

Wyrok z dnia 3 listopada 1997 r.

I PKN 327/97

W nowych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych jest w pełni aktualne uznanie, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Przewodniczący SSN: Adam Józefowicz, Sędziowie SN: Maria Mańkowska,
Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 3 listopada 1997 r. sprawy z powództwa Haliny B. przeciwko Bankowi Zachodniemu SA w W. o ustalenie i odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 28 listopada 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Powódka Halina B. wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 28 listopada 1996 r. [...], którym Sąd ten oddalił jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Poznaniu z dnia 24 lipca 1996 r. [...].

W związku z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę wniosła ona do Sądu Pracy odwołanie, domagając się ustalenia, iż dokonane jej przez pozwanego Bank Rozwoju Rolnictwa „P.” SA w P. (którego następcą prawnym stał się Bank „Z.” SA w W.) wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione oraz o zasądzenie na jej rzecz także odszkodowania w kwocie 7.980 zł. Sąd Pracy oddalił jej powództwo w całości. W uzasadnieniu swojego stanowiska Sąd ten, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, a w szczególności na uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 r. z. 11 poz. 164) oraz orzeczenie z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, stwierdził, iż powódka należała do pracowników sumiennych, wykonujących swą pracę właściwie i

fachowo, jednakże, z drugiej strony, nie sposób dopatrzeć się w działaniu pozwanego jakichkolwiek elementów mogących świadczyć o złej woli i pogwałceniu przez niego zasad współżycia społecznego w wyniku wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W ocenie Sądu pierwszej instancji należało przychylić się do stanowiska strony pozwanej, że absencja powódki nastąpiła w szczególnie trudnej sytuacji pracodawcy, związanej z zawieszeniem działalności Banku i poszukiwaniem nowego inwestora, co prowadziło do nasilenia się działań wymagających ocen i pomocy o charakterze prawnym. Brak zatem radcy prawnego, zdaniem tego Sądu, mógł powodować i powodował dezorganizację pracy w Banku oraz uzasadniał wypowiedzenie umowy o pracę powódce ze względu na interes zakładu pracy. W związku z powyższym w ocenie tego Sądu, wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie zmierzało do obejścia przepisów ustawy z dnia 20 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

Ustalenia i oceny Sądu pierwszej instancji w całej rozciągłości podzielił Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Według niego wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez stronę pozwaną nie stanowiło "nadużycia prawa", tym bardziej, iż pierwotne rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 KP zostało cofnięte za zgodą powódki. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stanowiskiem pracy. Przy ocenie tej nie można także pominąć treści art. 8 KP i każde wypowiedzenie umowy o pracę należy "zweryfikować przez pryzmat zasad współżycia społecznego". Jak wykazało postępowanie dowodowe powódka (czego również nie kwestionowała strona pozwana) była sumiennym i oddanym pracownikiem. Z uwagi jednak na wielomiesięczną absencję spowodowaną chorobą, a także na specyficzną i skomplikowaną sytuację, w jakiej znalazła się strona pozwana (zawieszenie działalności Banku), trudno odmówić zasadności stanowisku pozwanego, iż długotrwała nieobecność w pracy powódki dezorganizowała pracę w zakładzie. Powódka była najstarszym stażem i najbardziej doświadczonym radcą prawnym w zakładzie pozwanego i pełniła funkcję koordynatora w komórce prawnej Banku. Zawieszenie zaś działalności przez „R.” wiązało się z pojawieniem się wielu nowych, dotychczas nie objętych zakresem normalnej jego działalności problemów prawnych, do których rozwiązania niezbędny był wykwalifikowany i doświadczony radca prawny. Trudno zatem przyjąć, że nieobecność powódki w takim okresie była

dla pozwanego Banku mniej uciążliwa, niż gdyby to miało miejsce w czasie normalnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, tym bardziej, iż powódka zatrudniona była w pozwanym zakładzie na 1 i 1/2 etatu. Sąd drugiej instancji podzielił także stanowisko Sądu Pracy, iż fakt wystąpienia przez powódkę do ZUS o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego wskazywał (przynajmniej w opinii samej powódki), że jej stan zdrowia nie uległ jeszcze dostatecznej poprawie. Zatem pracodawca (bez względu na decyzję ZUS-u) mógł przypuszczać, iż okres absencji spowodowany chorobą może w przyszłości powtórzyć się lub ulec przedłużeniu, co w kontekście dokonywanych u niego zmian organizacyjnych mogło spowodować jeszcze większą dezorganizację pracy. Wyjaśnienia złożone przez powódkę na rozprawie przed Sądem drugiej instancji w dniu 21 listopada 1996 r. potwierdziły ustalenia dokonane przez Sąd Pracy, a zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w ocenie Sądu drugiej instancji był wystarczający dla rozstrzygnięcia sprawy.

W kasacji powódka wyrokowi Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postawiła zarzut, iż narusza on: 1. przepisy prawa materialnego, a konkretnie przepis art. 45 KP i art. 8 KP przez przyjęcie, że jej absencja chorobowa spowodowała dezorganizację pracy u pozwanego oraz że dokonane w związku z tym wypowiedzenie powódce umowy o pracę po powrocie do pracy było uzasadnione i zgodne z zasadami współzycia społecznego; 2. przepisy postępowania, a mianowicie art. 217 KPC, przez pominięcie szeregu dowodów zgłaszanych przez powódkę, chociaż okoliczności sporne nie zostały jeszcze dostatecznie wyjaśnione, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie. Powtórzono w niej w znacznej mierze zarzuty, które wcześniej znalazły się w apelacji powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji, przy czym w apelacji mocniej (w sposób bardziej rozwinięty) stawiany był zarzut niewyjaśnienia wszystkich okoliczności sprawy. Znalazł się w niej także zarzut dotyczący sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, który nie został jednakże podniesiony w skardze kasacyjnej (z powołaniem się na odpowiedni przepis Kodeksu postępowania cywilnego). Rozpoznając apelację Sąd drugiej instancji uzupełnił postępowanie dowodowe, nie dochodząc do wniosku, by ustalenia Sądu Pracy, dotyczące zarówno faktów, jak i ich oceny prawnej, mogły

zostać zasadnie zakwestionowane.

Oddalając kasację Sąd Najwyższy miał na uwadze, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym środkiem rozwiązywania stosunku pracy, jak również to, że w nowych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych pewnemu przewartościowaniu musi ulec podejście do sposobu rozumienia (i związanego z tym w sposób pośredni zakresu ochrony miejsca pracy pracownika) ustawowego wymagania, by wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę na czas nie określony było uzasadnione. Uznać należy, iż jest to zgodne z wolą naszego ustawodawcy, którą daje się odczytać na podstawie analizy kierunku zmian przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w Kodeksie pracy (zwłaszcza dokonanych przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110), i w następstwie uchwalenia ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, jak również w związku z rezygnacją w Kodeksie pracy oraz w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. z wyraźnego stwierdzenia, że obywatele mają prawo do pracy. W tym stanie rzeczy, za w pełni nadal aktualną - co stara się podważyć powódka w swojej kasacji - należy uznać myśl wyrażoną zwłaszcza w wytycznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., że przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę może stanowić okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy. "Taką przyczyną w szczególności może być długotrwała usprawiedliwiona nieobecność pracownika z przyczyn zdrowotnych, w razie gdy powoduje ona dezorganizację pracy w zakładzie". Wniosek taki można wyprowadzić między innymi z unormowań dotyczących rozwiązywania umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby pracownika przewidzianych w art. 53 KP. Zawarta jest w nich bowiem generalna myśl, iż pracodawca powinien mieć możliwość rozwiązania umowy o pracę w razie przedłużającej się (długotrwałej) choroby pracownika, przy czym w zasadzie bez znaczenia są w tym wypadku inne okoliczności, niż długość zatrudnienia u danego pracodawcy oraz przyczyny choroby (wypadek przy pracy, choroba zawodowa). Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 KP może nastąpić bez wypowiedzenia, natomiast nie oznacza to, iż z powodu długotrwałej choroby pracownika stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w drodze wypowiedzenia, jeżeli wprawdzie nie upłynął jeszcze termin wskazany w art. 53 KP, zwłaszcza jeżeli - tak jak w przypadku powódki - do wyczerpania okresu zasiłkowego pozostało tylko kilka dni, a przy tym mimo powrotu do pracy pracownik w dalszym ciągu nie jest w pełni sił (stara

się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego). W tym stanie rzeczy za nietrafny należy uznać pogląd powódki, że wypowiedzenie jej umowy o pracę nie miało uzasadnienia.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 21 lutego 1995 r., przy czym dziewięćmiesięczny termin zwolnienia upływał 17 listopada 1995 r. Przed upływem tego terminu (16 października 1995 r.) wystąpiła do ZUS z wnioskiem o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, wskazując jako jego podstawę ogólny stan zdrowia. Dnia 15 listopada 1995 r. powódka wystąpiła do strony pozwanej o udzielenie urlopu wypoczynkowego od dnia 20 listopada 1995 r. do 8 grudnia 1995 r., ustnie motywując go koniecznością kontynuowania leczenia. Od negatywnego orzeczenia komisji lekarskiej powódka złożyła odwołanie. Otrzymawszy negatywne stanowisko tej komisji powódka stawiała się do pracy 20 listopada 1995 r. W tym samym dniu wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę (ze skutkiem na dzień 29 lutego 1996 r.). Jednocześnie udzielono jej urlopu wypoczynkowego począwszy od 22 listopada 1995 r. W następstwie odwołania wniesionego przez powódkę przyznano jej (dnia 8 grudnia 1995 r.) na okres od 18 listopada 1995 r. do 11 listopada 1996 r. świadczenie rehabilitacyjne. Po upływie okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego powódka przeszła na rentę. Mając na uwadze te okoliczności Sąd Najwyższy jest zdania, że stronie pozwanej trudno postawić zarzut, iż wypowiadając umowę o pracę powódce, nadużyła ona prawo (art. 8 KP).

Za nietrafny należy uznać także podniesiony w kasacji zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 217 KPC. W myśl tego przepisu, strona może wprowadzić aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swych wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, jednak sąd ma obowiązek pominięcia środków dowodowych, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Ponadto musi się on kierować ogólną dyrektywą, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 KPC), zaś ocena, które fakty są w danej sprawie istotne, zależy od materialnoprawnej podstawy sporu, a w każdym razie nie mogą być one od niej odrywane. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego, przy uwzględnieniu, iż powódka była zatrudniona na stanowisku radcy prawnego w wymiarze 1 i 1/2 etatu i jednocześnie pełniła funkcje koordynatora, wynika, że jej długotrwała nieobecność w pracy wpływała w sposób negatywny na wykonywanie pracy w zakresie obsługi prawnej strony pozwanej, w pewnym stopniu ją dezorganizując. Sprawą

oceny jest natomiast to, jak dalece jej nieobecność w pracy powodowała dezorganizację w funkcjonowaniu obsługi prawnej u strony pozwanej, jednakże okoliczność tę trudno uznać za rozstrzygającą. Domaganie się więc prowadzenia postępowania dowodowego, którego celem byłoby dokładne zmierzenie stopnia "dezorganizacji" wywołanego długotrwałą chorobą powódki, nie jest usprawiedliwione, zwłaszcza że trudno uznać za zasadny pogląd, iż długotrwała choroba pracownika wtedy i tylko wtedy może być traktowana jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie mu umowy o pracę, gdy pociąga ona za sobą jednocześnie skutek w postaci dezorganizacji pracy u pracodawcy. Podkreślić przy tym należy, że Sąd drugiej instancji, nie dopatrując się uchybień w ustaleniach Sądu Pracy, przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe (między innymi mając na uwadze zarzuty powódki co do konieczności przeprowadzenia dodatkowych dowodów), dochodząc do przekonania, że bezzasadne jest twierdzenie, iż nie zostały wyjaśnione wszystkie okoliczności sprawy.

Kierując się powyższymi racjami, na podstawie wskazanych wyżej przepisów oraz art. 393¹² KPC, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

N o t k a

Powołany w uzasadnieniu **wyrok z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75**, został opublikowany w **OSP i KA 1977 z. 3 poz. 47 z glosą J. Broła**.

=====