

**Wyrok z dnia 29 września 1998 r.**

**I PKN 335/98**

**Ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę.**

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 29 września 1998 r. sprawy z powództwa Ireny Ś., Elżbiety G. i Jadwigi N. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcji Leśnej „A.” Spółce z o.o. w K. - Zakład w B. o uznanie wypowiedzeń za bezskuteczne, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 2 kwietnia 1998 r. [...]

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

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

Sąd Rejonowy w Człuchowie wyrokiem z dnia 31 grudnia 1997 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umów o pracę dokonane przez „A.” Spółka z o.o. w K. Irenie Ś., Elżbiecie G. i Jadwidze N. w dniu 27 października 1997 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że przyczyną wypowiedzenia powódkom umów o pracę były częste nieobecności w pracy spowodowane chorobami. W 1997 r. Irena Ś. korzystała ze zwolnienia lekarskiego 57 dni, Elżbieta G. - 38 dni, a Jadwiga N. - 76 dni.

Jednak z zestawienia nieobecności pracowników z dnia 19 grudnia 1997 r., złożonego przez stronę pozwaną wynika, że 9 innych pracowników korzystało w 1997 r. ze zwolnień lekarskich od 100 do 265 dni. Zatem w porównaniu z tymi nieobecnościami, nieobecności powódek nie można uznać za częste i długotrwałe. Poza tym 4 pracowników produkcji korzystało ze zwolnień lekarskich od 45 do 51 dni, czyli w wymiarze porównywalnym z powódkami, przy czym 2 z nich ma niższy staż pracy niż powódki. Do pracy powódek nie było zastrzeżeń. Gdy natomiast chodzi o zaangażowanie i wydajność, to Irena Ś. oceniana była dobrze, pozostałe zaś powódki - średnio. Zdaniem Sądu Rejonowego, jeżeli pracownik rzetelnie wykonuje swoje obowiązki, to długi staż pracy i sytuacja osobista mogą przemawiać na jego korzyść, a tak było właśnie w przypadku powódek, które mają za sobą długoletni staż pracowniczy, przy czym powódka Jadwiga N. opiekuje się dzieckiem chorym na porażenie mózgowe. Z tych przyczyn i powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 29 grudnia 1982 r., omyłkowo podanym jako wyrok z dnia 12 grudnia 1982 r., I PRN 140/82 (OSNCP 1983 z. 8, poz. 122) Sąd uwzględnił żądanie pozwu.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 2 kwietnia 1998 r. oddalił apelację, którą strona pozwana złożyła od wymienionego wyroku. Sąd drugiej instancji uznał, że strona pozwana nie wykazała, iż nieobecność którejkolwiek z powódek była okolicznością dezorganizującą pracę. Z zestawienia nieobecności pracowników strony pozwanej nie wynika natomiast, że absencje powódek - w porównaniu z innymi pracownikami - były częste lub długotrwałe. To prawda, że dla strony pozwanej problemem są absencje pracowników, lecz dotyczy to „załogi zakładu pracy jako całości, a nie tylko powódek”. Ponadto ważną okolicznością w sprawie jest to, że zwolnienia lekarskie powódek wynikają w pewnej części z warunków pracy.

W kasacji od wyroku Sądu Wojewódzkiego strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni art. 45 KP, polegającej na przyjęciu, że nie zaistniały przyczyny, które uzasadniały wypowiedzenie którejkolwiek z powódek umowy o pracę. Zdaniem strony pozwanej, postępowanie dowodowe wykazało, że absencje chorobowe pracowników stanowiły istotny problem w funkcjonowaniu zakładu, a zwolnienia lekarskie powódek były czynnikiem dezorganizującym pracę. Jeżeli strona pozwana nie wypowiedziała umów o pracę wszystkim pracownikom, których nieobecność w pracy była znaczna, to dlatego, że mieli oni wydłużony okres zasiłkowy i ich zwolnienie w tym samym czasie, co powódek, było niemożliwe. Jednak podczas

procesu strona pozwana wypowiedziała umowy o pracę trzem dalszym pracownikom. Pozwana Spółka była zmuszona podjąć radykalne środki dla ratowania zakładu i ta okoliczność nie powinna przemawiać przeciwko niej. W konkluzji strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie żądań powódek.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna, gdyż zaskarżony wyrok został wydany z naruszeniem art. 45 KP. Naruszenie to polega na błędnej interpretacji pojęcia „wypowiedzenie nieuzasadnione” użytego w tym przepisie.

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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP), 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.

Sąd Wojewódzki w rozważaniach nad kwestią zasadności wypowiedzenia popadł w sprzeczność. Z jednej bowiem strony ustalił, że w 1997 r. powódki korzystały ze zwolnień lekarskich w wymiarze: Irena Ś. - 57 dni, Elżbieta G. - 38 dni, Jadwiga N. - 76 dni. Stwierdził również, że „dla osiągnięcia pożądaných wyników ekonomicznych zakładu produkcyjnego konieczna jest efektywna produkcja, ta zaś uwarunkowana jest w dużej mierze efektywną pracą jego pracowników”, a ponadto, że „częste absencje chorobowe pracowników pozwanego stanowią istotny problem w funkcjonowaniu tego zakładu pracy”. Ponadto przyjął, że w takiej sytuacji środkiem zaradczym może być dokonanie wypowiedzeń tym pracownikom, którzy często korzystają ze

zwolnień lekarskich. Z drugiej jednak strony Sąd Wojewódzki uznał, że w świetle powyższych przyczyn i okoliczności wypowiedzenie powódkom umów o pracę jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP, gdyż „problemem dla pozwanego pracodawcy są absencje chorobowe załogi zakładu jako całości, a nie tylko powódek”, a poza tym jest sprawą ocenną to, czy nieobecności powódek były częste lub długotrwałe w porównaniu z innymi pracownikami; dla Sądu Wojewódzkiego nie były one ani częste, ani długotrwałe. Wreszcie, mimo wcześniejszego stwierdzenia, że częsta i długotrwała nieobecność pracownika w pracy dezorganizuje pracę zakładu pracy oraz że absencje chorobowe pracowników są problemem dla pozwanego pracodawcy, zdaniem Sądu Wojewódzkiego, stwierdzenie to nie dotyczy powódek.

Jest to stanowisko nie tylko niekonsekwentne, lecz także i niezrozumiałe. Z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że powódki są pracownikami zakładu produkcyjnego strony pozwanej znajdującego się w B. Jest to zakład zatrudniający niewiele ponad 20 osób (według stanu na dzień 19 grudnia 1997 r. - 23 osoby), który dla utrzymania się musi wykonać określoną produkcję. Niewykonanie ustalonych norm zmusza więc do kupna prefabrykatów, które są droższe niż naturalne produkty roślinne poddawane obróbce i przetwarzaniu, a to z kolei zwiększa koszty utrzymania zakładu i zmniejsza jego zyski. Przekonujące jest zatem twierdzenie strony pozwanej, że kondycję finansową zakładu może poprawić tylko efektywna praca jego pracowników oraz że ochrona własnego bytu i obrona przed upadłością wymusiła podjęcie radykalnych środków. Zważywszy więc na liczebność zakładu w B. i jego typowo produkcyjny charakter oraz wręcz masowe zwolnienia lekarskie pracowników, nie można podzielić zapatrywania Sądu Wojewódzkiego, że dla pozwanego pracodawcy nie są problemem absencje powódek, lecz tylko „absencje chorobowe załogi zakładu jako całości”. Nie można bowiem uznać za racjonalny pogląd Sądu Wojewódzkiego, że skutki, jakie wynikają dla pracodawcy ze zwolnień lekarskich powódek, można oddzielić od całości skutków będących następstwem absencji pracowników zakładu w ogóle. Nie są to bowiem jakieś abstrakcyjne skutki, nie mające wpływu na efektywność pracy i osiągnięte wyniki produkcyjne, ale niewątpliwie skutki wymierne. Tym samym wadliwa jest dokonana przez Sąd Wojewódzki ocena ustalonego stanu faktycznego z punktu widzenia art. 45 § 1 KP.

Ponadto wzbudza zastrzeżenia ocena częstotliwości i czasu trwania absencji chorobowej powódek jako „nie częsta i nie długotrwała” w porównaniu z innymi pracownikami. Nie uwzględnia ona bowiem ustalonego przez Sąd Wojewódzki faktu, że

w liczbach bezwzględnych były to nieobecności długie, gdyż sięgające od 6 tygodni do ponad 2 miesięcy w roku. Sąd Wojewódzki w swojej ocenie pominął też okoliczność, że jeżeli nie uległy rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikami mającymi jeszcze dłuższe nieobecności w pracy, to dlatego, że pracownicy ci byli bądź w okresie pobierania zasiłku chorobowego bądź w okresie wypowiedzenia, z terminem rozwiązania umów późniejszym niż u powódek.

Z przedstawionych względów, a zwłaszcza dlatego, że zastosowanie przez Sąd Wojewódzki art. 45 § 1 KP nie uwzględniło wszystkich istotnych dla sprawy i ustalonych okoliczności, Sąd Najwyższy uznał, że konieczne jest uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Wojewódzkiemu w Koszalinie do ponownego rozpoznania. Dlatego też z mocy art. 393<sup>13</sup> KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====