



Sygn. akt I PK 290/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa U.G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 października 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego- Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 29 kwietnia 2016 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w [...], wyrokiem z 23 czerwca 2015 r., przywrócił powódkę U.
G. do pracy w pozwanym Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w [...] na
poprzednich warunkach.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka U.G. została zatrudniona w pozwanym Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w [...] 1 lipca 1991 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego referenta. Od 1 kwietnia 2014 r. świadczyła pracę na stanowisku do spraw wsparcia obsługi spraw emerytalno-rentowych w Wydziale Świadczeń Emerytalno-Rentowych.

W 2008 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby łącznie przez 52 dni (w okresach: od 10 do 23 kwietnia, od 10 do 24 września, od 15 do 28 października, od 16 do 24 grudnia). W 2009 r. korzystała z pięciu zwolnień lekarskich obejmujących okresy: od 3 do 23 lutego, od 20 do 29 maja, od 27 do 30 lipca, od 10 września do 5 października, od 8 października do 25 listopada. W 2010 r. powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby przez 33 dni (od 24 marca do 2 kwietnia, od 4 do 12 października, od 20 do 29 października i od 21 do 24 grudnia). W 2011 r. powódka była niezdolna do pracy od 11 lutego do 23 lutego, ponownie stała się niezdolna do pracy po 5 dniach – od 28 lutego – i na zwolnieniu lekarskim przebywała do 7 marca. Kolejne nieobecności powódki z powodu choroby w 2011 r. miały miejsce w okresach: od 7 do 12 lipca, od 18 do 21 października, od 8 do 25 listopada i od 21 do 23 grudnia. W 2012 r. powódka przedłożyła pracodawcy pięć zwolnień lekarskich i jej nieobecność w tym roku wyniosła łącznie 35 dni. W 2013 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresach od 17 do 18 stycznia, od 28 stycznia do 13 lutego, od 20 do 28 czerwca, od 2 do 4 października, od 21 do 26 października i od 5 do 24 grudnia. W 2014 r. U.G. korzystała z sześciu zwolnień lekarskich obejmujących okresy: od 7 do 3 marca, od 20 do 23 maja, od 17 do 19 września, od 29 września do 17 października, od 4 do 8 grudnia oraz od 11 do 30 grudnia. W dniach 4-5 grudnia 2014 r. powódka przebywała w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w [...] na Oddziale Chirurgii Ogólnej i Onkologii, a w okresie od 11 do 16 grudnia 2014 r. była hospitalizowana na Oddziale Ginekologiczno-Położniczym. Okoliczności dotyczące okresów nieobecności powódki w pracy były bezsporne.

Następnie Sąd Rejonowy ustalił, że 21 stycznia 2015 r. strona pozwana wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia

pracodawca wskazał powtarzające się nieobecności powódki w pracy spowodowane chorobą, które dezorganizują i utrudniają pracę w Wydziale Świadczeń Emerytalno-Rentowych. Strona pozwana stwierdziła w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, że w celu zapewnienia prawidłowej i terminowej realizacji zadań pracodawca musiał podejmować szereg działań natury organizacyjnej w postaci przekazywania obowiązków pozostałym pracownikom, co wiązało się ze zwiększeniem obciążenia ich pracą o 30%, niewykonywaniem zadań dodatkowych nałożonych na stanowiska wsparcia, a tym samym wydłużaniem czasu obsługi wniosków, czego konsekwencją jest opóźnienie w przyznaniu i przeliczaniu świadczeń oraz wypłata należnych odsetek. Strona pozwana przytoczyła w wypowiedzeniu okresy nieobecności powódki w pracy w latach 2008-2014, stwierdzając również, że nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy nie pozwalają oczekiwać, że pracownik wykona powierzone mu zadania w odpowiednim przedziale czasowym, jak również w razie potrzeby będzie mógł zastąpić innego pracownika.

Sąd pierwszej instancji ustalił na podstawie przeprowadzonych dowodów, że w Wydziale Świadczeń Emerytalno-Rentowych istnieje siedem stanowisk do spraw wsparcia obsługi spraw emerytalno-rentowych. Praca w tym wydziale polega na przyznawaniu świadczeń emerytalnych i rentowych. Z uwagi na ustawowy termin na załatwienie wniosku, praca w tym wydziale wymaga terminowości. Trzy spośród siedmiu osób świadczących pracę na takich stanowiskach, zajmują się wnioskami pierwszorzutowymi, a cztery (łącznie z powódką) wnioskami zamiennymi. Do zakresu obowiązków powódki należało: rejestrowanie spraw, zamawianie akt, obsługa wniosków dotyczących ochrony danych osobowych, podział korespondencji, bieżące wyjaśnianie sprawy w zakresie współpracy z innymi komórkami ZUS i podmiotami zewnętrznymi, przekazanie sprawy osobie opracowującej oraz wysyłka decyzji zamiennych i innej korespondencji do klienta. W ostatnim półroczu powódka zajmowała się głównie obsługą zgonów świadczeniobiorców, co wiązało się z zachowaniem terminowości załatwiania sprawy, aby uniknąć nadpłaty świadczenia. Zadania zlecone U.G. należały do „prostszych”, a pracownicy wykonujący trudniejsze czynności byli w stanie zastąpić powódkę w jej czynnościach.

Sąd Rejonowy ustalił, że u pracodawcy nie są tworzone dodatkowe etaty na wypadek nieprzewidzianych nieobecności pracowników z powodu choroby. Umowy na zastępstwo zawiera się jedynie w przypadku urlopów macierzyńskich pracowników. Pozwany pracodawca w okresie urlopowym ustala rozkład pracy zgodnie z planem urlopów, przy założeniu obecności 60% załogi.

Na przełomie stycznia i lutego 2015 r. u pozwanego pracodawcy była zlecana praca w godzinach nadliczbowych z powodu błędów w funkcjonowaniu aplikacji obsługi systemu komputerowego i z powodu nieobecności powódki. „Specjalnych” nadgodzin jedynie z powodu absencji chorobowych powódki strona pozwana nie organizowała. Powódka nigdy nie uchybiła ustawowemu terminowi do przedłożenia swojego zwolnienia lekarskiego.

Oceniając zasadność przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym twierdzenia strony pozwanej, iż nieobecność powódki powodowała dezorganizację i utrudnienia w pracy, polegające na przekazywaniu obowiązków powódki pozostałym zatrudnionym pracownikom, co w przypadku utrzymującego się wpływu spraw wiązało się ze zwiększeniem obciążenia ich pracą o 30%.

Odwołując się do poglądów orzecznictwa (wyroków Sądu Najwyższego: z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476; z 11 lipca 2006 r., I PK 305/05, LEX nr 207165; z 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600), Sąd Rejonowy ocenił, że brak było w rozpoznawanej sprawie podstaw do uznania, iż nieobecności powódki w pracy były długotrwałe i dezorganizowały pracę wydziału. Powódka faktycznie przebywała od 4 do 6 razy w roku na zwolnieniach lekarskich, przy czym nieobecności te nie były długotrwałe, porównywalne do tej, o której mowa w art. 53 § 1 k.p. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że co prawda wypowiedzenie umowy o pracę nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. Wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić *per analogiam* wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło

rok przed dokonaniem wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, LEX nr 686795). Z uwagi na wspomniane ograniczenia czasowe, Sąd Rejonowy, dokonując oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, nie brał pod uwagę nieobecności powódki w latach 2008-2013, uznając, że skoro pozwany nie rozwiązał z powódką umowy o pracę w tym czasie z powodu jej absencji chorobowych, oznacza to, że nieobecność powódki w tym okresie nie miała wpływu na funkcjonowanie wydziału, w którym była zatrudniona.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w wydziale powódki pracuje około 42 osób. Trudno uznać zatem, że nieobecność jednego pracownika dezorganizowała pracę. Pozwany w żaden sposób nie wykazał, że nieobecność powódki, oprócz samego obciążenia pozostałych pracowników, pociągała za sobą konieczność ich pracy w godzinach nadliczbowych. Z ustalonego stanu faktycznego nie wynikało, że były „specjalne” nadgodziny z powodu absencji powódki, pozwany z tego powodu nie zatrudniał dodatkowych osób, na przykład na podstawie umowy zlecenia. Powódce były powierzane zadania należące do tych łatwiejszych, a pracownicy, którzy wykonywali trudniejsze czynności, byli w stanie zastąpić ją w tych zadaniach.

Powódka faktycznie była nieobecna w pracy, jednak była to nieobecność usprawiedliwiona i nie ma jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, że powódka działała na szkodę pracodawcy. Pracodawca powinien prowadzić politykę kadrową w taki sposób, aby nieobecność jednego pracownika nie dezorganizowała pracy innym. Tym bardziej, że w okresie wakacyjnym, pracodawca jest w stanie zapewnić prawidłową obsadę stanowisk pracy, co jest znacznie trudniejsze ze względu na zdecydowanie większą absencję pracowników. Strona pozwana nie udowodniła, aby istniały sytuacje, w których praca w wydziale powódki ze względu na jej nieobecność była ograniczona bądź też nie dotrzymano by 30-dniowego terminu załatwienia wniosku o przyznanie świadczenia.

Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca musi się liczyć z tym, że może pojawić się nagła absencja chorobowa pracownika, w tym także wywołana pobytem w szpitalu. Pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, w tym także ryzyko kadrowe związane z nieobecnościami pracowników z przyczyn przez nich niezawinionych.

W świetle powyższych ustaleń, Sąd pierwszej instancji uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione, i przywrócił powódkę do pracy. Sąd nie dopatrywał się okoliczności, które czyniłyby przywrócenie powódki do pracy niemożliwym lub niecelowym.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w [...] wniósł pracodawca – Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w [...]. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił: 1) naruszenie prawa materialnego – art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 32 § 1 k.p. oraz przepisów postępowania – art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego przy ocenie zasadności dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę, czego konsekwencją było nieuwzględnienie uzasadnionego interesu pozwanego i przywrócenie powódki do pracy; 2) naruszenie art. 45 § 2 k.p. przez przyjęcie, że nie zachodzą okoliczności pozwalające na uznanie, iż przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, mimo powtarzających się systematycznie nieobecności powódki w pracy (w tym ciągła nieobecność z powodu choroby od 24 marca 2015 r.), które nie pozwalają na realizację umowy o pracę.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i uznanie, że przywrócenie do pracy jest bezcelowe, a powódce przysługuje jedynie odszkodowanie.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie. W uzasadnieniu podniosła m.in., że od 24 marca 2015 r. cierpi na depresję, która pozostaje w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w jej wieku. Przyczyną zachorowania był proces sądowy spowodowany wypowiedzeniem umowy o pracę, a obawa czy powódka powróci do pracy powoduje, że proces leczenia jest długotrwały. Na miejsce powódki nie został zatrudniony nowy pracownik. Powódka wyraża wolę powrotu do pracy, tym samym nie zaistniały przesłanki do zastosowania przez Sąd orzekający art. 45 § 2 k.p.

Sąd Okręgowy w [...], wyrokiem z 29 kwietnia 2016 r., oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, przyjmując je za własne.

Zwolnienia lekarskie pracowników i niemożność świadczenia przez nich pracy są wpisane w ryzyko prowadzenia działalności każdego pracodawcy. Nie jest

to okoliczność zawiniona przez pracownika, zaś jego nieobecność w pracy z powodu choroby często jest nieprzewidywalna. To na pracodawcy spoczywa obowiązek takiej obsady stanowisk, aby zapewnić prawidłowe działanie zakładu pracy, gdy stanie przed problemem nagłej absencji pracownika.

W ocenie Sądu odwoławczego, pozwany w żaden sposób nie wykazał, na czym polegała i czy rzeczywiście wystąpiła dezorganizacja pracy w Wydziale Świadczeń Emerytalno-Rentowych, w którym powódka świadczyła pracę. W wydziale tym pracowały 44 osoby. Zdaniem Sądu drugiej instancji, pracodawca powinien tak rozłożyć obowiązki powódki (w okresie jej nieobecności) na pozostałych pracowników wydziału, aby jej absencja nie dezorganizowała jego funkcjonowania. Tym bardziej że – jak wykazało postępowanie przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji – wpływające sprawy, zanim trafią do stanowisk opracowujących, przechodzą przez stanowiska wsparcia. Skoro zatem nie ma jednego pracownika na stanowisku wsparcia, jest oczywiste, że zmniejsza się obciążenie pracą pracowników opracowujących. Sąd Okręgowy zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że istniały możliwości przesunięć kadrowych tak, aby zapewnić realizację obowiązków powódki przez innych pracowników Wydziału. Postępowanie dowodowe wykazało, że przyczyną konieczności pracy pozostałych pracowników w godzinach nadliczbowych był brak czy też nieprawidłowe działanie aplikacji w systemie komputerowym, nie zaś konieczność wykonywania obowiązków powódki związku z jej nieobecnością w pracy. Nie doszło także do konieczności wygenerowania dodatkowych kosztów w związku z zatrudnieniem dodatkowych pracowników np. na zastępstwo.

W związku z tym słusznie Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo, ustalając, że dokonane powódce przez pozwanego wypowiedzenie było nieuzasadnione, a wskazana jego przyczyna nieprawdziwa i nierzeczywista. Dodatkowo pracodawca nie wykazał żadnych konkretnych okoliczności dezorganizacji pracy wydziału na skutek absencji powódki.

Dodatkowo Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że skoro absencje chorobowe miały miejsce od 2008 r. i nie stanowiły wówczas dla pracodawcy podstawy rozwiązania z powódką umowy o pracę, to tym bardziej obecnie nie mogą stanowić

takiej przyczyny i jest niedopuszczalne, aby pracodawca powoływał się na nie w 2015 r.

W ocenie Sądu drugiej instancji, nie zachodzą żadne okoliczności uniemożliwiające przywrócenie powódki do pracy czy też czyniące jej przywrócenie niecelowym. Powódka jest gotowa i chętna świadczyć pracę. Stanowisko powódki nie zostało zlikwidowane. Dlatego słusznie Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w [...], zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach:

1) naruszenia przepisów postępowania, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. przez: a) nieuwzględnienie treści orzeczenia i decyzji ZUS o przyznaniu powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego w okresie od 20 marca 2016 r. do 15 września 2016 r., co spowodowało uznanie przez Sąd, że powódka jest zdolna do podjęcia pracy niezwłocznie; b) przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny materiału dowodowego przez ustalenie, że nieobecność jednego pracownika na stanowisku wsparcia w sposób oczywisty powoduje mniejsze obciążenie pracą pracowników opracowujących, mimo że materiał dowodowy nie zawierał podstaw do takiego ustalenia, jak również ustalenie to nastąpiło z naruszeniem zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, ponieważ dotychczas nie stwierdzono dobroczynnego wpływu nieobecności pracownika na ilość spraw kierowanych do jakiejkolwiek instytucji; c) sporządzenie uzasadnienia wyroku z naruszeniem art. 328 § 2 k.p.c., ponieważ Sąd drugiej instancji nie wskazał, dlaczego i na jakiej podstawie odmówił wiarygodności i mocy dowodowej decyzji ZUS o przyznaniu powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, zeznaniom świadków – pracowników wydziału, które opisały, jakie były utrudnienia w pracy i jakie czynności organizacyjne musiały być podejmowane, aby praca w wydziale przebiegała w miarę sprawnie, jak również zarzutom zawartym w apelacji, do której Sąd Okręgowy odniósł się jednym zdaniem;

2) naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 32 § 1 k.p. i uznanie, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinno się uwzględniać interes pracownika z pominięciem uzasadnionego interesu pracodawcy oraz naruszenie art. 45 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że długotrwała niezdolność do pracy w czasie orzekania nie stanowi przeszkody do przywrócenia do pracy pracownika, podczas gdy, jak wynika ze stanu faktycznego, nieobecność powódki będzie trwała jeszcze 4,5 miesiąca od dnia wydania wyroku, tym samym jej powrót do pracy jest niepewny.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w [...]. Wniosła także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pozwany pracodawca podniósł, że zarówno w czasie orzekania przez Sąd pierwszej instancji, jak i Sąd drugiej instancji powódka była niezdolna do pracy. W Sądzie Okręgowym przed wydaniem wyroku powódka złożyła orzeczenie lekarza orzecznika i decyzję ZUS o przyznaniu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, jednakże Sąd orzekający uznał, mimo jej niewątpliwiej dalszej niezdolności do pracy, że nie zachodzą żadne okoliczności uniemożliwiające przywrócenie do pracy czy też czyniące jej przywrócenie niecelowym, a powódka jest „gotowa i chętna pracę świadczyć”. Taki wniosek jest nieuzasadniony, ponieważ powódka jako osoba niezdolna do pracy nie jest gotowa świadczyć pracę i nie jest też chętna do powrotu do pracy, skoro po prawomocnym wyroku Sądu Okręgowego nie zgłosiła gotowości podjęcia pracy. Sąd orzekający pominął ten dowód w sprawie i w żaden sposób się do niego nie odniósł. Wypowiadając się co do ustaleń Sądu o dezorganizacji pracy, pełnomocnik strony pozwanej podniósł, że ze względu na pracę zespołową, nagłe i częste nieobecności w pracy jednego pracownika dezorganizują pracę na innych stanowiskach, powodując zwiększenie obowiązków pozostałych pracowników na stanowiskach wsparcia i spiętrzenie zadań zarówno na stanowiskach wsparcia, jak i na

stanowiskach opracowujących, ponieważ przekazywanie spraw opracowującym jest nieregularne i spowolnione.

Pełnomocnik skarżącego podniósł również, że w związku z przywróceniem powódki do pracy pozwany został pozbawiony możliwości doboru kadr do swoich potrzeb, a taki stan będzie istniał do czasu uzyskania przez powódkę prawa do emerytury albo dłużej, jeżeli powódka zechce kontynuować zatrudnienie po uzyskaniu prawa do emerytury. Dla pracodawcy oznacza to permanentną potrzebę zapewniania zastępstw, ewentualnie zatrudnienia dodatkowego pracownika, który przejmie obowiązki powódki. Pracodawca liczy się z możliwością choroby pracowników lub ze zwiększeniem ich obowiązków w okresie urlopowym, ale są to zdarzenia sporadyczne, przejściowe, przewidywalne, bardzo często planowane np. urlopy czy nieobecności związane z ciążą i porodem. W przypadku powódki wielokrotne w ciągu roku krótkotrwałe, ale zawsze niespodziewane dla pracodawcy zwolnienia lekarskie, o których powódka zawiadamiała z 2-3 dniowym opóźnieniem, były każdorazowo utrudnieniem organizacyjnym; stan taki trwał od wielu lat i nic nie wskazywało na to, aby uległ korzystnej zmianie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona.

W związku z przedmiotem roszczeń powódki istotne były dwie kwestie wymagające oceny i rozstrzygnięcia: po pierwsze – czy wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione a przedstawione przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia rzeczywiste (art. 45 § 1 k.p.), po drugie – jeżeli wypowiedzenie nie było uzasadnione albo jego przyczyny nie potwierdziły się w toku postępowania, czy ewentualne przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe lub niemożliwe, co mogło oznaczać, że w miejsce przywrócenia do pracy należałoby zasądzić na jej rzecz odszkodowanie (art. 45 § 2 k.p.).

W rozpoznawanej sprawie ustalono, że powódka w okresie od 2008 do 2014 r. przebywała kilka razy w roku na zwolnieniach lekarskich i jej nieobecności w pracy z tego powodu wynosiły po kilkadziesiąt dni rocznie: w 2008 r. – 4 zwolnienia, 52 dni; w 2009 r. – 5 zwolnień, 110 dni; w 2010 r. – 4 zwolnienia, 33 dni;

w 2011 r. – 6 zwolnień, 52 dni; w 2012 r. – 5 zwolnień, 35 dni; w 2013 r. – 6 zwolnień, 57 dni; w 2014 r. – 6 zwolnień, 56 dni (były to okoliczności bezsporne, zostały ustalone przez Sądy obu instancji). Jak wynika z przytoczonych ustaleń, powódka korzystała ze zwolnień lekarskim w kolejnych siedmiu latach kalendarzowych kilkakrotnie (4-6 razy w roku) a jej nieobecność w pracy z tej przyczyny wynosiła od 33 do 110 dni, w przeważającej części przekraczała 50 dni rocznie. W czasie nieobecności powódki w pracy, jej obowiązki musiały przejąć inne pracownice Wydziału Świadczeń Emerytalno-Rentowych. Nie ulega wątpliwości, że przy pracy zespołowej częste nieobecności w pracy jednego pracownika mają wpływ na pracę pozostałych, którzy muszą przejąć obowiązki nieobecnego. Nawet jeżeli nie wiąże się to z nieterminowym wykonywaniem zadań całego zespołu (w rozpoznawanej sprawie – opóźnieniami w przyznawaniu świadczeń emerytalnych i rentowych), niewątpliwie wymaga wzmoczonego wysiłku pozostałych pracowników wydziału, zwłaszcza jeżeli w miejsce nieobecnego nie są zatrudniane inne osoby (np. na zastępstwo, na podstawie umów zlecenia, przez przesunięcia personelu z innych wydziałów) albo obecni nie świadczą pracy w godzinach nadliczbowych (w rozpoznawanej sprawie Sądy obu instancji ustaliły, że z powodu nieobecności powódki pozostałe pracownice wydziału nie pracowały w nadgodzinach i nie były zatrudniane inne osoby, które miały ją zastąpić w czasie jej nieobecności). Częste nieobecności w pracy jednego z pracowników zespołu powodują zwiększenie obowiązków pozostałych pracowników, a jeżeli stan taki trwa przez wiele lat – mogą powodować ich narastające zmęczenie, frustrację, niezadowolenie i stres. W takim stanie rzeczy oceny wymagały kasacyjne zarzuty naruszenia art. 45 § 1 i 2 k.p.

1. Pierwsza kwestia wymaga wstępnego przypomnienia, w jaki sposób w orzecznictwie Sądu Najwyższego traktowana jest absencja chorobowa pracownika, zwłaszcza gdy jego nieobecność w pracy z tej przyczyny przedłuża się albo często się powtarza.

Ocena, czy podana przez pracodawcę przyczyna uzasadnia wypowiedzenie, nie może ograniczać się do wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny, zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana z jednej strony z uwzględnieniem potrzeb

pracodawcy, z drugiej zaś – z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą także przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 751). W tym kontekście znaczenie ma np. nienaganne wykonywanie pracy przez pracownika w okresie całego jego zatrudnienia przez pracodawcę w zestawieniu z częstą nieobecnością spowodowaną chorobą.

Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 598). Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 751). 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). Należy jednak stwierdzić, że 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 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 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 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 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 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00 (OSNAPiUS 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 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00 (OSNAPiUS 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 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 29 marca 2005 r., II PK 300/04 (LEX nr 1129105) Sąd Najwyższy przypomniał, 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 powoła 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 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 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 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.

Odnosząc powyższe ogólne uwagi do oceny zasadności rozpoznawanej skargi kasacyjnej pozwanego pracodawcy, należy przypomnieć, że art. 45 k.p., 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. W rozpoznawanej sprawie skarżącemu pracodawcy udało się przekonać Sąd Najwyższy, że stanowisko Sądu Okręgowego wykroczyło poza granice swobody sędziowskiej, co jest efektem albo niewystarczająco przekonującego uzasadnienia zaskarżonego wyroku, albo niewystarczających ustaleń faktycznych, albo wadliwej subsumcji, albo wszystkich tych przyczyn jednocześnie.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną podziela co do zasady pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10 (LEX nr 686795), zgodnie z którym wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić *per analogiam* wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia. Ze względu na wspomniane ograniczenia czasowe, Sąd

Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, zgodnie z którym przy dokonywaniu oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie można brać pod uwagę nieobecności powódki w latach 2008-2013, bo skoro pozwany nie rozwiązał z powódką umowy o pracę w tym czasie z powodu jej absencji chorobowych, oznacza to, że nieobecność powódki w tym okresie nie miała wpływu na funkcjonowanie wydziału, w którym była zatrudniona. Skoro wypowiedzenia dokonano w styczniu 2015 r., to należy uwzględnić (ocenić) jedynie nieobecności powódki w pracy w 2014 r.

Pogląd przedstawiony w wyroku Sądu Najwyższego z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, nie może być jednak rozumiany w taki sposób, jaki wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Może on mieć niewątpliwie i bez zastrzeżeń zastosowanie do jednorazowych albo kilkukrotnych, chociaż incydentalnych zachowań pracownika. Jeżeli jednak długotrwałe (ponad 30, ponad 50, a nawet ponad 100 dni w roku) nieobecności pracownika w pracy powtarzają się rok po roku przez kilka lat, nie można przyjąć, że dla oceny zasadności wypowiedzenia znaczenie ma jego nieobecność pracy tylko w ciągu ostatniego roku, licząc wstecz od daty złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu, a wcześniejsze nieobecności zdezaktualizowały się („przedawniły”). Pracodawca wykazuje cierpliwość, powściągliwość i wyrozumiałość, gdy akceptuje przez kilka lat częste i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, nie wyciągając z tej okoliczności żadnych konsekwencji niekorzystnych dla pracownika (np. w postaci wypowiedzenia umowy o pracę). Jeżeli jednak stan długotrwałych (kilkudziesięciodniowych w skali roku) i stosunkowo częstych (4-6 razy w roku) powtarzających się nieobecności pracownika w pracy przedłuża się (trwa rok po roku przez dłuższy czas), pracodawca może uznać, że został wyczerpany limit milczącego akceptowania takiego stanu rzeczy, ponieważ każda nieobecność pracownika w pracy dezorganizuje proces pracy, zwłaszcza gdy praca jest zorganizowana jako praca zespołowa, a w zespole pracowników każdy z nich ma przypisane tylko sobie właściwe obowiązki i zadania. Powtarzające się przez kilka lat rok po roku częste i stosunkowo długie w skali roku nieobecności pracownika dezorganizują proces pracy z zwiększonym wymiarze niż typowe przypadki tygodniowych absencji związanych np. z sezonowymi infekcjami górnych dróg

oddechowych. Dezorganizacja pracy może polegać nie tylko na opóźnieniach w realizacji zadań pracodawcy, konieczności zatrudniania innych osób na zastępstwo albo przesuwania pracowników z innych wydziałów. Może także polegać na zwiększeniu obowiązków pracowników obecnych w pracy (większym ich obciążeniu), co sprzyja błędom, pomyłkom, zmęczeniu pracujących.

Dlatego nie można podzielić poglądu Sądów obu instancji, że dla oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę znaczenie miały (mogły mieć) nieobecności powódki w pracy w latach 2014, ewentualnie także 2013, a jej wcześniejsze częste i długotrwałe nieobecności spowodowane chorobą były bez znaczenia (nie miały doniosłości prawnej), ponieważ straciły aktualność.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że absencje chorobowe pracownika mogą dezorganizować pracę nawet wówczas, gdy konieczność jego zastępstwa nie wiąże się z powierzaniem innym pracownikom pracy ponadwymiarowej (por. wyrok z 19 marca 2014 r., I PK 177/13, OSNP 2015 nr 8, poz. 111). W uzasadnieniu powołanego orzeczenia Sąd Najwyższy wyraził również pogląd, że nie jest przekonująca argumentacja, zgodnie z którą, skoro art. 53 k.p. przewiduje możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy upłynie wskazany w nim okres, to każda długotrwała nieobecność pracownika w pracy może sama przez się uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, które jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Kwestię tę należy rozpatrywać w świetle art. 41 k.p. oraz art. 53 § 1 i 3 k.p. Zgodnie z pierwszym z wymienionych przepisów, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia określony w art. 53 § 1 k.p. Z kolei art. 53 § 3 k.p. stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Zakaz wypowiedzenia ustanowiony w art. 41 k.p. jest gwarancją powrotu do pracy po okresie usprawiedliwionej nieobecności, nieprzekraczającej okresu z art. 53 § 1 k.p. Skoro pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem przez okres tam wskazany, to co do zasady nie można przyjąć, że pracodawca może wypowiedzieć mu umowę o pracę zaraz po stawieniu się do pracy, ponieważ przekreśliłoby to

sens udzielonej ochrony i stanowiło odwet za korzystanie z prawa do zwolnienia od pracy. Art. 53 § 3 k.p. zakazuje jedynie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy. Z treści tego przepisu nie wynika jednak, że każde wypowiedzenie spowodowane długotrwałą, zbliżoną do okresów wskazanych w art. 53 § 1 k.p., nieobecnością pracownika w pracy jest uzasadnione. Wypowiedzenie umowy o pracę w takiej sytuacji musi być uzasadnione dodatkowymi przesłankami, obiektywnie uzasadniającymi obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi. Do takich przesłanek, jak wynika z powołanych wcześniej orzeczeń Sądu Najwyższego, należą w szczególności: powtarzalność nieobecności w pracy, nieodzyskanie przez pracownika pełni sił po absencji spowodowanej chorobą, poddające w wątpliwość jego zdolność do wykonywania obowiązków, a także naruszanie obowiązków pracowniczych (niestaranne ich wykonywanie) niezależnie od długotrwałej absencji. Wypowiedzenie mogą uzasadniać przerywane, częste okresy absencji. Nie można zatem wykluczyć, że niemożność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 53 § 1 k.p.) nie uniemożliwi rozwiązania go za wypowiedzeniem.

Podsumowując ten wątek rozważań, należy przypomnieć raz jeszcze, że długotrwała choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Dezorganizacja pracy, spowodowana długotrwałą nieobecnością pracownika, może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 11 lipca 2006 r., I PK 305/05, LEX nr 395064). Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę; pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę, jeżeli pracownik nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, przy czym obojętne jest, czy spowodowane to zostało niestarannym wykonywaniem obowiązków, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika (np. długotrwałą chorobą albo częstymi powtarzającymi się jego niezdolnościami do pracy); pracodawca może też zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze

wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista; nie musi jednak mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Nie musi też być zawiniona przez pracownika.

Uwzględniając okoliczności rozpoznawanej sprawy można ogólnie stwierdzić, że usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę mogą stanowić także – co do zasady – wskazane przez pozwanego pracodawcę „powtarzające się nieobecności powódki w pracy spowodowane chorobą, które dezorganizują i utrudniają pracę w Wydziale Świadczeń Emerytalno-Rentowych”. Oczywiście, Sąd Najwyższy dostrzega różnicę między długotrwałą chorobą pracownika (która była przedmiotem ocen w wyroku z 11 lipca 2006 r., I PK 305/05, LEX nr 395064, a wcześniej w wyroku z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476) oraz powtarzającymi się częstymi nieobecnościami pracownika w pracy spowodowanymi chorobą, których długotrwałość w skali roku nie zbliża się do okresu niezdolności do pracy przewidzianego w art. 53 k.p. Należy jednak uwzględnić przytoczone wcześniej orzecznictwo dotyczące częstych i powtarzających się nieobecności pracownika w pracy spowodowanych chorobą. Pozwany jest pracodawcą publicznym (państwową osobą prawną), wykonującym istotne zadania w zakresie przyznawania świadczeń z ubezpieczeń społecznych (powódka pracowała w Wydziale Świadczeń Emerytalno-Rentowych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w [...]). Nie prowadzi więc działalności gospodarczej na własne ryzyko, jednak jego sprawne funkcjonowanie leży w interesie Państwa i obywateli. Ocena interesu pracodawcy musi uwzględniać jego publicznoprawne zadania i obowiązki. Podstawową przyczyną uwzględnienia skargi kasacyjnej w zakresie zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. było jednak pominięcie przez Sąd Okręgowy ustalonych nieobecności powódki w pracy spowodowanych chorobą w okresie poprzedzającym rok 2014.

2. Nie zostały także rozważone przez Sąd Okręgowy w wystarczającym stopniu przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p.

Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika w zakresie przywrócenia do pracy, sąd pracy powinien poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy. Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie. Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś – z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, które uzasadniają ocenę, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 29 października 2014 r., I PK 65/14, LEX nr 1545028; z 6 lipca 2016 r., II PK 182/15, LEX nr 2086104).

Zasądzenie przez sąd na podstawie art. 45 § 2 k.p. odszkodowania zamiast żądanego przez powoda przywrócenia do pracy oznacza uznanie, że wystąpiły dostatecznie istotne powody rozwiązania stosunku pracy, a przyznanie odszkodowania wynika z tego, że przyczyny, które zostały wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, nie uzasadniały wypowiedzenia lub pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę. Ocena celowości i możliwości przywrócenia pracownika do pracy (art. 45 § 2 k.p.), powinna uwzględniać całokształt okoliczności istniejących w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.). Może się więc odnosić również do zdarzeń zaistniałych zarówno przed datą złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy i nieuwzględnionych w tym oświadczeniu, jak i zdarzeń zaistniałych już po złożeniu tego oświadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016 nr 6, poz. 67). Przy ocenie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia zastosowania art. 45 § 2 k.p. sąd

powinien brać pod uwagę wszystkie okoliczności aktualne na dzień zamknięcia rozprawy sądowej poprzedzającej wydanie wyroku (art. 316 § 1 k.p.c.), nawet jeżeli powstały one już po rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2016 r., III PK 143/15, Monitor Prawa Pracy 2016, nr 11, s. 562).

Przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustali”, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Zwrot „jeżeli ustali” użyty w powołanym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. W generalnej klauzuli zawartej w art. 45 § 2 k.p. o niecelowości przywrócenia do pracy, mieści się sytuacja, w której rozwiązanie umowy o pracę jest uzasadnione, zwłaszcza okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, a pracodawca naruszył inne przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie, w szczególności dotyczące formalnych aspektów złożonego oświadczenia woli. Nie wystarcza samo dowodzenie przez pracodawcę prawidłowości dokonanego rozwiązania stosunku pracy, lecz konieczne jest wykazanie dodatkowych okoliczności, jakimi są określone w art. 45 § 2 k.p. przesłanki uwzględnienia tego rodzaju wniosku. Bez stosownej inicjatywy strony pozwanej sąd nie powinien jednak sam poszukiwać argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 2014 r., I PK 41/14, LEX nr 1537265). To pracodawca powinien przekonać sąd, że przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Ocena, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), powinna być dokonana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, także przed sądem drugiej instancji.

W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca podniósł, że zarówno w dacie orzekania przez Sąd pierwszej instancji, jak i w dacie wyrokowania przez Sąd drugiej instancji, powódka była niezdolna do pracy. W Sądzie Okręgowym przed wydaniem wyroku powódka złożyła orzeczenie lekarza orzecznika i decyzję ZUS o przyznaniu jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, jednak Sąd orzekający uznał, mimo jej niewątplivej niezdolności do pracy na datę wydania zaskarżonego

wyroku, że nie zachodzą żadne okoliczności uniemożliwiające przywrócenie do pracy czy też czyniące jej przywrócenie niecelowym. Sąd Okręgowy nie rozważył, czy powrót powódki – jako osoby niezdolnej do pracy w chwili wyrokowania – był możliwy a przywrócenie jej do pracy celowe. Sąd Okręgowy pominął dowód z dokumentu (orzeczenia lekarza orzecznika i decyzji ZUS o przyznaniu powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego) i w żaden sposób się do niego nie odniósł.

Należy uwzględnić argumentację skarżącego, że w związku z przywróceniem powódki do pracy pozwany został pozbawiony możliwości doboru kadr do swoich potrzeb, a taki stan będzie istniał do czasu uzyskania przez powódkę prawa do emerytury albo dłużej, jeżeli powódka zechce kontynuować zatrudnienie po uzyskaniu prawa do emerytury. Dla pracodawcy może to oznaczać konieczność zapewniania zastępstw, ewentualnie zatrudnienia dodatkowego pracownika, który przejmie obowiązki powódki.

3. Zasadność zarzutów naruszenia art. 45 § 1 i § 2 k.p. zwalnia Sąd Najwyższy od szczegółowego rozważania kasacyjnych zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Można jedynie przypomnieć, że przekroczenie przez sąd granic swobodnej oceny materiału dowodowego (czyli naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.) nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej (co jednoznacznie wynika z art. 398³ § 3 k.p.c.), a sporządzenie uzasadnienia wyroku z naruszeniem art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić skuteczną podstawę skargi kasacyjnej tylko wówczas, gdy braki konstrukcyjne uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwiają przeprowadzenie kontroli kasacyjnej, co nie ma miejsca w rozpoznawanej sprawie. Jedynym zarzutem procesowym, który znajduje usprawiedliwienie, jest zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w następstwie nieuwzględnienia przez Sąd Okręgowy treści orzeczenia lekarza orzecznika ZUS i decyzji ZUS o przyznaniu powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego w okresie od 20 marca 2016 r. do 15 września 2016 r., co spowodowało uznanie przez Sąd, że powódka jest zdolna do podjęcia pracy, a zatem nie ma podstaw do zastosowania art. 45 § 2 k.p. Kwestia ta została omówiona przy rozważaniach dotyczących naruszenia art. 45 § 2 k.p.

Skoro zarzuty naruszenia art. 45 § 1 i 2 k.p. podniesione w skardze kasacyjnej okazały się uzasadnione, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na

podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego – na podstawie art. 108 § 1 k.p.c.

kc