

Wyrok z dnia 5 października 2005 r.

I PK 61/05

Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 października 2005 r. sprawy z powództwa Czesławy D. przeciwko „A.P.” SA w A. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 26 października 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację, nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 10 grudnia 2003 r.[...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Wadowicach oddalił powództwo Czesławy D. przeciwko „A.P.” SA w A. o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w okresie od 15 sierpnia 1977 r. do dnia 31 lipca 1978 r. na stanowisku konserwatora maszyn, a następnie od 1 sierpnia 1978 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowiskach konserwatora maszyn, oczyszczacza, a ostatnio na stanowisku "skręcacz-pomoc". Wykonywane przez powódkę czynności stanowiły element pracy zespołowej, na którą składały się czynności wykonywane łącznie przez 20 osób. Nieobecność powódki w pracy wywoływała dezorganizację procesu produkcji na skręcarkach, przędzalni właściwej i przewijarkach, gdyż nie wszystkie maszyny mogły być wówczas uruchomione. Już w 1993 r. powódka była wytypowana do zwolnienia z pracy ze względu na małą dyspozycyjność spowodowaną nieobecnością w pracy w wymiarze: 84 dni w

1991 r., 94 dni w 1992 r. i 26 dni w 1993 r. Ostatecznie jednak zarząd strony pozwanej odwołał oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W styczniu 2003 r. oraz w okresie od marca do lipca 2003 r. powódka otrzymała dobre oceny przełożonej jako pracownica sumienna i pracowita, choć jednocześnie zaznaczono, że często korzysta ze zwolnień lekarskich, co dezorganizuje plan produkcji. Absencja powódki w pracy z powodu choroby i sprawowania opieki wynosiła 33 dni w 1998 r., 23 dni w 1999 r., 18 dni w 2000 r., 107 dni w 2001 r., 57 dni, w tym 50 dni z powodu wypadku w drodze do pracy w 2002 r. oraz 35 dni w pierwszej połowie 2003 r. Powódka często korzystała z kilkudniowych zwolnień od pracy oraz z pojedynczych dni urlopu, co powodowało konieczność jej zastępowania i natychmiastowej reorganizacji procesu pracy. Strona pozwana postanowiła zwiększyć produkcję, ale przy jednoczesnym podniesieniu wydajności pracy i zmniejszeniu kosztów zmiennych i stałych, w tym kosztów zatrudnienia. W kwietniu 2003 r. zostały wytypowane do zwolnienia 4 osoby, a wśród nich powódka, która miała największą liczbę nieobecności. Pismami z dnia 16 kwietnia 2003 r. pracodawca zwrócił się do związków zawodowych z zapytaniem, czy powódka będzie korzystać w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy z ich obrony. Pismem z dnia 18 kwietnia 2003 r. NSZZ Pracowników Przemysłu Lekkiego poinformował pracodawcę, że będzie reprezentował interesy powódki. W dniu 23 kwietnia 2003 r. strona pozwana zawiadomiła ten związek o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Związek zawodowy nie wyraził na to zgody, wskazując, że powódka jest zatrudniona 26 lat i pracowała na różnych stanowiskach, wobec czego należy ją uznać za pracownicę wykwalifikowaną, która mogłaby pracować „na ciągu elanowym”. Związek zawodowy podniósł, że absencja powódki została wywołana wypadkiem przy pracy i koniecznością rehabilitacji, co pozwala ocenić wypowiedzenie jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Pismem z dnia 25 maja 2003 r. powódka zwróciła się do dyrekcji z prośbą o ponowne przeanalizowanie wypowiedzenia jej umowy o pracę. W uzasadnieniu podała, że z uwagi na wiek (45 lat) i obecną sytuacją na rynku pracy nie znajdzie pracy, a ma na utrzymaniu troje dzieci, w tym jedno dziecko specjalnej troski. Jej mąż zarabia 1.000 zł, z czego nie będą w stanie utrzymać pięcioosobowej rodziny. Powódka podniosła też, że w ostatnich trzech latach uległa trzykrotnie wypadkom w drodze do i z pracy, wskutek czego miała założony gips na rękach i była zmuszona przebywać na zwolnieniu lekarskim. Pismem z dnia 22 maja 2003 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem w trybie art. 10 ust. 1

ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), wskazując jako jego przyczynę konieczność zmniejszenia zatrudnienia w związku ze zmianą planowanej wielkości produkcji, a ponadto dezorganizowanie pracy wydziału przędzalni wywołane częstą i długotrwałą absencją. W czerwcu 2003 r. do pracy powróciły dwie pracownice, a w lipcu kolejne dwie po urlopach wychowawczych i dodatkowo przyjęto siedem osób do pracy na przewijarkach, przy czym dotyczyło to byłych pracownic. W sierpniu 2003 r. powróciły do pracy dwie pracownice, a we wrześniu przyjęto osiem nowych osób do działu transportu. We wrześniu 2003 r. pozwany pracodawca zwolnił dwie osoby. Na stanowisku powódki nie zatrudniono nowego pracownika, choć nie uległo ono likwidacji. W związku z reorganizacją procesu pracy prowadzącą do zwiększenia wydajności, przy jednoczesnej minimalizacji zatrudnienia, praca wykonywana dotychczas przez powódkę została rozdzielona między pozostałych pracowników działu. Strona pozwana zakłada pozostawienie w zatrudnieniu pracowników posiadających umiejętność obsługi kilku maszyn, co pozwala dokonywać elastycznych przesunięć między poszczególnymi stanowiskami pracy zależnie od rodzaju zamówień. Powódka nie potrafi pracować na przewijarkach. Nie obsługuje żadnej konkretnej maszyny, bowiem była jedynie skręcaczem i pracownikiem pomocniczym. W dziale jest zatrudnionych 7 pracowników o takich kwalifikacjach. Powódka ma na utrzymaniu dwoje dzieci w wieku 15 i 12 lat. Starsze dziecko uczęszcza do liceum, a młodsze do szkoły podstawowej i wymaga specjalnej troski jako dziecko opóźnione w rozwoju. Mąż powódki jest zatrudniony w Przedsiębiorstwie Wodociągów w A. i zarabia 1.100 zł netto. Powódka mieszka z rodziną we własnym domu, od 3 lat spłaca kredyt samochodowy w kwocie 300 zł miesięcznie, przy ośmioletnim okresie kredytowania. Do kwietnia 2004 r. powódce przysługuje zasiłek dla bezrobotnych w kwocie 603 zł miesięcznie.

Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę w postaci konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia była nieprawdziwa, gdyż nie była to przyczyna wyłączna wypowiedzenia, a pracodawca przyznał, iż do planowanego zmniejszenia zatrudnienia nie doszło. Mimo to, w ocenie Sądu Rejonowego nie można było przyjąć, że wypowiedzenie było nieuzasadnione ponieważ istniała druga ze wskazanych przyczyn, czyli absencja uniemożliwiająca świadczenie pracy w sposób i w wymiarze wymaganym przez pracodawcę. Powódka w latach 1998-2003 była często nieobecna w pracy ze względu na choroby lub sprawowanie opieki. Często

korzystała z pojedynczych dni urlopu, który powinien być zaplanowany. Tymczasem zdarzało się, że powódka niespodziewanie dzwoniła do przełożonej, prosząc o jednodniowy urlop, a ta zmuszona była natychmiastowo organizować pracę na stanowisku powódki przez rozdzielanie pracy między innych członków zespołu, by wykonać normę zaplanowaną na dany dzień. Normy produkcyjne były wykonywane, jednak w wyniku zwiększonego nakładu pracy pozostałych członków zespołu obecnych w pracy. Sąd Rejonowy przyjął, że ryzyko gospodarcze ponosi pracodawca, który powinien liczyć się z koniecznością uwzględnienia usprawiedliwionej nieobecności pracownika z powodu urlopu, choroby, czy innego wypadku losowego. Nie oznacza to jednak, że pracodawca powinien „przewidywać i znosić” regularnie powtarzające się nieobecności pracownika, prowadzące do ciągłego utrzymywania stanu reorganizacji, w którym inni pracownicy są delegowani na stanowisko pracy nieobecnego pracownika. W dłuższym okresie czasu taka sytuacja mogłaby spowodować paraliż procesu produkcji lub konieczność ponoszenia nadmiernych kosztów dodatkowych. Ostatecznie Sąd Rejonowy przyjął, że powódka dezorganizowała pracę działu przez swoje częste nieobecności, które w latach 1998-2002 przybrały znaczny rozmiar i nie wykazywały tendencji spadkowej. Sąd pierwszej instancji nie znalazł podstaw, by wypowiedzenie ocenić jako naruszające zasady współżycia społecznego. Wskazał, że powódka nie udowodniła, by w każdym z kolejnych lat ulegała wypadkom w drodze do pracy, a dotyczyło to jednego przypadku w 2002 r. Sąd Rejonowy uwzględnił również, że małżonek powódki posiada stałe zatrudnienie, a jej czteroosobowa rodzina mieszka w domu prywatnym i spłaca jedynie kredyt samochodowy, a więc nie można uznać, że wskutek rozwiązania umowy o pracę powódka pozostanie bez środków do życia.

Wyrokiem z dnia 26 października 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie oddalił apelację powódki. Uznał, że powódka w apelacji nie podważyła ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy. Sąd drugiej instancji zważył, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i niekoniecznie jego przyczyny muszą być zawinione przez pracownika. Wypowiedzenie mogą uzasadniać ekonomiczne i organizacyjne dążenia pracodawcy, z którymi nie da się pogodzić dalszego zatrudniania konkretnego pracownika, nawet wówczas, gdy za utrzymaniem stosunku pracy przemawiają względy socjalne i przejściowe trudności, w jakich znajdzie się pracownik po rozwiązaniu stosunku pracy. O wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zdecydowało przede wszystkim

to, że pracodawca dążył do podniesienia wydajności pracy, do czego zmierzał przez ograniczenie zatrudniania pracowników najmniej dyspozycyjnych. Pracodawca nie kierował się tylko absencjami chorobowymi powódki, ale także ich wpływem na produkcję. Długotrwałe i powtarzające się nieobecności powódki w pracy wprowadzały dezorganizację procesu produkcyjnego. Tego rodzaju przyczyny wypowiedzenia są racjonalne i obiektywnie uzasadnione. Oceny tej nie podważa to, że już po wypowiedzeniu, wskutek nagłej zmiany sytuacji na rynku, pozwany pracodawca zatrudnił inne osoby. Po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zdezaktualizowała się konieczność ograniczania liczby miejsc pracy. Jednak ocena przydatności powódki dla pracodawcy, oceniania z perspektywy jej oczywiście mniejszej efektywności i dyspozycyjności w przeszłości, jest nadal „faktem obiektywnym”.

Kasację od tego wyroku wniosła powódka, która zarzuciła naruszenie: 1) art. 45 k.p. oraz art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., przez przyjęcie, że dozwolone jest połączenie w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 tej ustawy z innymi przyczynami wypowiedzenia; 2) art. 45 k.p., przez przyjęcie, że istniała faktyczna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę; 3) art. 8 k.p., przez ocenę, że pracodawca nie działał sprzecznie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego. W uzasadnieniu kasacji powódka wywiodła w szczególności, że ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. zawiera przepisy szczególne względem Kodeksu pracy. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę może być zmniejszenie zatrudnienia ze względów ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych (art. 1 ust. 1 tej ustawy). Ponieważ tryb zwolnienia pracowników zgodny z ustawą z dnia 28 grudnia 1989 r. jest szczególny, to zdaniem powódki, nie jest dozwolone łączne powołanie w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn z tej ustawy i innych przyczyn. Według powódki, zarzut dezorganizacji pracy przedsiębiorstwa przez absencję pracownika powodującą niemożność realizowania przez pozwanego celów produkcyjnych jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy "nie może być łączony" z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Sąd Okręgowy stwierdził, że przyczyna wypowiedzenia określona jako zmniejszenie stanu zatrudnienia jest nieprawdziwa. Zdaniem powódki, wniosek taki powinien prowadzić do uznania całego wypowiedzenia za nieuzasadnione i uwzględnienia powództwa. Powódka podniosła też, że wskazana przez pracodawcę dezorganizacja pracy wydziału przez absencję pracownika nie została udowodniona. Stanowisko zajmowane przez powódkę nie zostało zlikwi-

dowane, a praca przez nią dotychczas wykonywana została rozdzielona pomiędzy pozostałych pracowników działu. Zdaniem powódki, ustalenia tego nie można pogodzić z twierdzeniem, że jej absencja dezorganizowała pracę, skoro zmiana organizacji pracy dotychczas zatrudnionych osób zapewnia pełną obsługę maszyn, nawet bez obsady stanowiska zajmowanego dotychczas przez powódkę. Gdyby nieobecność powódki w pracy miała istotne znaczenie dla wielkości produkcji przez jej dezorganizowanie to pracodawca nie osiągnąłby polepszenia wyników produkcyjnych. Skarżąca kwestionuje również wywody Sądu Okręgowego dotyczące oceny wypowiedzenia i jego przyczyn z punktu widzenia sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Zdaniem powódki, zgodne z zasadami współżycia społecznego jest traktowanie pracowników, którzy przepracowali w zakładzie pracy najlepsze lata swojej aktywności życiowej i zawodowej, ze szczególną troską i zrozumieniem. Powódka pracowała u tego samego pracodawcy blisko 26 lat, wykonując swoje obowiązki należycie. Pogorszenie stanu zdrowia, do którego doszło w wyniku doznanych urazów, w tym w wyniku wypadku w drodze do pracy, spowodowało, że korzystała częściej ze zwolnień lekarskich. Powyższych przesłanek pracodawca nie uwzględnił, gdyż nie zaproponował powódce zatrudnienia na innym stanowisku, przyuczenia do innych funkcji i obsługi innych urządzeń ani zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zdaniem powódki, zgodne z zasadami współżycia społecznego jest szczególne traktowanie i ochrona przed wypowiedzeniem pracowników wychowujących trójkę dzieci w wieku szkolnym, w tym jedno dziecko wymagające stałej opieki. Powódka miała w chwili zwolnienia 45 lat i nie ma praktycznie szans na zatrudnienie u innego pracodawcy. Powinno to być brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę ze względu na aspekt społeczny umów o pracę i zasady współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powódka nie dochodzi roszczeń wynikających z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., lecz kwestionuje zasadność wypowiedzenia umowy o pracę. Przesłanki wymienione w art. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. stanowią konkretyzację klauzuli generalnej z art. 45 § 1 k.p., w tym znaczeniu, że ich wystąpienie oznacza równocześnie zasadność wypowiedzenia. Nie występuje nato-

miast zależność odwrotna, polegająca na tym, że brak przesłanek z art. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oznacza niezasadność wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Inaczej mówiąc wypowiedzenie umowy o pracę może być uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., chociaż nie są spełnione przesłanki stosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 192/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 749 oraz uzasadnienie wyroku z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 153). W tym aspekcie nie jest zasadne konstruowanie zarzutów kasacji w nawiązaniu do art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i spełnienia jego przesłanek. Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę w postaci konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia była nieprawdziwa dlatego, że nie była to przyczyna wyłączna, a pracodawca przyznał, iż do planowanego zmniejszenia zatrudnienia nie doszło. Z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia wynika w sposób niewątpliwy, że u pozwanego doszło do zmian organizacyjnych polegających na nieobsadzeniu stanowiska pracy powódki i rozdzieleniu wykonywanych przez nią zadań na innych pracowników działu. W istocie więc doszło do zmniejszenia zatrudnienia w dziale, w którym pracowała powódka. Z tego punktu widzenia wypowiedzenie było więc uzasadnione, a niewystąpienie przesłanki ogólnego zmniejszenia zatrudnienia u strony pozwanej mogłoby mieć tylko znaczenie dla oceny roszczenia o odprawę, co nie jest przedmiotem rozpoznawanej sprawy. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zgodne z prawem i uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę nie może być uznane za bezprawne, choćby nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia u pracodawcy dokonującego zmian organizacyjnych i powołującego się na art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. (wyrok z dnia 6 marca 1998 r., I PKN 455/97, OSNAPiUS 1999 nr 4, poz. 121; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 651/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 425). Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę i jest ono uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., jeżeli jedna z tych przyczyn okaże się prawdziwa. Nie ma też przeszkód, aby pracodawca wskazał równocześnie przyczyny dotyczące pracownika i inne, niedotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy). Z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzenia istotne jest, czy choćby jedna ze wskazanych przyczyn usprawiedliwiała wypowiedzenie. Ocena, czy w takiej sytuacji wypowiedzenie nastąpiło w warunkach określo-

nych w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. zależy od ustalenia, czy bez zaistnienia przyczyn dotyczących pracodawcy nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90, OSNCP 1992 nr 11, poz. 204). Nie ma to jednak znaczenia dla uznania zasadności wypowiedzenia, jeżeli usprawiedliwia jego dokonanie przyczyna dotycząca pracownika. Zarzut naruszenia art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. jest więc bezzasadny.

Według ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku stałe i długotrwałe nieobecności powódki w pracy dezorganizowały proces produkcji. Ustaleń tych powódka nie zakwestionowała odpowiednim zarzutem procesowym i są one w postępowaniu kasacyjnym wiążące (art. 393¹¹ k.p.c.). Nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600; por. też wyrok z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476 oraz wyrok z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 648). Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163). Pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien wprowadzić organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, jednakże wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą jest uzasadnione, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00, OSNP 2003 nr 19, poz. 456; PiP 2004 nr 1 z glosą A. Świątkowskiego). Zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez pracodawcę innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje (teza X uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164; por. też wyrok z dnia 17 września 1997 r., I PKN 268/97,

OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 393). Wobec tego niezasadny jest zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p.

Nie stanowi też usprawiedliwionej podstawy kasacji zarzut naruszenia art. 8 k.p. Powódka nie podnosi żadnych argumentów, z których mogłoby wynikać, że wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Niezasadna jest natomiast argumentacja zmierzająca do wykazania, że wypowiedzenie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie ma bowiem zasady współżycia społecznego, która nakazuje pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 576). Nie narusza też zasad współżycia społecznego pracodawca, który wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Przeciwnieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika (wyrok z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 18, poz. 433). Sąd Najwyższy przyjmuje, że uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę długoletniemu pracownikowi, który utracił zdrowie w związku przyczynowym z rażąco naruszającymi zasady bezpieczeństwa i higieny pracy warunkami wykonywania zatrudnienia, może być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 751). Jednakże taka nadzwyczajna sytuacja nie wystąpiła w rozpoznawanej sprawie. Zły stan zdrowia powódki nie wynika z przyczyn dotyczących pracodawcy, co odnosi się zwłaszcza do skutków jednego wypadku w drodze do pracy. Trafna jest również ocena Sądów obu instancji, że w sytuacji majątkowej i rodzinnej powódki nie występują żadne nadzwyczajne okoliczności, które uzasadniałyby zastosowanie całkowicie wyjątkowej regulacji zawartej w art. 8 k.p., pozwalającej uznać, że działanie pracodawcy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Z tych względów kasacja powódki podlegała oddaleniu (art. 393¹² k.p.c.). O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

=====