

Wyrok z dnia 21 października 1999 r.

I PKN 323/99

W przypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe nie można od pracodawcy wymagać, by brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Przewodniczący: SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 października 1999 r. sprawy z powództwa Bożeny K. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 18 stycznia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

W imieniu powódki Bożeny K. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 18 stycznia 1999 r. [...], którym Sąd ten oddalił jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Końskich z dnia 20 października 1998 r. [...].

Sąd Pracy oddalił powództwo Bożeny K. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w K. o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu wyroku podniesiono, że powódka wносиła o przywrócenie do pracy twierdząc, że zwolnienie jej z pracy było bezzasadne, albowiem absencja chorobowa wynikała z warunków zatrudnienia. Powódka pracowała w Przychodni Rejonowej w K. jako lekarz stomatolog. 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. Oprócz powódki w przychodni zatrudnionych jest jeszcze dwóch stomatologów. Są tam trzy gabinety. Każdy z lekarzy musi raz w tygodniu pracować w godzinach popołudniowych. Każdy stomatolog ma swój rejon, a do każdego z tych rejo-

nów należy szkoła. Częsta nieobecność powódki w pracy powodowała skargi pacjentów, którzy nie byli leczeni. Inni lekarze przyjmowali tylko „przypadki ostre, bólowe”. Sytuacja taka powodowała dezorganizację pracy i złą atmosferę wśród zatrudnionych stomatologów. W piśmie z dnia 30 września 1996 r. dyrektor strony pozwanej uprzedził powódkę o możliwości rozwiązania z nią umowy o pracę w razie dalszej jej nieobecności. W dniu 17 maja 1998 r. wypowiedziano jej umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, uzasadniając to „jej niedyspozycywnością spowodowaną wysoką absencją chorobową”. W tych okolicznościach Sąd Pracy uznał, że wypowiedzenie jest uzasadnione. Częsta i długotrwała nieobecność powódki w pracy dezorganizowała działalność przychodni i „powodowała złą atmosferę wśród pozostałych stomatologów”. Nie ma przy tym znaczenia, że nieobecność ta nie była przez nią zawiniona, gdyż – zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego – nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także, gdy jest niezawinione przez pracownika. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, by zatrudniał pracownika przez nieograniczony żadnym terminem czas na danym stanowisku, jeśli obowiązkom związanym z tym stanowiskiem pracownik nie może podołać, bez względu na okoliczności, które to spowodowały.

Po rozpatrzeniu apelacji powódki Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał ją za nieuzasadnioną. Stwierdził w szczególności, że trafnie Sąd Pracy ustalił, iż częsta i długotrwała nieobecność powódki w pracy dezorganizowała usługi stomatologiczne strony pozwanej. Zarzut niewyjaśnienia okoliczności powstania schorzeń Bożeny K. nie ma znaczenia w sprawie. „Cytowane przez Sąd pierwszej instancji orzecznictwo Sądu Najwyższego wyraźnie stwierdza, że kryterium zatrudniania pracownika jest jego przydatność dla zakładu pracy. Ta linia orzecznictwa jest kontynuowana i w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600) wyraźnie Sąd Najwyższy stwierdził „Nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczania zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione”. Powoływanie się przez powódkę na warunki pracy jako przyczynę schorzenia kręgosłupa nie ma znaczenia, gdyż pracę stomatologa wykonuje ona również we własnym (prywatnym) gabinecie od 1989 r., czyli po-

nad 10 lat. „Jest więc tam narażona na takie same niedogodności, jak w Zespole Opieki Zdrowotnej”.

W kasacji zaskarżonemu nią wyrokowi postawiono zarzut, iż narusza on art. 45 w związku z art. 8 KP „przez przyjęcie, że absencja chorobowa spowodowana schorzeniem nabytym w warunkach zatrudnienia stanowi wystarczającą podstawę wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz że dokonane w związku z tym wypowiedzenie było uzasadnione i zgodne z zasadami współżycia społecznego”. Ponadto w kasacji zarzucono, że naruszony został art. 217 KPC „przez pominięcie dowodu z opinii biegłych lekarzy specjalistów medycyny pracy zgłaszanego przez pełnomocnika powódki”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie mogła zostać uwzględniona. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, co musi być uwzględnione przy ocenie jego zasadności lub bezzasadności w konkretnym przypadku. Częste i długotrwałe nieobecności powódki w pracy, prowadzące do dezorganizacji pracy jej placówki zatrudnienia, słusznie uznane zostały w zaskarżonym wyroku za uzasadniające wypowiedzenie, które zostało jej złożone. Zarzut naruszenia art. 45 w związku z art. 8 KP jest nietrafny. Nie bardzo przy tym wiadomo jak w kasacji pojmuje się związek między tymi przepisami; wyjaśnienia w tym zakresie w niej zawarte nie są jednoznaczne. W szczególności idzie o to, czy w jej ujęciu wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, a jedynie w następstwie skorzystania z prawa kształtującego przez pracodawcę doszło do jego nadużycia, bo mimo zasadności wypowiedzenia koliduje ono z zasadami współżycia społecznego, czy też, że w ogóle wypowiedzenie należy uznać za bezzasadne, a więc po prostu sprzeczne z wymaganiem wynikającym z art. 45 § 1 KP. Naruszenie zasad współżycia społecznego kasacja zdaje się upatrywać w tym, że absencja chorobowa powódki „związana była ze schorzeniem nabytym w warunkach zatrudnienia”. Ustalenia takiego jednakże, po pierwsze, brak w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a po drugie, nawet gdyby przyjąć, że warunki pracy u strony pozwanej pozostawały w związku ze schorzeniami powódki, to o naruszeniu zasad współżycia społecznego uzasadniającym sięgnięcie do art. 8 KP można by – choć i to jest bardzo wątpliwe – ewentualnie mówić tylko wtedy, gdyby się okazało, że warunki za-

trudnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie odpowiadały obowiązującym wymaganiom (przepisom i zasadom bhp), czego jednakże kasacja nie twierdzi. W myśl art. 393¹¹ KPC. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji. Te zaś wyznaczone są zwłaszcza przez to w jaki sposób ujęte zostały w niej jej podstawy – przez które, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pojmują się konkretne przepisy, których naruszenie w zaskarżonym wyroku się zarzuca – oraz ich uzasadnienie (art. 393³ KPC). Prowadzi to do konkluzji – z uwagi na określenie podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia w rozpoznawanej kasacji – że Sąd Najwyższy nie mógł przyjąć za wiarygodne, iż warunki zatrudnienia u strony pozwanej pozostawały w związku ze schorzeniami powódki, gdyż związku takiego nie ustalił Sąd drugiej instancji, wskazując przy tym, że powódka od ponad 10 lat wykonuje zawód stomatologa także we własnym gabinecie. Tym samym za bezpodstawną musi być uznana ta część argumentacji uzasadnienia kasacji na rzecz tezy o naruszeniu zasad współżycia społecznego, w której sugeruje się, że powodem absencji chorobowej powódki były warunki w jakich wykonywała ona pracę u strony pozwanej. Powoływanie się w uzasadnieniu kasacji na to, iż powódka była długoletnim, sumiennym pracownikiem, również nie może być wzięte pod uwagę przez Sąd Najwyższy, gdyż Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych również i w tym zakresie nie czynił ustaleń, a ponadto uznanie, iż w konkretnym przypadku dochodzi do wypowiedzenia umowy o pracę, które ma merytoryczne podstawy, pracownikowi o długoletnim stażu pracy i należycie wykonującemu swoje obowiązki, to za mało, dla postawienia tezy, że z tego tylko powodu wypowiedzenie to koliduje z zasadami współżycia społecznego i skutkiem tego stanowi nadużycie prawa ze strony pracodawcy.

Również zarzut naruszenia art. 217 KPC jest bezpodstawny. Z uwagi na przedmiot sporu powoływanie biegłych w celu oceny aktualnego stanu zdrowia powódki pozbawione było znaczenia. Zasadność wypowiedzenia powinna być bowiem oceniana według stanu istniejącego w chwili jego złożenia, a nie na podstawie tego, co zdarzy się, czy może zdarzyć się później. W przypadku, gdy absencje w pracy danego pracownika są częste i długotrwałe nie można od pracodawcy wymagać, by brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę. Skoro zaś nie można tego wymagać od pracodawcy, to badanie jaki był stan zdrowia powódki po wypowiedzeniu jej umowy o pracę nie mogło mieć wpływu na ocenę jego prawidłowości i w tym sensie było bezprzedmiotowe. Wprawdzie w myśl art. 217 § 1 KPC strona może aż do zamknięcia rozprawy

przycząć okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swych wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, ale sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (art. 217 § 2 KPC).

Ponieważ obecny stan zdrowia powódki nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (odpowiedzi na pytanie, czy wypowiedzenie było, czy nie było prawidłowe), a ustalenie tego było bezprzedmiotowe, a to tym samym oznacza, iż pominięcie zgłoszonego przez stronę powodową środka dowodowego przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie stanowiło naruszenia art. 217 § 2 KPC.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, mając na uwadze także art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====