

Wyrok z dnia 4 października 2000 r.

I PKN 70/00

Wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę i nagłe pogorszenie się z tego powodu stanu jego zdrowia nie jest wypadkiem przy pracy w pojęciu art. 6 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144 ze zm.).

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 października 2000 r. sprawy z powództwa Zenona C. przeciwko Zakładowi Konfekcyjnemu „T.” w K. o przywrócenie do pracy i ustalenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 21 października 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację,
zasądził od Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Krotoszynie na rzecz adwokat Bożeny N. kwotę 200 zł tytułem nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

U z a s a d n i e

W imieniu Zenona C. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 21 października 1999 r. [...], którym zmienił wyrok (oddalając jego powództwo) Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Krotoszynie z dnia 11 lutego 1998 r. [...].

Powód Zenon C. wniósł przeciwko Zakładowi Konfekcyjnemu „T.” w K. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. W toku postępowania powód sprecyzował żądanie ujmując je alternatywnie i domagając się odszkodowania bądź przywrócenia do pracy, pozostawiając wybór do uznania Sądu. Zenon C. wystąpił przeciwko pozwanemu Zakładowi Konfekcyjnemu „T.” w K. o ustalenie, że wypadek, któremu uległ

w dniu 27 marca 1997 r. na terenie pozwanego zakładu, jest wypadkiem przy pracy. W uzasadnieniu pozwu podniósł, że komisja powypadkowa błędnie ustaliła, iż nie uległ wypadkowi przy pracy, podczas gdy w rzeczywistości skutek wręczenia mu w dniu 27 marca 1997 r. wypowiedzenia umowy o pracę doznał silnego zdenerwowania wymagającego leczenia w Poradni Zdrowia Psychicznego. Strona pozwana argumentowała natomiast, że wręczenie powodowi pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowi wypadku przy pracy w rozumieniu art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144 ze zm.), gdyż nie spełnia warunków wymaganych przez tę ustawę, tj. nagłości zdarzenia, wywołania go przyczyną zewnętrzną i związku tego zdarzenia z pracą. Obie sprawy połączone zostały do wspólnego rozpoznania. Sąd Pracy zasądził od pozwanego Zakładu Konfekcyjnego „T.” w K. na rzecz powoda kwotę 1.797,00 zł tytułem odszkodowania, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Powód zatrudniony był u strony pozwanej w okresie od 8 stycznia 1973 r. do 30 kwietnia 1997 r. na stanowisku wykrawacza. W dniu 27 marca 1997 r. dyrektor pozwanego Zakładu wezwał powoda do swojego gabinetu celem wręczenia mu pisma o rozwiązaniu umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał zmniejszenie zatrudnienia w zakładzie w związku ze zmianami organizacyjnymi. Powód po przeczytaniu pisma zwrócił je dyrektorowi odmawiając jego przyjęcia i żądając przesłania go pocztą. Po opuszczeniu gabinetu dyrektora udał się do lekarza zakładowego, gdzie otrzymał skierowanie do Poradni Zdrowia Psychicznego w K. Udał się tam niezwłocznie i otrzymał zaświadczenie o niezdolności do pracy od dnia 27 marca 1997 r. do dnia 25 kwietnia 1997 r. Ze sporządzonej opinii sądowo-psychiatrycznej wynika, iż w momencie wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę powód nie był w stanie świadomie pojąć treści dokonywanej czynności prawnej polegającej na złożeniu przez pracodawcę oświadczenia woli w przedmiocie zwolnienia z pracy. Powód jest pacjentem Poradni Zdrowia Psychicznego w K. od 1990 r. Sąd Pracy uznał, odwołując się do ustalonej w tej mierze linii orzecznictwa Sądu Najwyższego, iż wręczenie pracownikowi pisma zawierającego oświadczenie zakładu pracy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowi nagłego zdarzenia wywołanego przyczyną zewnętrzną i oddalił powództwo w zakresie żądania ustalenia, iż miał miejsce wypadek przy pracy. W kwestii zasadności rozwiązania umowy o pracę Sąd ten przyjął, iż po stronie pracodawcy zachodziły podstawy dla wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z powodu zmniejszenia zatrudnienia w

związku ze zmianami organizacyjnymi, a zatem z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu ustawy z dnia 28 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.). Jednakże zdaniem tego Sądu powód w dniu wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę był niezdolny do jej wykonywania (co bez nieusprawiedliwionej zwłoki wykazał udając się jeszcze tego samego dnia do lekarza psychiatry i otrzymując zwolnienie lekarskie obejmujące także dzień 27 marca 1997 r.), a także nie był on w stanie pojąć treści dokonywanej czynności prawnej polegającej na złożeniu przez pracodawcę oświadczenia woli w przedmiocie zwolnienia z pracy. Wobec powyższego Sąd Pracy przyjął, iż wręczenie powodowi wypowiedzenia umowy o pracę naruszyło art. 41 KP i zasądził odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, uznając za niecelowe przywrócenie go do pracy z uwagi na dalszą jego niezdolność do pracy.

Po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że jest ona zasadna, natomiast za bezzasadną uznał apelację powoda (który domagał się w niej uznania zdarzenia z 27 marca 1997 r., za wypadek przy pracy). Przepis art. 41 KP, którego naruszenia zdaniem Sądu pierwszej instancji dopuściła się strona pozwana wręczając powodowi wypowiedzenie umowy o pracę stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub np. chorobą. Przepis ten zakazuje dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, a nie w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Niezdolność do pracy z powodu choroby jest przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, sama jednak niezdolność do pracy nie zastępuje i nie przesądza o nieobecności w pracy. Jeżeli zatem przepis ten łączy zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z faktyczną nieobecnością pracownika w pracy, a nie z obecnością w czasie trwania przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność, to zdaniem Sądu odwoławczego przyjmowana do pewnego czasu wykładnia tego przepisu (np. w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 1968 r., III PZP 21/68, OSNCP1969/5/82) jest nieusprawiedliwiona; w tym zakresie Sąd drugiej instancji powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone przez pełny skład Izby Administracyjnej, Pracy i Ubez-

pieczeń Społecznych Sądu Najwyższego w uchwale z dnia 11 marca 1993 r. (I PZP 68/92, OSNCP z 1993 r. z. 9, poz. 140), w której stwierdzono, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 KP. Wobec powyższego wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest skuteczne, zgodne z prawem i nie może być podważane z powołaniem się na art. 41 KP. Z ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego wynika ponad wszelką wątpliwość, że powód świadczył w dniu 27 marca 1997 r. pracę i w trakcie jej wykonywania nastąpiło wręczenie mu wypowiedzenia umowy o pracę.

Uznając za bezzasadną apelację powoda Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, iż Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął – powołując się na ustaloną w tej mierze linię orzecznictwa Sądu Najwyższego – że wręczenie powodowi pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowi nagłego zdarzenia wywołanego przyczyną zewnętrzną w rozumieniu art. 6 ustawy wypadkowej. Nie można nadać charakteru przyczyny zewnętrznej w rozumieniu tego przepisu samemu faktowi zdenerwowania spowodowanego wręceniem pracownikowi pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Stres związany z możliwością wręczenia pracownikowi pisma zawierającego wypowiedzenie mu umowy o pracę jest nieodłącznie wpisany w charakter stosunków pracowniczych, a jego rozmiar nie może być uznany za „ponadnormatywny”, warunkujący przyjęcie go jako przyczyny zewnętrznej. Tym samym żądanie powoda w przedmiocie uznania zdarzenia z dnia 27 marca 1997 r. za wypadek przy pracy nie mogło być uwzględnione przez Sąd pierwszej instancji.

W kasacji stwierdzono, że oparto ją „na podstawach prawnych wskazanych w art. 393¹ § 1 pkt. 1 i 2 KPC”. Z jej uzasadnienia wynika, że powód kwestionuje zastosowanie przez Sąd drugiej instancji art. 6 ustawy wypadkowej oraz art. 41 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest pozbawiona usprawiedliwionych podstaw i w następstwie tego nie została uwzględniona. Jako podstawę kasacji wskazano naruszenie art. 393¹ § 1 pkt 1 i 2 KPC. Po pierwsze, art. 393¹ KPC nie jest podzielony na paragrafy i wobec tego należy uznać, iż skarżącemu idzie o art. 393¹ pkt 1 i 2 KPC. Po drugie, Sąd Najwyższy nie może wziąć w ogóle pod rozwagę zarzutu wynikającego z

odwołania się do art. 393¹ pkt 2 KPC, gdyż w kasacji nie wskazuje się konkretnych przepisów postępowania, które w ocenie powoda zostały naruszone przez Sąd drugiej instancji. Przez powołanie podstaw kasacyjnych – zgodnie z utrwalonym orzecznictwem – nie rozumie się jedynie wskazania art. 393¹ KPC, lecz przytoczenie konkretnych przepisów prawa materialnego lub przepisów postępowania, które według wnoszącego kasację zostały naruszone w zaskarżonym przez nią wyroku. Jednocześnie zgodnie z art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, co oznacza, iż w niniejszej sprawie rozważenia wymagał (mógł stanowić ich przedmiot) jedynie zarzut naruszenia art. 41 KP oraz art. 6 ustawy wypadkowej, gdyż jedynie te przepisy zostały wskazane w kasacji (w jej uzasadnieniu). Oznacza to także, że dla Sądu Najwyższego miarodajny (wiązący) jest stan faktyczny sprawy w tej wersji, która znalazła wyraz w ustaleniach faktycznych Sądu drugiej instancji. Jest to istotne w niniejszej sprawie, bo w wywodach uzasadnienia kasacji sporo miejsca poświęcono przedstawieniu okoliczności, które nie były w ogóle przedmiotem ustaleń faktycznych Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, bądź też poprzez które w istocie kwestionuje się te ustalenia. W uzasadnieniu kasacji zarzuca się także to, że Sąd drugiej instancji nie przeprowadził pewnych dowodów, nie wskazuje się jednakże przy tym, jaki czy jakie przepisy postępowania zostały w ten sposób przez ten Sąd pogwałcone. To zaś oznacza, że zarzuty tego typu musiały zostać pominięte przez Sąd Najwyższy. Prowadzi to z kolei do wniosku, że z uwagi na przyjęte przez Sąd drugiej instancji ustalenia faktyczne bezpodstawny jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 41 KP. Z ustaleń tych wynika bowiem w szczególności, że powód wykonywał pracę w dniu wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę, a wobec tego, przyjmując ten sposób wykładni, który znalazł wyraz w uchwale Sądu Najwyższego z 11 marca 1993 r., należy stwierdzić, że wypowiedzenie to nie naruszało art. 41 KP. Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela zarówno zawartą w tej uchwale wykładnię art. 41 KP jak i przedstawioną w niej argumentację na rzecz przyjętego w niej stanowiska. Bezpodstawny jest również zarzut naruszenia art. 6 ustawy wypadkowej. Sąd Najwyższy w tym zakresie podziela dotychczasowy kierunek orzecznictwa, w którym zdarzeniom polegającym na wręczeniu pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę odmawia się cech wypadku przy pracy w pojęciu tego przepisu. Wręczenie pracownikowi wypowiedzenia może stanowić dla niego zaskoczenie, nie uzasadnia to jednakże, by przypisywać mu cechę nagłości w rozumieniu art. 6 ustawy wypadkowej (bez wątplenia nie jest to zdarzenie nagłe z punktu widzenia pracodawcy). Ponadto

nie każdy nagły fakt czy nagłe wydarzenie (spowodowane przyczyną zewnętrzną), jakie ma miejsce w zakładzie pracy zasługuje automatycznie na kwalifikowanie go do kategorii wypadku przy pracy. Innymi słowy, nie każde wydarzenie nagłe zawsze zasługuje na uznanie go za „zdarzenie nagłe”. W rozważanym przypadku trzeba mieć przy tym na względzie to, że wypowiadając umowę o pracę powodowi, a w konsekwencji, także wręczając mu wypowiedzenie, pracodawca nie działał wbrew prawu (zachowanie jego nie było bezprawne), a co więcej - i co szczególnie istotne – korzystał on w ten sposób z przysługującego mu prawa (kształtującego) podmiotowego. Nie można zaś uważać, że jeżeli podmiot zgodnie z ustalonymi regułami korzysta z przyznanego mu przez ustawodawcę prawa podmiotowego, to powinien ponosić konsekwencje ryzyka z tym związanego. Wreszcie można mieć wątpliwości czy wręczenie wypowiedzenia umowy o pracę pozostaje w związku z pracą, czego wymaga art. 6 ustawy wypadkowej. Pozostaje ono w związku z istnieniem stosunku pracy (w tym znaczeniu, że zmierza do jego rozwiązania), a nie z faktem wykonywania (świadczenia) pracy. W szczególności jego wręczenie nie następuje podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności albo poleceń przełożonych (art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy wypadkowej) ani też podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia (art. 6 ust. 1 pkt 2 ustawy wypadkowej). Wręczenie wypowiedzenia następuje bowiem w czasie szczególnego rodzaju przerwy w pracy. Oprócz tego przyjmując, że zdarzeniem nagłym jest sam fakt wręczenia wypowiedzenia, pojawia się pytanie o to, co jest jego „przyczyną zewnętrzną” i gdzie jej szukać. W innym możliwym ujęciu za zdarzenie nagłe może być uznane nagłe pogorszenie się stanu zdrowia pracownika, zaś za jego przyczynę zewnętrzną wręczenie mu wypowiedzenia (ściśle biorąc dotarcie do świadomości pracownika informacji o zwolnieniu z pracy). W takim jednak przypadku trudno przyjąć, że wręczenie wypowiedzenia jest jedyną przyczyną nagłego pogorszenia się stanu zdrowia pracownika. Do pogorszenia tego stanu może nagle dojść, ponieważ istnieją także przyczyny, uwarunkowania wewnętrzne (stan chorobowy), a wobec tego należy przyjąć – mając na uwadze dotychczasowy kierunek orzecznictwa – że przyczyna zewnętrzna podlega wartościowaniu. Nietypowość czy wyjątkowość przyczyny (współprzyczyny) zewnętrznej w określonych okolicznościach przemawia za przyjęciem, iż gwałtowne pogorszenie się stanu zdrowia (bądź śmierć) pracownika wywołane zostało przyczyną zewnętrzną i w konsekwencji, jeżeli ma to związek z pracą, powinno być zakwalifikowane jako wypadek przy pracy.

Takiego charakteru nie ma wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, bo choć między określonymi stronami jest na ogół czynnością jednorazową, bo kończy byt stosunku pracy, to jednak należy do kategorii zwykłych czynności w stosunkach pracy, z dokonaniem których w stosunku do niego musi się liczyć każdy pracownik i pracodawca. Niezależnie od tego należy stwierdzić, że z ustaleń Sądu drugiej instancji nie wynika, by w następstwie wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę doszło do nagłego pogorszenia jego stanu zdrowia. W uzasadnieniu kasacji twierdzi się, że zaskarżony wyrok narusza prawo materialne przez błędną wykładnię art. 6 ustawy wypadkowej, nie wskazuje się jednakże na czym błąd w tym zakresie polegał, ograniczając się do wyrażenia zdania, że wręczenie wypowiedzenia powodowi było zdarzeniem nagłym i miało związek z wykonywaniem przez niego pracy. Nie uwzględnia się przy tym, że by uznać dane zdarzenie za wypadek przy pracy, obok jego nagłości i związku z pracą art. 6 ustawy wypadkowej wymaga jeszcze, by zdarzenie to było wywołane przyczyną zewnętrzną. Wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę nie jest wypadkiem przy pracy (nie jest zdarzeniem nagłym w pojęciu art. 6 ustawy wypadkowej, a jego związek z pracą i istnienie zewnętrznej przyczyny w rozumieniu tego przepisu są wątpliwe), nie jest również wypadkiem przy pracy nagłe pogorszenie się stanu zdrowia pracownika w następstwie wręzonego mu wypowiedzenia, bo jakkolwiek może zostać ono uznane za zdarzenie nagłe, to jednak nie jest ono wywołane przyczyną zewnętrzną w rozumieniu art. 6 ustawy wypadkowej, a jego związek z pracą jest również wątpliwy.

Z powyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====