

Wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r.

I PKN 422/97

1. 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.

2. Wynikający z art. 316 § 1 zdanie 1 KPC obowiązek orzekania przez sąd według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy dotyczy sądu pierwszej oraz drugiej instancji i w sprawie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oznacza, że jeżeli w chwili wydania wyroku upłynął już okres wypowiedzenia umowy o pracę, sąd - uznając wypowiedzenie za sprzeczne z prawem - powinien orzec o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach (albo o zasądzeniu odszkodowania - art. 45 § 1 KP).

Przewodniczący: SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 grudnia 1997 r. sprawy z powództwa Małgorzaty S. przeciwko Powszechnej Spółdzielni Spożywców "S." w T. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach-Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku z dnia 3 kwietnia 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach-Ośrodkowi Zamiejscowemu w Rybniku do ponownego rozpoznania.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Tychach wyrokiem z dnia 23 grudnia 1996 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane Małgorzacie S. przez Powszechną Spółdzielnię Spożywców "S." w T. pismem z dnia 30 sierpnia 1996 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że od 14 stycznia 1993 r. powódka pracowała w pozwanej Spółdzielni jako bufetowa w barze piwnym, który znajdował się w restauracji "M.", przedtem zaś - poczynając od 1988 r. - jako sprzedawca, z przerwą na urlop wychowawczy. Powódka była dobrym pracownikiem i nie było skarg na jej pracę oraz zachowanie. W czasie od 11 października 1993 r. do 31 sierpnia 1996 r. powódka kilkakrotnie chorowała; łącznie jej niezdolność do pracy wyniosła w tym czasie 212 dni. Podczas nieobecności zastępowali powódkę w pracy kelnerzy, a gdy czas nieobecności był dłuższy - początkowo matka, a w ostatnim czasie - osoba z zewnątrz, zatrudniona na podstawie umowy zlecenia. Od 1993 r. powódka leczy się z powodu nerwicy, obecnie - w Przychodni Leczenia Nerwic w T. W czerwcu 1996 r. powódka podjęła próbę samobójczą, po której - wskutek leczenia - odzyskała zdolność do pracy. Pismem z dnia 13 czerwca 1996 r. przełożona powódki Katarzyna K. pozostawiła ją do dyspozycji kadr, dołączając do wniosku notatkę informującą, że powódka nie wywiązuje się z obowiązków i jest pracownikiem, na którego nie można liczyć, gdyż nie uprzedzała o nieobecności w pracy, kilka razy była w pracy nieobecna bez formalnego zwolnienia lekarskiego, nie potrafiła współpracować z innymi pracownikami, przyjmowała w miejscu pracy osoby nieuprawnione. Odnosząc się do tych zarzutów Sąd Rejonowy stwierdził, że nie zostały udowodnione. Wszyscy bowiem kelnerzy, kucharze i konserwator przesłuchani w charakterze świadków zeznali, że powódka była dobrym pracownikiem i nie słyszeli na nią skarg od klientów. Gdy chodzi o dłuższe absencje w pracy, to były one przez powódkę nie zawinione, a przy tym nie powodowały utrudnień i dezorganizacji pracy, gdyż za nieobecną powódkę pracowała jej matka, a w ostatnim czasie inna osoba na podstawie umowy zlecenia. Co się tyczy zarzutu picia alkoholu w miejscu pracy, to żaden ze świadków nie zeznał, iż widział powódkę spożywającą alkohol, a jedynie na podstawie sposobu mówienia i poruszania się uważali, że mogła być pod wpływem alkoholu. Do powyższych przy-

puszczeń Sąd Rejonowy odniósł się jednak krytycznie ze względu na to, że leki psychotropowe zażywane przez powódkę mogły powodować jej gorsze samopoczucie fizyczne, spowolnienie ruchów, senność. W konsekwencji Sąd I instancji uznał, że wypowiedzenie jej umowy było bezzasadne.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach - Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku wyrokiem z dnia 3 kwietnia 1997 r. oddalił apelację strony pozwanej, uznając, że Sąd Rejonowy przeprowadził starannie postępowanie dowodowe, rozważył wszystkie istotne okoliczności sprawy i dokonał niewadliwych ustaleń faktycznych. Zeznania przełożonej powódki Katarzyny K. nie mogą być wyłączną podstawą ustaleń, gdyż wysuwała ona wobec powódki tylko zarzuty, nie wykazała natomiast, że podejmowała działania pozwalające powódce uniknąć uchybień.

W kasacji od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła błędną wykładnię art. 45 § 1 KP oraz naruszenie art. 316 KPC i na tej podstawie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Zdaniem strony pozwanej Sąd Wojewódzki dokonując oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę wziął pod uwagę wyłącznie interes pracownika, a pominął zupełnie słuszny interes pracodawcy, z którym jest sprzeczne zatrudnianie pracownika korzystającego z częstych i długotrwałych zwolnień lekarskich. Wbrew pogładowi Sądu Wojewódzkiego nieobecność pracownika wynosząca około dwóch miesięcy w roku kalendarzowym i powtarzająca się przez trzy lata jest zjawiskiem niekorzystnym i dezorganizującym pracę, zwłaszcza pracę wykonywaną na zmianę tylko przez dwie osoby. Również Sąd Wojewódzki nie wyciągnął należytych wniosków z ustalonego faktu, że zdarzały się przypadki, iż powódka - mimo obowiązku osobistego świadczenia pracy - nie mając usprawiedliwienia nie przychodziła do pracy i przysyłała w zastępstwie swoją matkę. Jest to postępowanie sprzeczne z obowiązkami pracownika.

Gdy chodzi o naruszanie przepisów postępowania, skarżący podniósł, że Sąd Wojewódzki, oddalając apelację strony pozwanej, uznał za prawidłowy wyrok Sądu Rejonowego orzekający o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, chociaż w dacie wyroku upłynął już okres wypowiedzenia i należałoby w takiej sytuacji - przy

oddaleniu apelacji - zmienić wyrok Sądu Rejonowego i przywrócić powódkę do pracy. Tego wymaga obowiązek sądu brania za podstawę wyroku stan rzeczy istniejący w chwili orzekania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna.

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest w rozumieniu art. 45 § 1 KP uzasadnione, gdy posiada ważne i obiektywne przyczyny (przyczynę). W przedmiotowej sprawie strona pozwana jako niektóre z przyczyn swojej decyzji podała częste i długotrwałe absencje chorobowe powódki, które dezorganizowały pracę i wymagały podejmowania działań zapewniających funkcjonowanie pijalni piwa zgodnie z godzinami jej otwarcia, oraz przypadki nieprzychodzenia powódki do pracy bez usprawiedliwienia i przysyłanie w zastępstwie matki. Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu postępowania dowodowego ustalił, że w czasie od 11 października 1993 r. do 31 sierpnia 1996 r. powódka opuściła ze względu na chorobę 212 dni pracy, lecz uznał, że usprawiedliwiona nieobecność pracownika nie może być przyczyną zwolnienia go z pracy, zwłaszcza w sytuacji, gdy jest możliwe zorganizowanie zastępstwa. Powyższe stanowisko zaakceptował bez zastrzeżeń Sąd Wojewódzki, mimo iż jest ono wadliwe. Długotrwała i powtarzająca się nieobecność w pracy może być bowiem ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, także w odniesieniu do pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki. Argument, iż w przypadku powódki częste i długotrwałe okresy nieobecności w pracy nie pociągały za sobą ujemnych następstw dla zakładu pracy, gdyż wyznaczał on zastępstwa lub zawierał umowy zlecenia, jest chybiony. Sama bowiem konieczność organizowania na stanowisku nieobecnej powódki nie przewidywanych zastępstw była obiektywnie zjawiskiem niekorzystnym dla pracodawcy. Wymagała bowiem podejmowania działań natury organizacyjnej i pociągała 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, starał się zapobiec ujemnym skutkom wynikającym z nieobecności powódki w pracy nie oznacza, że z punktu widzenia funkcjonowania zakładu pracy była to sprawa obojętna.

Strona pozwana podniosła w kasacji, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 KP powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy. Jest to pogląd trafny. 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. Odnosząc się zaś do omawianej przyczyny wypowiedzenia należy stwierdzić, że Sądy obu instancji dokonały co do niej pełnych ustaleń, lecz wadliwie oceniły jej znaczenie z punktu widzenia możliwości zastosowania art. 32 § 1 pkt 3 w związku z art. 45 § 1 KP. Nastąpiła więc ze strony Sądu Wojewódzkiego błędna wykładnia tych przepisów, polegająca na przyjęciu, że częste i długotrwałe absencje chorobowe pracownika nie są uzasadnionymi przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę. Powyższa wykładnia doprowadziła też do oddalenia apelacji strony pozwanej od wyroku uznającego wypowiedzenie powódce umowy o pracę za bezskuteczne.

Drugą przyczyną budzącą zastrzeżenia co do jej prawidłowej oceny z punktu widzenia przytoczonych wyżej przepisów są przypadki nieprzychodzenia powódki do pracy bez usprawiedliwienia i przysyłanie w zastępstwie swojej matki. Sąd Rejonowy wymienione fakty ustalił, lecz uznał, że nie mogą obciążać powódki, ponieważ z zeznań jej przełożonej wynikało, że "matka powódki była zatrudniana w okresach wcześniejszych na umowie zlecenia i świadek jako kierownik godziła się na jej pracę - mając do niej zaufanie i dopuszczała ją do pracy w bufecie". Sąd Wojewódzki ustalenie to i stanowisko Sądu I instancji zaakceptował. Jednak tego rodzaju ocena jest nietrafna, gdyż pomija niewłaściwe postępowanie powódki jako pracownika (art. 100 § 1 KP) i przenosi punkt ciężkości na to, że pracodawca godził się na zastępstwa. Należy zatem uznać, że omówionym faktom nadał Sąd Wojewódzki niewłaściwe znaczenie, w szczególności bezzasadnie potraktował je jako niewystarczające do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Jak z przedstawionych uwag i rozważań wynika, kasacja strony pozwanej w części zarzucającej naruszenie prawa material-

nego - art. 45 § 1 KP jest usprawiedliwiona.

Nie można również odmówić jej trafności co do zarzutu naruszenia przepisów o postępowaniu, tj. art. 316 KPC. Z przepisu tego wynika, że sąd wydaje wyrok biorąc pod uwagę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy (§ 1 zdanie pierwsze). W przedmiotowej sprawie w chwili wydania wyroku przez Sąd Wojewódzki upłynął już okres wypowiedzenia, co oznacza, że jeżeli Sąd ten uznał wypowiedzenie za bezzasadne, powinien dokonać zmiany wyroku Sądu Rejonowego i orzec o przywróceniu powódki do pracy. Z art. 45 § 1 KP wynika bowiem, że wskutek upływu okresu wypowiedzenia umowa o pracę ulega rozwiązaniu, wobec czego w takiej sytuacji - w razie uznania przez sąd, że wypowiedzenie było nieuzasadnione - należy orzec o przywróceniu pracownika do pracy albo o odszkodowaniu. Tymczasem Sąd Wojewódzki oddalił apelację strony pozwanej, co oznacza, że zaakceptował uznanie bezskuteczności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, chociaż z upływem okresu wypowiedzenia umowa uległa już rozwiązaniu. Tak więc naruszenie art. 316 § 1 KPC spowodowało również naruszenie art. 45 § 1 KP w tej jego części, która stanowi o roszczeniach pracownika w przypadku nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy, uznając kasację za usprawiedliwioną, na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego rozpoznania.

=====