

Wyrok z dnia 28 października 1998 r.

I PKN 398/98

1. Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

2. Wypowiedzenie umowy o pracę długoletniemu pracownikowi, który utracił zdrowie w związku przyczynowym z rażąco naruszającymi zasady bezpieczeństwa i higieny pracy warunkami wykonywania zatrudnienia, może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 KP).

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 października 1998 r. sprawy z powództwa Romana W. przeciwko S. Zakładom Mięsnym S.A. w S.P. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z dnia 22 maja 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach wyrokiem z dnia 22 maja 1998 r. oddalił apelację strony pozwanej – S. Zakładów Mięsnych Spółki Akcyjnej w S.P. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Siedlcach z dnia 9 lutego 1998 r. [...] przywracającego do pracy na poprzednich warunkach powoda Romana W.

Rozstrzygnięcie to zapadło w następującym stanie faktycznym. Powód był zatrudniony u strony pozwanej od 25 listopada 1974 r. do 31 sierpnia 1997 r. jako pracownik fizyczny w oddziale uboju. Praca wykonywana przez powoda w mikroklimacie

wilgotnym i gorącym oraz w hałasie wymagała dźwigania ciężarów, co sprzyjało powstaniu i nawrotom jego dolegliwości bólowych dłoni oraz kręgosłupa na odcinku lędźwiowo-krzyżowym. Powód cierpi na schorzenia, które pozostają w związku przyczynowym z warunkami pracy i wiążą się z koniecznością korzystania ze zwolnień lekarskich, których wymiar wykazywał stałą tendencję wzrostową. W 1995 r. powód przebywał na tych zwolnieniach przez 47 dni, w 1996 r. - przez 58 dni, a do dnia 12 września 1997 r. już przez 52 dni.

Na tle takich ustaleń Sąd Wojewódzki potwierdził prawidłowość stanowiska Sądu pierwszej instancji, że wypowiadając powodowi umowę o pracę pozwany pracodawca wybrał niewłaściwą metodę rozwiązania problemu jego absencji chorobowych. Wadliwość ta polegała na przerwaniu na pracownika starań o zmianę miejsca pracy lub o uzyskanie renty. Fakt, że powód nie zwracał się o zmianę stanowiska pracy, nie zwalniał pracodawcy od obowiązku inicjatywy w tym zakresie. Sąd drugiej instancji uznał, że powodowi nie postawiono zarzutu niewłaściwego świadczenia pracy i dlatego niewyczerpanie przez stronę pozwaną możliwości przesunięcia długoletniego pracownika w drodze wypowiedzenia zmieniającego na inne odpowiednie stanowisko pracy i zastosowanie wypowiedzenia umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W kasacji strona pozwana podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego - przez błędną wykładnię art. 30 § 4 i 45 KP oraz przez niewłaściwe zastosowanie art. 8 KP, argumentując, że długotrwałe zwolnienia lekarskie powoda, który jest pracownikiem fizycznym, dezorganizowały proces produkcji, przeto uzasadniały wypowiedzenie mu umowy o pracę, które nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Kasacja jest nieuzasadniona. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy (art. 45 KP), ale również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze, za którego ochroną przemawiają w konkretnych okolicznościach sprawy zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie definitywne jako nadużycie prawa przez pracodawcę (art. 8 KP).

Za takim potraktowaniem pracownika przemawiało w rozpoznawanej sprawie długoletnie zatrudnienie powoda za niskim wynagrodzeniem w szczególnie uciążliwych warunkach pracy, które stanowiły przyczynę jego nieodwracalnych chorób pracowniczych, wymagających długich okresów leczenia. W tym zakresie Sąd drugiej instancji potwierdził wnikliwie ustalenia pierwszoinstancyjne, że schorzenia powoda, wykonującego pracę zawodową bez zastrzeżeń, pozostają w związku przyczynowym ze szkodliwymi warunkami jego zatrudnienia oraz wymagają coraz dłuższego ich leczenia. Następnie Sąd ten trafnie zasygnalizował, iż zjawisko generalnego występowania istotnych absencji chorobowych wśród długoletnich pracowników zatrudnionych na oddziale zatrudniającym powoda (oddział uboju), powinno być ograniczane przez poprawę warunków wykonywania pracy, prowadzącą do usuwania zagrożeń dla zdrowia zatrudnionych tam pracowników oraz przez przesuwanie na inne, odpowiednie stanowiska pracy pracowników, którzy z przyczyn dotyczących pracodawcy utracili dotychczasową sprawność zawodową. Podjęcie takich działań wymaga ustawowy obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 94 pkt 4 i 207 KP).

Pracodawca, zatrudniający pracowników w uciążliwych lub szkodliwych warunkach pracy, które wpływają na obniżenie ich zdrowotnej sprawności zawodowej, powinien liczyć się z możliwością negatywnej sądowej weryfikacji pozbycia się długoletnich pracowników, którzy utracili zdrowie w związku przyczynowym z urągającymi bezpieczeństwu i higienie pracy warunkami wykonywania zatrudnienia, spowodowaną uznaniem dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za czynność sprzeczną z zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP). Pracownicy tacy nie powinni być traktowani instrumentalnie jako zbędny lub nieprzydatny zawodowo balast dezorganizujący proces produkcji u pozwanego pracodawcy, który nie dostrzega lub pomniejsza własne ewidentne zaniedbania obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przyczynowo wpływających na obniżanie zdrowotnej sprawności zawodowej pracowników zatrudnionych na oddziale uboju. Wprawdzie w orzecznictwie w ostatnim okresie wypowiedzenie umowy o pracę uznaje się za tzw. zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, ale nie może to oznaczać przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę, którego zastosowanie wymaga - na żądanie pracownika - wnikliwej oceny sądowej. Dlatego przekonujące uzasadnienie przez Sądy obu instancji stanowiska o nadużyciu przez pozwanego

pracodawcę prawa wypowiedzenia powodowi umowy o pracę doprowadziło Sąd Najwyższy do oddalenia kasacji na podstawie art. 393¹² KPC.

=====