

Wyrok z dnia 21 września 2001 r.

I PKN 612/00

1. Wypowiedzenie umowy o pracę - w przeciwieństwie do rozwiązania niezwłocznego - nie jest ograniczone terminem, a zatem możliwość złożenia skutecznego oświadczenia woli trwa tak długo, jak długo nie straciła aktualności przyczyna przyjęta przez pracodawcę.

2. Zasada swobodnej oceny dowodów zakłada selekcję zebranego materiału dowodowego według kryterium istotności jego poszczególnych elementów, o której decydują przepisy prawa materialnego.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 września 2001 r. sprawy z powództwa Zofii G. przeciwko Sądowi Rejonowemu dla K.-Ś. w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 11 maja 2000 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty - Sądu Pracy z dnia 31 stycznia 2000 r. [...]

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie wyrokiem z dnia 31 stycznia 2000 r. oddalił powództwo Zofii G. przeciwko Sądowi Rejonowemu dla K.Ś. w K. o przywrócenie do pracy. Ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej w charakterze sekretarza sądowego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony od dnia 3 października 1977 r. Nieobecność powódki w pracy wywołana chorobą wyniosła: w 1996 r. - 150 dni, w 1997 r. - 142 dni, w 1998 r. - 42 dni. Od 1998 r. powódka pracowała w Wydziale [...] pozwanego Sądu, obsługując referat sędziego Ewy N. orzekającej w tym Wydziale. Protokołowała także na posie-

dzeniach. Nieobecności powódki dezorganizowały pracę Wydziału, gdyż strona pozwana nie miała możliwości zastąpienia jej innym pracownikiem. Powódka często w ostatniej chwili zawiadamiała telefonicznie o swojej chorobie i niemożności stawienia się do pracy, co powodowało konieczność odraczania rozpraw. W takich sytuacjach nie wykonywała też obowiązków związanych z przygotowaniem rozprawy. Podczas nieobecności powódki na posiedzeniach protokołowały trzy kolejno zmieniające się protokolantki, co powodowało dodatkowe trudności organizacyjne, gdyż sprawy przydzielone powódce były dzielone między zatrudnionych w Wydziale [...] protokolantów i załatwiane z opóźnieniem, wynikającym z faktu, że pracownicy ci pracę należącą do powódki wykonywali poza zakresem swoich obowiązków. Przewodnicząca Wydziału [...], orzekająca raz w tygodniu, nie miała swojego protokolanta, w związku z czym nieobecności powódki dodatkowo zaburzały pracę sekretariatu. W dniu 2 lutego 1999 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, podając jako przyczynę długotrwałe usprawiedliwione nieobecności w pracy dezorganizujące pracę Wydziału.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że od dnia 1 czerwca 1998 r. powódka została oddelegowana do pracy w Wydziale Rejestrowym przez Prezesa Sądu Rejonowego, gdyż w Wydziale tym brakowało wówczas czterech pracowników. Delegacja powódki nastąpiła mimo zastrzeżeń kierownika sekretariatu Wydziału [...] zgłoszonych z uwagi na niewystarczającą obsadę kadrową. Jednak nieobecność powódki nie dezorganizowała pracy, ponieważ przypadła na czas nieobecności sędziego Ewy N., korzystającej wówczas ze zwolnienia lekarskiego i urlopu wypoczynkowego.

W świetle przedstawionych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o przywrócenie do pracy nie mogło być uwzględnione. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były bowiem długotrwałe (usprawiedliwione) nieobecności powódki w pracy, które dezorganizowały pracę Wydziału [...]. Wymagały bowiem rozdzielania obowiązków powódki między innych pracowników oraz wpływały negatywnie na terminowość i sprawność załatwiania spraw. Podczas okresów nieobecności powódki pracowały tylko cztery protokolantki, zaś w Wydziale [...] było zatrudnionych sześciu sędziów. Sytuacja wywołana absencjami powódki była szczególnie trudna wtedy, gdy oprócz powódki była nieobecna jeszcze inna protokolantka, np. ze względu na urlop lub zwolnienie lekarskie. W konkluzji Sąd Rejonowy stwierdził, że długotrwałe - choćby usprawiedliwione - nieobecności pracownika w pracy, które dezorganizują

pracę, stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy. Dla poparcia tego stanowiska Sąd Rejonowy powołał orzecznictwo Sąd Najwyższego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 11 maja 2000 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy w Sądzie Rejonowym dla K.Ś. w K. i zasądził na jej rzecz od strony pozwanej kwotę 50 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia Sądu Rejonowego dotyczące długotrwałych absencji powódki w pracy oraz poglądy, że przedłużająca się choroba pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Jednak inaczej ocenił rokowania dotyczące powrotu powódki do zdrowia. Porównując mianowicie nieobecności w pracy w 1997 r., które wynosiły 142 dni, z nieobecnościami w 1998 r. wynoszącymi 42 dni, doszedł do wniosku, że stan zdrowia powódki uległ poprawie, tym bardziej że w 1999 r. powódka w ogóle nie chorowała. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę wtedy, gdy stan jej zdrowia poprawił się, a absencje faktycznie ustały (ostatnia nieobecność z powodu choroby zakończyła się dnia 30 października 1998 r.), należało ocenić jako nieuzasadnione, gdyż przyczyna podana przez pracodawcę stała się nieaktualna. Ponadto, gdyby nieobecności powódki wywierały tak niekorzystny wpływ na pracę sekretariatu Wydziału [...], to niecelowe byłoby trzykrotne udzielenie jej urlopu bezpłatnego w listopadzie i w grudniu 1999 r. Nie stanowi też wystarczającego argumentu przeciwko przywróceniu powódki do pracy okoliczność niedostatecznej obsady kadry urzędniczej, skoro stan zdrowia powódki uległ poprawie i pozwalał wykonywać prawidłowo obowiązki pracownicze.

W kasacji opartej na obu podstawach przewidzianych w art. 393¹ KPC strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów art. 235, art. 233 § 1 i art. 328 § 2 KPC oraz art. 45 § 1 KP. Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, a w razie uznania zasadności zarzutu naruszenia prawa materialnego - o zmianę tego wyroku przez oddalenie apelacji powódki.

Zdaniem strony pozwanej Sąd Okręgowy, naruszając przepis art. 235 zdanie pierwsze KPC, pozbawił się możliwości dokonania analizy tych okoliczności, które pozwalały ocenić, czy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę przestała istnieć, czy też zachowała swoją aktualność; dotyczy to zwłaszcza dowodu z akt osobowych powódki, w których znajdował się materiał przeczący tezie zawartej w pozwie, jakoby powódka była już zdolna do pracy. Nienależyte rozważe-

nie wszystkich istotnych okoliczności sprawy polegało natomiast na pominięciu tego, że udzielone powódce w listopadzie i w grudniu 1998 r. urlopy okolicznościowe trwały bardzo krótko i były podyktowane sytuacją rodzinną powódki, tj. ciężką chorobą jej ojca, zakończoną jego śmiercią. Udzielenie tych urlopów nie mogło potwierdzić tezy, iż absencje powódki wywołane chorobą nie dezorganizowały pracy sekretariatu Wydziału [...]. Naruszenie art. 233 § 1 KPC polegało również na niedostatecznym rozważaniu faktu, że w czasie od 1 stycznia 1996 r. do 31 października 1998 r., tj. przez 2 lata i 10 miesięcy, powódka korzystała ze zwolnień lekarskich prawie cały rok (334 dni). Nie jest przy tym warunkiem zasadności wypowiedzenia umowy o pracę wystąpienie skutku nieobecności w postaci dezorganizacji pracy. Uchybienie art. 328 § 2 KPC polegało zaś na nieodniesieniu się Sądu Okręgowego do przytoczonych wyżej okoliczności w uzasadnieniu wyroku.

Gdy chodzi o naruszenie prawa materialnego, polegało ono na błędnej interpretacji długotrwałych absencji powódki w latach 1996-98 jako niewystarczającej w kontekście art. 45 § 1 KP przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a to dlatego, że w 1998 r. absencje te zmalały do 42 dni, podczas gdy w poprzednich latach przekraczały 100 dni w każdym roku. Zdaniem strony pozwanej nieobecność wynosząca 42 dni w 1998 r. przekraczała przeciętne absencje chorobowe pracowników w ciągu jednego roku, a w połączeniu z absencjami z dwóch poprzednich lat wystarczała do wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza że postępowanie dowodowe wykazało dezorganizujący wpływ nieobecności powódki na pracę sekretariatu Wydziału [...].

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja okazała się zasadna, chociaż zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania nie są usprawiedliwione. Przepis art. 235 zdanie pierwsze KPC stanowi, że postępowanie dowodowe odbywa się przed sądem orzekającym, chyba że sprzeciwia się temu charakter dowodu albo wzgląd na poważne niedogodności lub niewspółmierność kosztów w stosunku do przedmiotu sporu. Przepis ten, wyrażający zasadę bezpośredniości postępowania, a także wskazujący odstępstwa od niej („chyba że”), dotyczy więc przede wszystkim postępowania przed sądem pierwszej instancji, gdyż przed tym sądem odbywa się postępowanie dowodowe (por. art. 381 KPC i art. 368 § 2 pkt 3 i 4 KPC). Natomiast do postępowania przed sądem drugiej instancji ma zastosowanie wtedy, gdy sąd ten przeprowadza uzupełniające po-

stępowanie dowodowe. W takiej też sytuacji do sądu drugiej instancji odnoszą się wyjątki od zasady bezpośredniości polegające na możliwości przeprowadzenia dowodu przez sędziego wyznaczonego lub przez sąd wezwany. Wymieniony przepis nie może być jednak rozumiany w ten sposób, że gdy w ocenie sądu drugiej instancji istnieją podstawy do zmiany zaskarżonego wyroku, to sąd ten jest obowiązany w każdym wypadku przeprowadzić nowe dowody lub ponowić dowody dotychczasowe. Według art. 382 KPC, sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, co nie oznacza, że sąd drugiej instancji nie może wydać odmiennego orzeczenia na podstawie dowodów przeprowadzonych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Dopuszczalność taka istnieje przede wszystkim wówczas, gdy treść i wymowa dowodów z zeznań świadków lub z przesłuchania stron, przeprowadzonych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, jest jednoznaczna, a ich ocena ze strony sądu pierwszej instancji - oczywiście błędna, albo gdy odmienność ustaleń jest następstwem odmiennej oceny wyników postępowania, a nie odmiennej oceny dowodów.

Przedstawiony pogląd uwzględnia wykładnię Sądu Najwyższego dotyczącą art. 382 KPC w wersji tego przepisu obowiązującej od 1996 r., jak również wykładnię art. 411 KPC w brzmieniu tego przepisu z 1932 r., a zwłaszcza uchwałę z dnia 23 lutego 1935 r., C. Prez. 541/35 (Zb.O z 1935 r. nr 17-18, poz. 518) oraz uchwałę z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC z 1999 r. z. 7-8, poz. 124). W szczególności w drugiej z nich (mającej moc zasady prawnej) Sąd Najwyższy przyjął, że sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności sprawy wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania. W uzasadnieniu powyższej uchwały Sąd Najwyższy wyjaśnił, że gdy przedmiotem oceny sądu drugiej instancji są niejednoznaczne w swej treści i wymowie zeznania świadków lub przesłuchanie stron, zasada bezpośredniości postępowania wymaga od tego sądu poszerzenia materiału dowodowego przez ponowienie dotychczasowych dowodów lub przeprowadzenie dowodów nowych. Przyniesione uwagi uprawniają więc do wniosku, że Sąd Okręgowy - bez naruszenia art. 382 w związku z art. 235 KPC - mógł dokonać ustaleń odmiennych od ustaleń Sądu Rejonowego, natomiast innym zagadnieniem jest to, czy ustaleń takich rzeczywiście dokonał, czy też przyjął ustalenia Sądu Rejono-

wego i tylko zmienił ich kwalifikację prawną z punktu widzenia art. 45 § 1 KP. Kwestia ta zostanie omówiona w dalszej części uzasadnienia.

Nie można też podzielić zarzutu naruszenia przepisów art. 233 § 1 oraz art. 328 § 2 KPC. Pierwszy z nich ustanawia prawo sądu do swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów i chociaż przewiduje, że ocena ta odbywa się według własnego przekonania sądu, to jednak wymaga, by nastąpiła „na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”. Zasada swobodnej oceny dowodów zakłada selekcję zebranego materiału według kryterium istotności jego poszczególnych elementów, o której decydują przepisy prawa materialnego. Te bowiem przepisy wskazują, jakie fakty mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a tym samym wyjaśniają, które fakty powinny być przedmiotem dowodu (art. 227 KPC).

W sprawie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę (przywrócenie do pracy) istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma zasadność wypowiedzenia rozumiana jako istnienie ważnych przyczyn do podjęcia przez pracodawcę decyzji prowadzącej do rozwiązania stosunku pracy. Z punktu widzenia celu stosunku pracy, jakim jest świadczenie przez pracownika pracy, nie ma znaczenia to, czy niewypełnianie przez niego podstawowego obowiązku wynikającego ze stosunku pracy jest przez niego niezawinione (np. spowodowane chorobą) i jakie wywołuje skutki, zwłaszcza czy dezorganizuje pracę, czy też - co jest mało prawdopodobne - przedłużające się nieobecności nie mają wpływu na przebieg procesu pracy i jej efekty. Pracodawca zatrudnia bowiem pracownika po to, by świadczył on pracę, zaś niewypełnianie przez pracownika tego obowiązku wskutek długotrwałych i powtarzających się przez kilka lat nieobecności stanowi wystarczającą podstawę do oceny, że dokonane w tych warunkach wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne. W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy - tak jak Sąd Rejonowy - ustalił rozmiar zwolnień lekarskich, a także powtarzający się ich charakter, i ta okoliczność miała znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie było zaś istotne to, że ze względu na ważne przyczyny leżące po stronie pracownicy (ciężka choroba i śmierć ojca) pracodawca udzielił jej trzykrotnie urlopu bezpłatnego: dwa razy po jednym dniu i trzeci raz w wymiarze dwóch dni. Okoliczność ta, z uwagi na swoją wyjątkowość, nie mogła być bowiem w ogóle wykorzystana jako argument wspierający tezę, że nieobecności powódki w pracy nie wywoływały żadnych zakłóceń (ponieważ - zdaniem Sądu Okręgowego - gdyby tak było, to pracodawca nie udzieliłby jej trzykrotnie urlopu okolicznościowego). Nie można również przypisać istotnego znaczenia wnioskowi tego Sądu o jako-

by znaczącej poprawie zdrowia powódki, wyprowadzonemu z porównania liczby dni zwolnień lekarskich w 1997 r. i w 1998 r., skoro powyższemu wnioskowi nie towarzyszyła ocena stanu zdrowia pracownicy oparta na miarodajnej podstawie, np. w postaci dowodu z zaświadczenia lekarskiego. Nietrafny okazał się też podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 328 § 2 KPC. Strona pozwana odniosła go bowiem do pominięcia przez Sąd Okręgowy tej części materiału dowodowego, która nie mogła mieć wpływu na wynik sprawy. Sąd Okręgowy stwierdził na przykład, że pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę dopiero po upływie trzech miesięcy od daty zakończenia ostatniego zwolnienia lekarskiego, natomiast strona pozwana zarzuciła w kasacji, że Sąd ten, zwracając uwagę na ów fakt, nie uwzględnił konieczności przeprowadzenia konsultacji związkowej, która wymagała czasu. Tymczasem kwestia ta nie miała istotnego znaczenia w sprawie, gdyż wypowiedzenie umowy o pracę - w przeciwieństwie do rozwiązania niezwłocznego - nie jest ograniczone terminem, zaś możliwość złożenia skutecznego oświadczenia woli trwa tak długo, jak długo nie straciła aktualności przyczyna przyjęta przez pracodawcę.

W podsumowaniu dotychczasowych rozważań należało więc stwierdzić, że zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania - i to w sposób, który miałby wpływ na rozstrzygnięcie sprawy - okazały się nieuzasadnione. Zatem z ich powodu nie było konieczne uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Potrzeby takiego rozstrzygnięcia nie stwarzał ponadto słuszny zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 KP.

Z art. 393¹⁵ KPC wynika, że jeżeli Sąd Najwyższy uzna, iż „nie ma naruszeń istotnych przepisów postępowania” (który to zwrot należy uważać za równoznaczny z wyrażeniem o braku uchybień mogących „mieć istotny wpływ na wynik sprawy” użytym w art. 393¹ pkt 2 KPC), a zachodzi jedynie naruszenie prawa materialnego, może orzec co do istoty sprawy; w tym wypadku Sąd Najwyższy jest związany stanem faktycznym stanowiącym podstawę wydania zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Najwyższego, w rozpoznawanej sprawie istnieją ustalenia niezbędne z punktu widzenia treści normatywnej art. 45 § 1 KP do rozstrzygnięcia, czy wymieniony przepis został właściwie zinterpretowany, a zwłaszcza czy wypowiedzenie powódce umowy o pracę można było uznać za nieuzasadnione. Sąd Okręgowy ustalił bowiem, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, wskazaną w piśmie strony pozwanej z dnia 2 lutego 1999 r. i rzeczywiście, były długotrwałe usprawiedliwione nieobecności powódki w pracy dezorganizujące pracę Wydziału [...], w którym

była zatrudniona. Nieobecności te w okresie poprzedzającym wypowiedzenie wynosiły: w 1996 r. - 150 dni, w 1997 r. - 142 i w 1998 r. - 42 dni, razem 334 dni. Wprawdzie Sąd Okręgowy, porównując czas trwania niezdolności powódki do pracy w poszczególnych latach, doszedł do optymistycznego wniosku, że absencje powódki w 1998 r. zmalały o dwie trzecie w porównaniu z okresem 1996 - 97, jednak konstatacja ta nie zmienia oceny, że nieobecność w pracy wynosząca łącznie 42 dni w ciągu roku, jest nieobecnością poważną, zwłaszcza wówczas, gdy jest kolejną, coroczną nieobecnością z ostatnich trzech lat. Stwierdzenie Sądu Okręgowego, według którego „stan zdrowia powódki stopniowo się poprawił”, a to dlatego, że zmniejszyły się wydatnie jej nieobecności w pracy w 1998 r., nie jest ustaleniem, ale wnioskiem wyprowadzonym z przyjętych ustaleń, dotyczących czasu trwania zwolnień lekarskich powódki w latach 1996-98. Również oceną, i to nietrafną, było ze strony Sądu Okręgowego stwierdzenie, że czas nieobecności pracownicy w pracy z powodu choroby wynoszący 42 dni w roku oznacza, że „absencje praktycznie ustały”. Nietrafność powyższej oceny wynika stąd, że do jej sformułowania posłużył Sądowi Okręgowemu to, iż przez trzy miesiące dzielące zakończenie ostatniego zwolnienia lekarskiego od wypowiedzenia umowy o pracę pracownica nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

W orzecznictwie Sadu Najwyższego nie nasuwała i nie nasuwa wątpliwości teza o dopuszczalności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę wtedy, gdy wypowiedzenie to było podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA z 1978 r. z. 2, poz. 18) lub dążeniem do usprawnienia pracy (por. wyrok z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/8., OSNCP z 1986 r. z. 5, poz. 76). Również nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej, zostały uznane w orzecznictwie za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy (por. wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS z 1998 r. nr 20, poz. 600), podobnie jak i długotrwała choroba pracownika (por. wyrok z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS z 1998 r. nr 16, poz. 476). Oczywiście, nie można wykluczyć, że przyczyna, która powstała wcześniej i doprowadziła do wypowiedzenia umowy o pracę, przestała następnie istnieć lub straciła na swojej aktualności (np. wskutek uzupełnienia przez pracownika wymaganych kwalifikacji zawodowych lub wykształcenia albo w wyniku poddania się rehabilitacji bądź operacji i odzyskania sprawności), lecz w rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy nie miał podstaw

do takiego wniosku. Ani bowiem zmniejszona do 42 dni absencja chorobowa w 1998 r., ani okres trzech miesięcy, w którym powódka nie korzystała ze zwolnień lekarskich, nie usprawiedliwiały oceny, że ustąpiła przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Z tych względów Sąd Najwyższy ocenił jako usprawiedliwioną kasację opartą na podstawie naruszenia prawa materialnego, a jednocześnie uznał, że zaistniały warunki do wydania orzeczenia co do istoty sprawy. Dlatego też stosownie do art. 399¹⁵ KPC zmienił zaskarżony wyrok i oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 31 stycznia 2000 r. oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy.

=====