

Wyrok z dnia 6 listopada 2001 r.

I PKN 449/00

Pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2001 r. sprawy z powództwa Stanisława B., Ryszarda K. i Franciszka W. przeciwko „E.-P.” Sp. z o.o. w Ś.G. o uznanie wypowiedzenia umów o pracę za bezskuteczne, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 13 stycznia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kozienicach wyrokiem z dnia 16 listopada 1999 r. oddalił powództwa Stanisława B., Ryszarda K., Ryszarda M. i Franciszka W. przeciwko „E.-P.” - spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o uznanie za bezskuteczne wypowiedzeń umów o pracę, a w stosunku do piątego powoda, Zbigniewa S., umorzył postępowanie.

Sąd ten ustalił, że czterej powodowie, co do których rozpoznał sprawę merytorycznie, byli zatrudnieni u strony pozwanej na stanowiskach monterów. Od 1 września 1993 r. wprowadzono u strony pozwanej nową metodę oceniania pracowników, która polega na przyznawaniu przez kierowników jednostek organizacyjnych Spółki

punktów składających się ogólną ocenę pracownika w zakresie kwalifikacji, przydatności zawodowej, wydajności pracy, zaangażowania i dyspozycyjności, współpracy w zespole oraz dyscypliny pracy i absencji chorobowej. Pracownik mógł uzyskać w wyniku tej oceny maksymalnie 50 punktów. Według ocen dokonanych na 20 listopada 1998 r. i 5 lipca 1999 r. powodowie uzyskali następującą liczbę punktów: Franciszek W. - 31 i 30, Ryszard K. - 33 i 30, Stanisław B. - 41 i 36 a Ryszard M. - 32 i 30. Powodom zarzucono „relatywnie wysoką” absencję chorobową. W pierwszym półroczu 1999 r. u Stanisława B. wynosiła ona 51,1 %, u Ryszarda M. - 24,4%, zaś w 1997 r. u Franciszka W. - 19,8%. Wskaźnik absencji Stanisława B. był wysoki również we wcześniejszych latach, wynosił w 1995 r. 55,5%, a w 1996 r. 21,7%. Średnia absencja chorobowa w Spółce w latach 1998 - 1999 wynosiła 10 - 8 %. Z powodu wysokiej absencji powodów i innych pracowników pozwany pracodawca musiał doraznie zatrudniać osoby na podstawie umów zlecenia oraz dodatkowych pracowników na podstawie umów na czas określony, co znacznie zwiększało koszty jego działalności. Już w listopadzie 1997 r. Spółka zamierzała rozwiązać umowy o pracę z Ryszardem M. i Ryszardem K., jednakże zostali oni „wybroni” przez związki zawodowe. Mimo to wkrótce potem odmówili wyjazdu na delegację do T., usprawiedliwiając swą nieobecność zaświadczeniami lekarskimi. Oceniając, że wysoka absencja chorobowa pracowników powoduje zwiększenie kosztów działalności, trudności organizacyjne, a także pomniejsza dyspozycyjność jednostki produkcyjnej i uniemożliwia osiągnięcie zakładanych wyników „terminowo-ekonomicznych”, zaś niska przydatność ustalona na podstawie ocen pracowników uniemożliwia prowadzenie skutecznej i konkurencyjnej działalności produkcyjno-ekonomicznej, pozwany pracodawca wypowiedział powodom umowy o pracę, z tym że w stosunku do Ryszarda K. nie wskazał jako przyczyny wypowiedzenia wysokiej absencji chorobowej. Pisma zawierające oświadczenia o wypowiedzeniu wręczył powodom kierownik budowy Kazimierz P., Ryszardowi M. 27 sierpnia 1999 r., Franciszkowi W. i Ryszardowi K. 26 sierpnia 1999 r., a Stanisławowi B. 31 sierpnia 1999 r. Powodowie zapoznali się z treścią pism wraz z pouczeniem o prawie odwołania się, lecz odmówili ich przyjęcia i podpisania. Odwołania wnieśli do Sądu 6 września wnosząc jednocześnie, poza Stanisławem B., który zachował termin, o przywrócenie uchybionego terminu. Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do przywrócenia terminu, gdyż nieprzekonujące jest jego zdaniem twierdzenie, że mogli oni zrozumieć pouczenie o treści „od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem służy Panu prawo wniesienia odwołania w ter-

minie 7 dni do Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Koźienicach” jako możliwość odwołania w terminie 7 dni licząc od 30 listopada 1999 r. (upływu okresu wypowiedzenia). Niezależnie od tego Sąd poddał merytorycznej ocenie zasadność wypowiedzeń i uznał, że „wiarygodne i przekonujące” są zarzuty strony pozwanej dotyczące wysokiej absencji części powodów oraz niskiej przydatności dla Spółki ich wszystkich. Wysoka absencja chorobowa pracowników, między innymi powodów, podwyższała koszty działalności Spółki i źle wpływała na jej kondycję i konkurencyjność na rynku. Kierownik budowy przyznając powodom około 30 punktów na 50 możliwych zaliczył ich do średnich pracowników. Pozwany pracodawca nie jest jednakże usatysfakcjonowany świadczeniem pracy na „średnim” poziomie i dlatego uznanie takich pracowników za nisko przydatnych dla pracodawcy jest zdaniem Sądu uzasadnione.

Sąd Okręgowy w Radomiu, po rozpoznaniu apelacji powodów wyrokiem z dnia 13 stycznia 2000 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Koźienicach w ten sposób, że zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powodów: Stanisława B. kwotę 5.720,70 zł, Ryszarda K. 5.887,29 zł, Ryszarda M. 4.454,55 zł i na rzecz Franciszka W. 5.375,31 zł z odsetkami. Sąd drugiej instancji uznał, że istnieją podstawy do przywrócenia terminu do wniesienia odwołań powodom Ryszardowi K., Ryszardowi M. i Franciszkowi W. Pouczenie udzielone przez pracodawcę co do terminu i sposobu wniesienia odwołania różniło się od treści przepisu art. 264 § 1 KP, zgodnie z którym odwołanie wnosi się w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę, a pracodawca błędnie pouczył, że termin odwołania biegnie od rozwiązania umowy o pracę. Ponadto z adnotacji poczynionych na pismach zawierających oświadczenia o wypowiedzeniu poczynionych przez kierownika budowy K.P. wynika, że odczytano treść wypowiedzenia, a nie wiadomo, czy informowano właściwie o możliwości odwołania się. Nie wiadomo też, do czego odnosi się stwierdzenie, że wypowiedzenie jest prawomocne. Opóźnienia we wniesieniu pozwów były zaledwie kilkudniowe, powodowie wnieśli odwołania niezwłocznie po uzyskaniu informacji od adwokata.

Sąd Okręgowy nie znalazł też merytorycznych podstaw do oddalenia powodów. Jego zdaniem, Sąd Rejonowy niezbyt wszechstronnie rozważył materiał dowodowy. Powodowie byli długoletnimi pracownikami strony pozwanej. Najkrócej pracował Franciszek W. - 21 lat, a najdłużej Stanisław B. - ponad 34 lata. Do ich pracy nie było zastrzeżeń. Powodom Ryszardowi M. i Ryszardowi K. zamierzano wypowiedzieć umowę w 1997 r., lecz z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a odmowa wy-

jazdu do T. nie ma znaczenia, skoro pracodawca nie wyciągnął z niej żadnych konsekwencji. Jeśli zaś chodzi o absencję chorobową, to powód K. w latach 1998 - 1999 w ogóle nie przebywał na zwolnieniach lekarskich, a powód M. w 1998 r. przebywał na zwolnieniu z powodu wypadku w drodze z pracy oraz choroby kręgosłupa. W 1999 r. jego nieobecność z powodu choroby trwała 40 dni, z czego 30 po dokonaniu wypowiedzenia. Absencja Franciszka W. w 1999 r. do dnia wypowiedzenia wynosiła zaledwie 2 dni. Absencja powoda Stanisława B. w ostatnich czterech latach była niższa niż przed 1996 r., a w 1997 r. w ogóle nie występowała. Zwolnienia powodów nie były kilkudniowe, co mogłoby świadczyć o lekceważeniu obowiązków. Przyczyna wypowiedzenia określona jako niska przydatność dla Spółki jest - w ocenie Sądu drugiej instancji - „zbyt ogólna i nieskonkretyzowana”. Podnoszona wadliwość wykonania konstrukcji obciąża nadzór, a nie powoda K., który nie był jedyną osobą wykonującą tę konstrukcję. Kierownik budowy, wyjaśniając, że pracownicy nie chcieli pracować w godzinach nadliczbowych, powinien był wydać polecenie takiej pracy, jeżeli zachodziła jej potrzeba, a nie prosić. Odmowa wykonania polecenia stanowiłaby wówczas naruszenie obowiązków pracowniczych i podstawę rozwiązania umów o pracę. Zarzut odmowy pracy w godzinach nadliczbowych nie mieści się w pojęciu niskiej przydatności. Sąd drugiej instancji przeprowadził dowód z akt sprawy Sądu Rejonowego w Koźlenicach [...], na podstawie którego ustalił, że pozwana Spółka miała być połączona z taką samą spółką w W. i w związku z tym zatrudnienie musiało ulec zmniejszeniu do 100 osób do końca 1999 r. Ta okoliczność wynika z zeznań świadka B. wiceprzewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”, ocenionych jako wiarygodne. Z zeznań tego świadka wynika, że „absencja chorobowa jest jedynie przykrywką do pozbycia się pracowników, bez wypłacania odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania umów o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Z analizy zatrudnienia w 1999 r. złożonej w postępowaniu apelacyjnym przez stronę pozwaną wynika, że doszło do znacznego ograniczenia zatrudnienia w pozwanej Spółce wśród pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. W latach 1998 - 1999 Spółka zatrudniła kilkudziesięciu pracowników na podstawie umów zlecenia i umów o pracę na czas określony. Nie można przyjąć, że zatrudnienie kilkudziesięciu pracowników było efektem absencji chorobowej kilku pracowników. Powodowie uzyskali ponad 30 punktów w 50-stopniowej skali, a więc są pracownikami ponadprzeciętnymi, a powód Stanisław B. został oceniony jako dobry. Również w ramach kryterium dyscypliny pracy i absencji chorobowej powodowie zostali ocenieni

ponadprzeciętnie. Zdaniem Sądu Okręgowego pozwany pracodawca naruszył art. 30 § 4 KP. „Wypowiedzenie z przyczyn absencji chorobowej było nieuzasadnione i naruszało w/w przepis.” Ponieważ pozwana ogranicza zatrudnienie, Sąd Okręgowy uznał za niecelowe orzeczenie o przywróceniu do pracy, tym bardziej że powodowie wnieśli o ewentualne zasądzenie odszkodowań.

Strona pozwana wniosła kasację od tego wyroku, podnosząc zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP przez błędną interpretację pojęcia „wypowiedzenie nieuzasadnione” użytego w powyższym przepisie w stosunku do odwołującego się oraz naruszenia art. 233 § 1 KPC poprzez dokonanie przez Sąd drugiej instancji odmiennych ustaleń faktycznych od ustaleń Sądu pierwszej instancji, bez przeprowadzenia postępowania dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów m. in. przez danie wiary zeznaniom świadka T.B., podczas gdy zeznania te okazały się oczywiście niewiarygodne. Powołując się na te podstawy, pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu kasacji poruszono kilka wątków. Pierwsza kwestia dotyczyła przywrócenia trzem powodom terminu do wniesienia odwołania. Ten wątek nie mógł być rozpatrywany przez Sąd Najwyższy, ponieważ nie został powiązany z powołaniem się na odpowiednią podstawę kasacji, która nie zawiera zarzutu naruszenia przepisu Kodeksu pracy traktującego o tej materii. W zakresie podstawy naruszenia prawa materialnego kasacja zawiera stwierdzenie, że Sąd Okręgowy bezpodstawnie uznał, że absencja i niska przydatność nie są rzeczywistymi, prawdziwymi przyczynami wypowiedzeń umów o pracę a przyczynami pozornymi. Autor kasacji przytoczył dane dotyczące liczby dni nieobecności trzech powodów w pracy w poszczególnych latach. Powołał się na zeznania świadków, które wskazywały na dezorganizację procesu pracy, trudności w dotrzymaniu terminów wykonania zleceń, narażenie na kary umowne i utratę renomy oraz konieczność zatrudniania dodatkowych pracowników jako efekty nadmiernej absencji chorobowej. Podniesiono też, że ocenę pracowników przeprowadzają osoby doświadczone, dobrze przygotowane, do których zarząd Spółki ma pełne zaufanie. Zdaniem wnoszącego kasację, Sąd Okręgowy niesłusznie zakwestionował odpowiedzialność powoda K. za niewłaściwie wykonane elementy. Bezpodstawnie też obdarzył wiarą zeznania świadka T.B., które „nie powinny być wzięte pod uwagę, jako bezprzedmiotowe i nie zasługujące na wiarygodność”.

Sąd Okręgowy w Radomiu postanowieniem z dnia 21 kwietnia 2000 r. odrzucił kasację w części dotyczącej powoda Ryszarda M. z uwagi na zbyt niską wartość przedmiotu zaskarżenia.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. Przede wszystkim należy podnieść, że Sąd Najwyższy, rozpoznający sprawę wyłącznie w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC) może odnosić się tylko do tych zarzutów, które zostały powiązane z odpowiednimi przepisami prawa. Tylko zarzuty naruszenia wskazanych w kasacji przepisów są przedmiotem weryfikacji w postępowaniu kasacyjnym, które nie jest stosownym forum do przedstawiania po raz kolejny twierdzeń strony co do faktów. Ustalenia faktyczne, na których Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie, zostały zakwestionowane w kasacji tylko w niewielkim fragmencie dotyczącym ubocznej kwestii. Sąd drugiej instancji odwołał się do zeznań świadka T.B., rozważając, jakie były rzeczywiste przyczyny dokonanych wypowiedzeń, po zdyskwalifikowaniu przyczyn podanych przez pracodawcę w jego oświadczeniach skierowanych do powodów. Te rozważania można uznać za zbędne. Sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę ma za zadanie ustalenie, czy przyczyny podane przez pracodawcę istotnie miały miejsce i czy można je ocenić jako dostateczne uzasadnienie wypowiedzenia. W razie ustalenia, że zarzucane fakty nie miały miejsca lub że nie stanowią one wystarczającej przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie jest zadaniem sądu poszukiwanie rzeczywistych motywów decyzji pracodawcy. Zbędne były zatem w tej sprawie rozważania Sądu dotyczące reorganizacji strony pozwanej i rozmiaru dokonywanych zwolnień, skoro wskazanymi przyczynami wypowiedzeń były niska przydatność dla Spółki i nadmierna absencja chorobowa. Za powiązane z tymi przyczynami można jedynie uznać twierdzenia kasacji odnoszące się do zarzutów stawianych powodowi K., a dotyczących błędów w wykonaniu konstrukcji stalowych. W kasacji, dla zwalczenia ustalenia Sądu, zgodnie z którym powód niesłusznie jest obciążony odpowiedzialnością za te błędy, powołano się na dokumenty przedstawione na kartach od 103 do 109. Tymczasem dokumenty te to zestawienie elementów wysyłkowych, z treści których nie wynika wcale jakikolwiek związek z osobą powoda, a w każdym razie jego odpowiedzialność za popełnione usterki.

Stwierdzić zatem należy, że ustalenia Sądu, które stanowiły podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia, zostały zakwestionowane tylko w niewielkim fragmencie dotyczącym ustaleń nieistotnych, a w zakresie ustaleń istotnych - nieskutecznie. W tej sytuacji, dla oceny podniesionego zarzutu naruszenia prawa materialnego miarodajny był ustalony przez Sąd drugiej instancji stan faktyczny. Z niezakwestionowanych skutecznie ustaleń wynika, że wszyscy powodowie byli długoletnimi pracownikami i do ich pracy nie było zastrzeżeń. Z przeprowadzonych ocen wyrażonych w punktach wynika, że powód Stanisław B. jest dobrym pracownikiem, a pozostali powodowie - „ponadprzeciętnymi”. W tej sytuacji podana pracownikom przyczyna sformułowana jako niska przydatność dla Spółki słusznie została zdyskwalifikowana jako mało konkretna i nieprzystająca do obiektywnych danych. Pracodawca, powołując się na tak niejasno wyrażoną przyczynę wypowiedzenia, musi liczyć się z tym, że nie zdoła wykazać jego zasadności, chyba że w okolicznościach sprawy okaże się, że dla zwolnionego pracownika od początku było jasne, dlaczego dokonano wypowiedzenia. W zakresie drugiej przyczyny wypowiedzenia - nadmiernej absencji chorobowej - wykładnia prawa dokonana przez Sąd w zaskarżonym orzeczeniu również zasługuje na aprobatę. Usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy narażają na szwank istotne interesy pracodawcy. Dla wykazania zasadności wypowiedzenia (w rozumieniu art. 45 § 1 KP) nie jest w takiej sytuacji wystarczające powołanie się na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymaniu terminów zleceń. Pracodawca, który jest przecież przedsiębiorcą, powinien organizować swoją działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów. Twierdzenia pozwanej Spółki należy natomiast określić jako ogólnikowe i niepowiązane z osobami powodów.

Zarzut naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwą wykładnię art. 45 § 1 KP okazał się zatem niesłuszny.

Przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego nie mogły stać się zarzuty kasacji dotyczące przywrócenia terminów do wniesienia odwołań, ponieważ nie zostały one odniesione do żadnego przepisu prawa.

Kasacja, jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw, podlegała oddaleniu (art. 393¹² KPC).

=====