



WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lipca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa L. P.
przeciwko K. Spółce Akcyjnej w P.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 lipca 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy
z dnia 27 września 2022 r., sygn. akt V Pa 88/22,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Legnicy do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Halina Kiriło Bohdan Bieniek Maciej Pacuda

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lubinie wyrokiem
z dnia 18 maja 2022 r. przywrócił powoda L. P. do pracy u pozwanej K. S.A. w P.

na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej od 2012 r. na stanowisku murarza pieców przemysłowych w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na czas nieokreślony. Pozwana wykonuje prace zlecone na rzecz Huty G. i L., polegające na budowie i remontach pieców. W początkowym okresie zatrudnienia powoda pozwana zatrudniała 4 brygady po 20 osób w każdej z nich. Stan zatrudnienia pracowników ulegał systematycznemu ograniczeniu. Aktualnie pozwana zatrudnia 3 brygady po 10-11 osób w każdej. Dodatkowo od 2018 r. stale korzysta z pracowników zatrudnionych w firmach zewnętrznych, zwłaszcza w sytuacji, w której spiętrzają się zlecone prace i nakładają się na siebie poszczególne remonty. Pracownicy pozwanej zatrudnieni przy budowie i remontach pieców pracowali w godzinach nadliczbowych, które przypadały najczęściej w soboty, a zazwyczaj było to związane ze zbliżającym się terminem realizacji zleceń. Godziny nadliczbowe w dni powszednie występowały sporadycznie. Pozwana w 2021 r. zwolniła z działu powoda 5 osób z powodu wysokiej absencji chorobowej. Wszystkie osoby były doświadczonymi pracownikami. Nie zatrudniono na ich miejsce nowych pracowników. Praca powoda była bardzo ciężka i polegała między innymi na przenoszeniu cegieł, z których każda ważyła 34 kg. Były również takie, które ważyły około 62 kg. Przy pracach „wymurówkowych” powód przenosił w trakcie zmiany około 6-10 ton cegieł. Nadto wykonywał prace polegające na burzeniu pieców przy użyciu młota pneumatycznego oraz wyrzucaniu gruzu. W okresie od 2019 r. do 2021 r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby 210 dni. Absencje chorobowe powoda były związane z chorobą kręgosłupa. Prace dezorganizowały jedynie krótkotrwale zwolnienia zgłaszane z dnia na dzień. Długoterminowe absencje nie wpływały na dezorganizację pracy. Pozwana stosowała wówczas wymagane zastępstwa. Przenoszono pracowników z innych brygad lub wykorzystywano pracowników z firm podwykonawczych. Na jednej zmianie w brygadzie pracowało zazwyczaj od 5 do 6 osób. Wszystkie zlecenia K. w okresie od 2019 r. do 2021 r. pozwana wykonała w terminie lub przed jego upływem. Pozwana pismem z dnia 10 maja 2021 r. wypowiedziała powodowi umowę o pracę, podając jako przyczynę wypowiedzenia absencję chorobową wynoszącą 210 dni w okresie od dnia 1 stycznia

2019 r. do dnia 16 kwietnia 2021 r., dezorganizującą pracę i utrudniającą realizację zadań, jak również wpływającą na zwiększenie kosztów przez pracę w nadgodzinach. Pozwana wypowiedziała umowę o pracę również innemu pracownikowi P. L., z uwagi na absencję chorobową na poziomie 269 dni w okresie od dnia 1 stycznia 2019 r. do dnia 9 lutego 2021 r., jednak następnie wycofała to wypowiedzenie.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji zwrócił przede wszystkim uwagę, że powód był zatrudniony u pozwanej przez 9 lat na stanowisku murarza pieców przemysłowych, a praca ta była bardzo ciężka. W ocenie Sądu Rejonowego, tak ciężki charakter pracy nie mógł pozostać bez wpływu na stan zdrowia wykonujących tę pracę pracowników, zwłaszcza przez długi okres. Powód uskarżał się zaś na schorzenia kręgosłupa i stawów, co niewątpliwie miało związek z charakterem wykonywanej pracy. Okoliczność ta musiała zostać wzięta pod uwagę przy dokonywaniu oceny poziomu absencji chorobowej powoda. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, w tych konkretnych warunkach należało więc zastosować łagodniejsze mierniki poziomu absencji, która zwykle mogłaby stanowić podstawę do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. To bowiem wykonywana przez powoda ciężka praca przyczyniła się niewątpliwie do powstałych schorzeń, co z kolei przekładało się na jego absencję. Poza tym powód był bardzo dobrym pracownikiem, niejednokrotnie przychodził do pracy po zażyciu środków przeciwbólowych, a ze zwolnienia lekarskiego korzystał tylko w sytuacji, kiedy nie był już w stanie świadczyć pracy.

Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę na politykę kadrową pozwanej, która polegała na zmniejszaniu ilości etatów i przenoszeniu części zadań na podmioty zewnętrzne (podwykonawców) w celu optymalizowania kosztów prowadzonej działalności. W ocenie Sądu Rejonowego, to była rzeczywista przyczyna wykorzystywania pracowników z firm zewnętrznych. Ponadto pozwana nie wykazała, aby absencje powoda generowały konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Powód nie był też pracownikiem z największą absencją, a z zeznań świadków nie wynikało, aby jego absencje w szczególny sposób dezorganizowały pracę czy też wpłynęły na zwiększenie kosztów. Ostatecznie Sąd pierwszej instancji uznał również, że pracodawca prowadzący działalność gospodarczą ma obowiązek uwzględnić

ryzyko gospodarcze związane ze zwiększonym poziomem absencji pracowników, która wynika z charakteru świadczonej pracy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy wyrokiem z dnia 27 września 2022 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok i oddalił powództwo oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy, niemniej wnioski, które ostatecznie doprowadziły ten Sąd do wydania rozstrzygnięcia o przywróceniu powoda do pracy u pozwanej, okazały się błędne. Sąd pierwszej instancji uznał bowiem - mając na uwadze takie okoliczności, jak organizacja pracy na wydziale powoda, historia jego zatrudnienia i charakter wystawianych zwolnień lekarskich oraz źródło dolegliwości zdrowotnych stanowiących podstawę tych zwolnień - że przyczyna wymieniona w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie uzasadniała zwolnienia. Sama absencja chorobowa powoda oraz jej wymiar stanowiły zaś dla Sądu Rejonowego okoliczność bezsporną.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, taka ocena nie uwzględniała jednak charakteru umowy o pracę i celu, jaki powinien przyświecać stronom tego stosunku pracy. Oczywiście sytuacja, w której pracownik nienagannie wykonujący obowiązki i w okresie kilku lat pracy miał jedną dłuższą usprawiedliwioną nieobecność, nie uzasadnia jeszcze rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, nawet jeżeli taka nieobecność doprowadziła do dezorganizacji pracy w miejscu jego zatrudnienia. W sprawie miała jednak miejsce zupełnie inna sytuacja. Powód w okresie od 2019 r. do 2021 r. był nieobecny w pracy z powodu choroby przez 210 dni i nie była to nieobecność o charakterze jednorazowym. Absencje chorobowe powoda były związane z chorobą kręgosłupa, która według ustaleń Sądu Rejonowego miała związek z ciężkimi warunkami pracy, jakie panowały u pozwanej. Biorąc pod uwagę wiek powoda i jego stan zdrowia, uzasadnione wydawało się więc przypuszczenie, że jego gotowość do pracy nie ulegnie poprawie w przyszłości.

Sąd Okręgowy podkreślił w związku z tym, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego „nie ma sporu” co do tego, że liczne absencje chorobowe pracownika mogą stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Ocena zasadności

przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być jednak powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeśli zatem pracownik w umowie o pracę zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca zatrudnia 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. Zdaniem Sądu drugiej instancji, liczne i długotrwałe absencje chorobowe powoda w badanym okresie nie pozwalały na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. Powód nie był bowiem w stanie świadczyć pracy na umówionych zasadach. Stan jego zdrowia spowodowany ciężką pracą u pozwanej i dotychczasowy przebieg zatrudnienia oczywiście stanowiły okoliczności istotne przy ocenie przyczyn wypowiedzenia, ale nie można było doprowadzić do sytuacji, w której pracodawca jest niejako zmuszany do zatrudniania pracownika, który nie może wykonywać swoich podstawowych obowiązków, tylko z tego powodu, że panujące w zakładzie pracy warunki pracy są ciężkie. Powód, podejmując zatrudnienie u pozwanej, liczył się z trudnymi warunkami, jakie panują w zakładzie, gdyż było to wpisane w charakter pracy świadczonej przez niego w Wydziale Usług Wymurówkowych i Budowlanych ZT/TU.

Sąd Okręgowy nie zgodził się też z przyjętą przez Sąd Rejonowy koncepcją ryzyka gospodarczego. Ustawodawca przewidział inne instytucje prawa, które w swoich założeniach mają chronić pracownika przed następstwami pracy w takich warunkach czy stanowić swego rodzaju rekompensatę. Nie można tego ciężaru przerzucać na pozwaną, ponieważ umowa o pracę jest umową o świadczeniach wzajemnych. Poza tym należało się zgodzić z pozwaną, że ustawodawca nie przewidział możliwości pozostawania w zatrudnieniu pracownika, który utracił możliwość świadczenia pracy ze względu na warunki jej wykonywania, a wręcz przeciwnie, wprowadził instytucje prawa pracy umożliwiające pracodawcy podejmowanie decyzji z uwzględnieniem własnego interesu, o czym stanowi na przykład art. 53 k.p., określający sytuacje, w których pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy.

Sąd Okręgowy podkreślił też, że w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Wobec tego sprzeczne z celem stosunku pracy jest

utrzymywanie pracownika wtedy, gdy nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Dla osiągnięcia pożądaných wyników ekonomicznych konieczna jest praca efektywna, zaś częste absencje chorobowe stanowią zawsze istotny problem w funkcjonowaniu zakładu pracy. W takiej sytuacji środkiem zaradczym może być dokonanie wypowiedzeń tym pracownikom, którzy często korzystają ze zwolnień lekarskich, a z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że powód nie był jedyną osobą zwolnioną z tego powodu. Podejmowanie przez pracodawcę działań organizacyjnych między innymi polegających na zatrudnianiu pracowników firm zewnętrznych nie prowadzi z kolei do wniosku o - co zdawało się sugerować stanowisko zajęte przez Sąd pierwszej instancji - iż istniały inne przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę. W ramach swobody prowadzenia działalności gospodarczej pracodawca był bowiem upoważniony do podejmowania takich decyzji. Skoro długotrwała choroba powoda mogła stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, to nie można było zgodzić się z oceną, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione i niezgodne z prawem. Oświadczenie strony pozwanej nie naruszało zatem art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. To oznaczało zaś, że powodowi nie przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy przewidziane w art. 45 § 1 k.p.

Powód L. P. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 27 września 2022 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest:

1) art. 45 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powodowi nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy przewidziane w art. 45 § 1 k.p. w sytuacji, gdy absencje chorobowe powoda, jak i rodzaj stwierdzonych u niego schorzeń kręgosłupa były skutkiem ciężkich warunków pracy powoda u pozwanej i ciężkiego charakteru pracy na stanowisku murarza pieców przemysłowych oraz skutkiem wieloletniej polityki kadrowej pozwanej zmniejszającego ilość etatów w wydziale powoda, jak i zmniejszającego ilość oraz stan osobowy brygad u pozwanej przy znacznym zwiększaniu zakresu obowiązków pracowniczych powoda oraz wieloletniej praktyce przenoszenia części zadań na podmioty zewnętrzne, to jest podwykonawców, w celu optymalizacji i zmniejszenia kosztów prowadzonej

działalności, przy braku zatrudniania nowych pracowników w miejsce powoda, jak i innych pracowników z brygady powoda, z którymi rozwiązano umowy o pracę na czas nieokreślony z tożsamyh przyczyn, i przywrócenia jednego z pracowników, z którym rozwiązano umowę o pracę z tych samych przyczyn, z najdłuższym okresem absencji chorobowej przy wieku przedemerytalnym powoda (62 lata) oraz posiadanym wieloletnim doświadczeniu na stanowisku pracy i pozytywnej opinii, przy braku dezorganizacji pracy i niezwiększaniu kosztów produkcji u pozwanej w wyniku absencji chorobowych powoda polegającej na wykonywaniu zadań w terminach, a zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, ale również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze;

2) art. 30 § 4 k.p., przez uznanie, że długotrwała choroba powoda była uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy długoletnie zatrudnienie powoda w szczególnie ciężkich i uciążliwych warunkach pracy, które stanowiły przyczynę jego nieodwracalnych „chorób pracowniczych” kręgosłupa, wymagających długich okresów leczenia, skutkowało absencjami chorobowymi powoda u pozwanej, a wieloletnia praktyka przenoszenia części zadań na podmioty zewnętrzne, to jest podwykonawców, była realizowana w celu optymalizacji i zmniejszenia kosztów prowadzonej działalności, prowadząc do stanowiska, iż istniały inne przyczyny rozwiązania umowy o pracę;

3) art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie w sytuacji wypowiedzenia umowy o pracę powodowi jako długoletniemu pracownikowi, który utracił zdrowie w związku przyczynowym z rażąco ciężkimi warunkami wykonywania zatrudnienia i wiekiem przedemerytalnym, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Legnicy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz skarżącego od pozwanej kosztów dotychczasowego postępowania sądowego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty zasługują na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Najwyższego, nie jest uzasadniony kasacyjny zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu, adekwatnym w okolicznościach faktycznych sprawy, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy zawartej na czas nieokreślony lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 Nr 2, poz. 86-90 oraz z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo, a także wyroki: z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099; z dnia 10 maja 2018 r., II PK 74/17, LEX nr 2488653; z dnia 23 maja 2019 r., III PK 71/18, LEX nr 2673109) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (jej warunków), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Przyjmuje się również, że nawet nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18, LEX nr 2647590). Wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza równocześnie o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy (jego warunków), a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest

ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie od wypowiedzenia jest z kolei ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe.

Z ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, wiążących Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynika zaś jednoznacznie, że pozwana w doręczonym skarżącemu wypowiedzeniu łączącej strony umowy o pracę podała jako przyczynę tego wypowiedzenia „absencję chorobową 210 dni w okresie od dnia 1 stycznia 2019 r. do dnia 16 kwietnia 2021 r., dezorganizującą pracę i utrudniającą realizację zadań, jak również wpływającą na zwiększenie kosztów poprzez pracę w nadgodzinach”. Była to więc z całą pewnością przyczyna konkretna i podana bez wątplenia w sposób precyzyjny, który powinien być zrozumiały dla skarżącego. Dlatego spełniała kryteria określone w art. 30 § 4 k.p. To, czy uzasadniała ona wypowiedzenie umowy o pracę, podlegało natomiast ocenie przez pryzmat regulacji art. 45 § 1 k.p. Tak też przyjął Sąd drugiej instancji, w związku z czym zaskarżony wyrok nie narusza art. 30 § 4 k.p.

Wyrok ten narusza jednak pozostałe przepisy prawa materialnego powołane w podstawach zaskarżenia. W tym zakresie Sąd Najwyższy wstępnie dostrzega co prawda, że już w uchwale całego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985 Nr 11, poz. 164) w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, uznano, że (uzasadniona) przyczyna wypowiedzenia 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, a także, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, gdyż pracownikom na takich stanowiskach stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. Odpowiadają oni za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co

dotyczy także jednorazowych drobnych uchybień. Należy również przypomnieć, że poglądy te zostały następnie podtrzymane w późniejszym orzecznictwie. W wyroku z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476), a także w wyroku z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 305/04 (LEX nr 395064), Sąd Najwyższy uznał bowiem, 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 z powodu długotrwałej choroby, przewidzianych w art. 53 k.p. Zawarta jest w nich generalna myśl, iż 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, natomiast nie oznacza to, iż 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 samodzielnie stanowi zatem usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. W czasie takiej długotrwałej nieobecności, albo obowiązków (czynności) pracownika nie są wykonywane, albo są wykonywane przez inne osoby, co zawsze powoduje „dezorganizację” pracy. Z kolei w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że długotrwała i powtarzająca się nieobecność w pracy może być ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, także w odniesieniu do pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki. Sama bowiem konieczność organizowania na stanowisku nieobecnego pracownika nieprzewidywanych zastępstw jest obiektywnie zjawiskiem niekorzystnym dla pracodawcy. Wymaga podejmowania działań natury organizacyjnej i pociąga za sobą wydatki na zatrudnianie innych pracowników w godzinach nadliczbowych bądź innych osób na podstawie umów zlecenia. Tak więc okoliczność, że pracodawca, dbając o swój interes, stara się zapobiec ujemnym skutkom wynikającym z nieobecności pracownika w pracy, nie oznacza, że z punktu widzenia funkcjonowania zakładu pracy jest to sprawa obojętna. Interes zakładu pracy należy bowiem pojmować w łączności z istotą i celem stosunku pracy. Dlatego też, jeżeli celem stosunku pracy jest zatrudnianie pracownika po to, by zakład pracy - płacąc mu wynagrodzenie -

mógł na niego liczyć i prowadzić zamierzoną działalność, to częste i długotrwałe nieobecności w pracy sprzeczne są z tym celem. Mogą więc uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, choćby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione. W wyroku z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98 (OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 648), Sąd Najwyższy stwierdził zaś, że pojęcie „wypowiedzenie nieuzasadnione” jest przeciwieństwem wypowiedzenia zasadnego, to jest takiego, które ma ważne i rzeczywiste przyczyny. Przyczyny te mogą leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika, mogą być przez niego zawinione lub niezawinione. Zawsze jednak ich ocena 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, a 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. Taka natomiast sytuacja występuje w przypadku częstych lub długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą. Należy zatem uznać, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika w pracy nie pozwalają mu na realizowanie celu, który legł u podstaw zawieranej umowy o pracę, to znaczy na świadczenie pracy w taki sposób, którego oczekiwał pracodawca prowadzący określoną działalność i mający do wykonania określone zadania i zobowiązania. Również w wyroku z dnia 19 marca 2014 r., I PK 177/13 (OSNP 2015 nr 8, poz. 111) Sąd Najwyższy przyjął, że częste i długotrwałe nieobecności podważają sens istnienia stosunku pracy, w ramach którego (art. 22 § 1 k.p.) pracownik zobowiązuje się przede wszystkim wykonywać pracę. W powołanym wyroku Sąd Najwyższy zauważył ponadto, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 k.p., jakkolwiek jest warunkowane niezdolnością pracownika do pracy, to jednak różni się poważnie od wypowiedzenia. Na potrzeby wypowiedzenia wystąpić mogą bowiem przerywane, częste okresy absencji. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia wymaga, aby absencja trwała co do zasady nieprzerwanie. Nie można zatem wykluczyć, że niemożność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia nie umożliwi rozwiązania go za wypowiedzeniem. Absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego

(w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem, jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wyrywkowy i niestały. Pracodawca ma, w odniesieniu do chorego pracownika, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., musi zapewnić mu zatrudnienie w okresach obecności w pracy. Z drugiej strony, musi zapewnić ciągłość realizowanych zadań, co doznaje poważnego utrudnienia w odniesieniu do osób, które w pracy bywają jedynie obecne. Dlatego rozumiejąc, że choroba stanowi okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczy ona pracownika, a nie pracodawcy. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy. Przedstawione poglądy judykatury zostały zaaprobowane również z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15 (LEX nr 2038975). Także Sąd Najwyższy w obecnym składzie aprobuje te poglądy. Zauważa równocześnie, że lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazuje, że Sąd Okręgowy uwzględnił je w swoich rozważaniach prawnych.

Sąd Najwyższy zauważa wszakże i to, że użyte w art. 45 § 1 k.p. pojęcie „wypowiedzenia nieuzasadnionego” jest na tyle nieostre i nieprecyzyjne, że w istocie stanowi klauzulę generalną. To, czy wypowiedzenie jest uzasadnione czy też nieuzasadnione wymaga zatem jego oceny także przez pryzmat w art. 8 k.p., a zatem ustalenia, czy wypowiedzenie to nie stanowiło nadużycia prawa przez swoją sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Wprawdzie w orzecznictwie i piśmiennictwie utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, a sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. pośród wielu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 Nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r.), jednakże wymaga podkreślenia, że Sąd drugiej instancji w ogóle nie dokonał takiej oceny, skupiając się na przyjęciu, że obiektywnie istniejąca długotrwała absencja

chorobowa skarżącego mogła stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę przez pozwaną. Trzeba zaś stwierdzić, że 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. Należy przy tym 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). 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141). 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 jednak 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). 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 (postanowienie Sądu

Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). Dlatego w oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 Nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161, z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego oraz wyroki: z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 Nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego; z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470 i z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 584-587). 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. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych - wyznaczających zasady współżycia społecznego - niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 21 stycznia

2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026).

Uwzględniając powyższe rozważania i odnosząc je do ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, Sąd Najwyższy stwierdza zatem, że Sąd Okręgowy nie dostrzegł, jak się zdaje, a przynajmniej nie rozważył specyfiki tych okoliczności faktycznych, których ustalenie przez Sąd pierwszej instancji uznał przecież za w pełni prawidłowe. Z ustaleń tych wynika natomiast jednoznacznie, że przyczyną nieobecności skarżącego w pracy (wynoszących łącznie 210 dni w okresie dwóch lat i prawie czterech miesięcy) była choroba kręgosłupa stanowiąca konsekwencję bardzo ciężkiej pracy wykonywanej przez niego na rzecz pozwanej. Praca ta polegała bowiem między innymi na przenoszeniu cegieł ważących po 34 kg, a nawet po 62 kg każda, a w czasie jednej tylko zmiany skarżący przenosił około 6 do 10 ton. Nie może więc dziwić, że wskutek wieloletniego wykonywania takiej pracy organizm skarżącego (a zwłaszcza jego kręgosłup) musiał ulec degeneracji, która z kolei powodowała jego okresową niezdolność do pracy. Wykorzystując tę okoliczność jako przyczynę wypowiedzenia skarżącemu umowy o pracę, pozwana działała więc zapewne w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa materialnego (formalnie wypowiedzenie to nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę i mogło być uznane za uzasadnione, skoro wielokrotna nieobecność skarżącego w pracy powodowała, a przynajmniej mogła powodować dezorganizację i utrudniać realizację zadań), jednakże mając świadomość, że przyczyną owej niezdolności do pracy są warunki jej wykonywania, których stworzenie i zorganizowanie obciąża przecież pracodawcę (art. 94 pkt 2a i 4 k.p.), jak się zdaje, dopuściła się naruszenia zasady wzajemnej lojalności, która obowiązuje obie strony stosunku pracy (art. 94 pkt 10 k.p. oraz art. 100 § 1 pkt 6 k.p.) i stanowi bez wątpienia jedną z zasad współżycia społecznego. Tymczasem Sąd Okręgowy skwitował niekwestionowaną chorobę skarżącego i jej przyczyny oraz będącą następstwem tej choroby częstą absencję chorobową wyłącznie stwierdzeniem, że „biorąc pod uwagę wiek powoda i jego stan zdrowia, uzasadnione wydaje się przypuszczenie, że jego gotowość do pracy nie ulegnie poprawie w przyszłości”. Abstrahując zaś od tego, że takie stwierdzenie pomija rozważenie zasadności wypowiedzenia przez pryzmat zasad współżycia społecznego, należy podkreślić, że nie znajduje ono także potwierdzenia w

ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych, z których nie wynikało wszak, aby skarżący po zakończeniu kolejnych zwolnień lekarskich nie był zdolny do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Przeciwnie, po odzyskaniu zdolności do pracy wracał do wykonywania swoich dotychczasowych obowiązków (czasami nawet po zażyciu środków przeciwbólowych) i był uznawany za bardzo dobrego pracownika.

Istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma także druga okoliczność, której Sąd drugiej instancji w ogóle nie rozważył, choć i ona wynikała z zaaprobowanych przez ten Sąd ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji. O ile bowiem dokonane wobec skarżącego wypowiedzenie umowy o pracę zostało podtrzymane, o tyle w przypadku innego pracownika (P. L.), u którego stwierdzono nawet dłuższą absencję chorobową w nieco krótszym okresie (269 dni w okresie od dnia 1 stycznia 2019 r. do dnia 9 lutego 2021 r.), wypowiedzenie umowy o pracę zostało cofnięte. Takie zachowanie pozwanej musiało natomiast budzić poważne wątpliwości i powinno być poddane szczegółowej analizie, której w motywach zaskarżonego wyroku zabrakło.

Sąd Najwyższy stoi zatem na stanowisku, że rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku jest co najmniej przedwczesne, ponieważ zapadło z naruszeniem art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p.

Równocześnie Sąd Najwyższy stwierdza, że ze względu na brak stosownych ustaleń faktycznych w tym zakresie oraz niepowołanie w podstawach zaskarżenia odpowiedniego przepisu prawa materialnego (art. 39 k.p.), poza jego rozważaniami musi znaleźć się podnoszona w opisie zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. okoliczność dotycząca korzystania przez skarżącego z przedemerytalnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Kierując się jednak wcześniej podniesionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

[a!]

