowisku powoda, brak obciążania innych pracowników dodatkową pracą, a w sytuacji wątpliwości przez sąd należało przeprowadzić dowód na potwierdzenie ewentualnych negatywnych czynników na załogę zakładu pracy, wyników finansowych pozwanej będących wynikiem przedłużającej się absencji powoda w zakładzie pracy, na które miała powoływać się pozwana, a których dowodowo nie wykazała; 4/ art. 327¹ § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w związku art. 391 § 1 k.p.c., które to naruszenie uniemożliwia poddania stanowiska Sądu drugiej instancji kontroli kasacyjnej, nie zawarcie w uzasadnieniu orzeczenia wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia dowodów, poza stwierdzeniem, że powód nie wykazał, aby w sprawie zaistniały szczególne okoliczności, co pozostawałoby w sprzeczności z ustalonym i przyjętym stanem faktycznym sprawy.

Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę przez oddalenie apelacji pozwanego w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna.

Zarzuty skargi kasacyjnej w sferze materialnoprawnej dotyczą zasadniczo naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p.

Zgodnie z art. 8 k.p., nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Natomiast stosownie do art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

W sprawie słusznie podniesiono, że istotą sporu było ustalenie, czy przyczyna rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. była dostatecznie skonkretyzowana i uzasadniona, a w szczególności niesprzeczna z art. 8 k.p., czyli z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Rozpoznawszy przedmiotową sprawę należy podkreślić, że skarżący był u Pozwanej pracownikiem z długoletnim stażem pracy, niezwłocznie po nieszczęśliwym zdarzeniu (wypadku) podjął intensywne starania celem powrotu do zdrowia, a tym samym powrotu do pracy. Poddął się pierwszej operacji i uczestniczył w zaplanowanych zabiegach zdrowotnych. W przypadku jednego z zaplanowanych zabiegów zdrowotnych, wskutek powodzenia którego skarżący miał wrócić do pracy – na terenie całej Polski zostały wprowadzone restrykcje w związku z pandemią COVID-19, które uniemożliwiły skarżącemu ukończenie leczenia z uwagi na odroczenie terminu zabiegu. Stąd też powrót do zdrowia, a zarazem pracy zawodowej skarżącego został, nie z jego winy przesunięty w czasie. Z jednej zatem strony skarżący wobec pozwanej wykazał zachowania daleko idącej troski o jak najszybszy powrót do pracy, w tym względzie zatem jego zachowanie wyczerpuje oczekiwania pracodawcy wobec pracownika w odniesieniu do łączącego obie strony węzła zatrudnienia, z którym wiążą się określone okoliczności składające się na zasady współżycia obydwu stron, zaś z drugiej strony pozwana wykorzystała przysługujące jej prawo do takiego zachowania wobec skarżącego, które nie wyczerpuje znamion prawidłowych zasad współżycia stron stosunku pracy. Nie przemawiają za tym bowiem żadne istotne powody, ani ekonomiczne, ponieważ pozwana nie wykazała by nieobecność skarżącego spowodowała jakiegokolwiek negatywne skutki dla zakładu pracy w sferze ekonomicznej, personalnej,

organizacyjnej czy innej. W miejsce skarżącego nie zatrudniono innego pracownika. Wydłużenie leczenia skarżącego, którego powodem była niezależna od niego pandemia koronawirusa posiada istotne znaczenie dla rozpoznania niniejszej sprawy. W sprawie ważne są okoliczności, zgodnie z którymi, w dacie otrzymania oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia skarżący przebywał na zasiłku rehabilitacyjnym, przeszedłszy uprzednio zabiegi prowadzące do odzyskania w pełni zdrowia, a zatem również i zdolność do pracy. Ponadto powołany biegły stwierdził, że skarżący odzyskał zdolność do świadczenia pracy na swoim stanowisku.

Stosownie do poglądu doktryny prawa pracy, (...) Przepis art. 8 k.p., tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowią nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Funkcję pełnioną przez art. 8 k.p. przypomniał Sąd Najwyższy w wyroku z 7 grudnia 2021 r., III PSKP 49/21, OSNP 2022 nr 11, poz. 104, stwierdzając, że art. 8 k.p. służy do obrony przed wykonywaniem prawa podmiotowego przez stronę uprawnioną, a nie jako podstawa roszczeń. Zasady współżycia społecznego są stosowane w prawie pracy nie tylko jako kryterium właściwego „czynienia ze swego prawa użytku”, czyli korzystania z przysługującego danej osobie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). Przez odpowiednie stosowanie Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.) w szczególności wpływają one na zakres skutków czynności prawnej (art. 56 k.c.), na ważność tej czynności (art. 58 § 2 k.c. – nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego; na mocy § 3 może to dotyczyć tylko części czynności), na zakres swobody umów (art. 353¹ k.c.) i sposób wykonania zobowiązania (art. 354 k.c.). Tu należy zwrócić uwagę na odróżnienie nieważności umowy od nadużycia prawa, por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 386. Przykładowo, z uwzględnieniem indywidualnych okoliczności zawarcia umowy jej postanowienie przyznające pracownikowi rażąco zawyżone świadczenie

może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wówczas mamy do czynienia z nieważnością tego postanowienia na mocy art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (lub nieważnością całej umowy na podstawie art. 58 § 2 k.c.) i pracownik dochodzący świadczenia opartego na tym postanowieniu nie nadużywa prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Jego prawo do tego świadczenia w ogóle bowiem nie powstało, a nie można nadużywać prawa, którego się nie posiada. Z nadużyciem prawa przez pracownika lub pracodawcę mamy do czynienia tylko wtedy, gdy mają oni prawo podmiotowe, w szczególności do świadczenia, wynikające z ustawy (względnie innego aktu prawnego) lub z ważnej czynności prawnej, a jedynie sposób wykonania tego prawa narusza zasady współżycia społecznego. Zmieniając trochę podany wyżej przykład przez określenie świadczenia przysługującego pracownikowi jako ponadprzeciętnie wysokie, należy uznać, że jest ono ważne, bo nie narusza zasad współżycia społecznego. Jednak w indywidualnych okolicznościach można dojść do wniosku, że dochodząc jego zapłaty, pracownik używa swojego prawa do wynagrodzenia sprzecznie z zasadami współżycia społecznego, czyli że nadużywa prawa (art. 8 k.p.). Wniosek ten – po dokonaniu oceny konkretnych okoliczności sprawy – może być uzasadniony na przykład wtedy, gdy pracownik zajmował jedno z najwyższych stanowisk kierowniczych i jego błędne decyzje spowodowały bardzo trudną sytuację gospodarczą pracodawcy (por. E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 8, SIP LEX 2023).

Natomiast stosownie do orzecznictwa, zawarta w art. 8 k.p. klauzula generalna zwana niekiedy "klauzulą nadużycia prawa", ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną. Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta

nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., należy wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2023 r., sygn. akt III PSK 122/22, LEX nr 3592401).

Zdaniem Sądu Najwyższego w niniejszym składzie, pracodawca, którym jest pozwana nadużył podmiotowe prawo skarżącego do powrotu do pracy po niezawinionej przez niego przerwie w zatrudnieniu spowodowanej wypadkiem,

wskutek rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w warunkach niezawinionego przez skarżącego przesunięcia niezbędnego dla odzyskania zdrowia i zdolności do pracy zabiegu medycznego, zaś przesunięcie owego zabiegu było również spowodowane, w sposób niezawiniony okolicznościami panującej wówczas pandemii spowodowanej COVID-19. W ten sposób pozwana naruszyła zasady współżycia społecznego jakie powinny towarzyszyć łączącemu strony stosunkowi pracy. Zasady współżycia społecznego stanowią uzasadnione moralnie reguły postępowania osób w życiu społecznym, które muszą być uwzględnione w toku stosowania prawa w celu złagodzenia jego rygoryzmu i dostosowania go do pozaprawnych, społecznie akceptowanych ocen. Zastosowanie przez pozwaną dyspozycji art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. prawdopodobnie nie stanowiło by naruszenia art. 8 k.p. w kwestii zasad współżycia społecznego w warunkach zwykłego, normalnego funkcjonowania społeczeństwa bez obciążenia warunkami pandemicznymi. Zastosowanie jednak tego przepisu wobec skarżącego w warunkach okoliczności niniejszej sprawy, uwarunkowań i okoliczności osobistych stojących po stronie skarżącego oraz w warunkach i okolicznościach od niego niezależnych, a głównie spowodowanych nadzwyczajnym stanem funkcjonowania społeczeństwa w wyniku ogłoszenia stanu pandemii i działania koronawirusa SARS CoV-2 stanowi nadużycie prawa podmiotowego, przejawiającego się w prawie do rychłego zatrudnienia, uzasadnionego wynikami procesu naprawy zdrowia, a niemożliwego wskutek działania okoliczności nadzwyczajnych. Wystąpienie takich nadzwyczajnych okoliczności w rozpoznawanej sprawie wyczerpuje, zdaniem Sądu Najwyższego w niniejszym składzie przesłankę z art. 8 k.p., a dotyczącą czynienia z prawa pozwanej do rozwiązania ze skarżącym umowy o pracę bez wypowiedzenia użytku w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Pozwana bowiem zbyt pochopnie podjęła decyzję o zastosowaniu wobec skarżącego przepisu z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. mając wiedzę o przewidywanym, umotywowanym, w dość krótkim czasie, jego powrocie do pracy, który to powrót został jedynie odroczony z uwagi na panujące wówczas kłopoty służby zdrowia spowodowane funkcjonowaniem w warunkach pandemii COVID-19 i stąd koniecznością odroczenia zabiegu medycznego. Gdyby bowiem stan pandemii nie występował, skarżący po przebytych

terminowo zabiegu byłby zdolny do pracy przed upływem terminów wskazanych w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p.

W rozpoznawanej sprawie należy również wskazać na stanowisko Prokuratora Generalnego z dnia 1 lipca 2022 r., znak [...], zgodnie z którym, T. R. nie miał obiektywnej możliwości zakończenia leczenia przed upływem terminów przewidzianych w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Paraliż służby zdrowia wywołany pandemią COVID-19 i tym samym odwołanie planowanego zabiegu operacyjnego z całą pewnością stanowi wyjątkową okoliczność, niezależną od pracownika, która w świetle zasad współżycia społecznego winna uniemożliwić pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Mając na względzie podniesione wyżej racje i okoliczności sprawy Sąd Najwyższy w pełni podziela wyrażone stanowisko.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

[mc]

[ms]