



Sygn. akt I PK 305/05

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 lipca 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSA Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. J.

przeciwko Urzędowi Skarbowemu w O.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lipca 2006 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w P. z dnia 25 lipca 2005 r., sygn. akt (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację powoda od wyroku  
Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w O. z dnia 12 lipca 2004 r.**

### **UZASADNIENIE**

Powód M. J. wniósł o przywrócenie do pracy w pozwanym Urzędzie Skarbowym w O. i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Wyrokiem z dnia 12 lipca 2004 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w O. oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony w dniu 9 listopada

1989 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 9 listopada 1990 r. pracował na podstawie umowy na czas nieokreślony. Świadczył pracę w różnych komórkach organizacyjnych Urzędu, ostatnio w referacie ewidencji i identyfikacji podatników i płatników. Jego bezpośrednią przełożoną była kierownik referatu, która zlecała mu do wykonania konkretne czynności. Praca w tym referacie jest prosta, nie mniej wymaga terminowości. Powód wykonywał pracę bardzo niestarannie. Popełniał błędy, mimo że była to praca nieskomplikowana, polegająca na nanoszeniu danych podatników, czy sprawdzaniu deklaracji PIT. Błędy w jego pracy polegały na złym odnotowywaniu płatników, odnotowywaniu podatników w bazie danych bez aktualnych danych, wzywaniu nieżyjących podatników. Ponadto powód wykonywał pracę wolno i "w ilości niewystarczającej w stosunku do potrzeb wydziału". Jego przełożeni zauważyli, że były przypadki, iż powód w pracy śpi, ziewa, w sposób lekceważący odbiera telefony, czy też "zajmuje niewłaściwą pozycję w pracy np. półleżącą". Żaden inny pracownik Urzędu nie zachowywał się tak, jak powód. Przełożeni bardzo często przeprowadzali z nim ustne rozmowy w przedmiocie jakości i ilości jego pracy oraz sposobu zachowania, a kierownik referatu sporządzała nawet notatki służbowe co do sposobu świadczenia przez niego pracy. Ze względu na niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, powodowi były przydzielane coraz prostsze zadania do wykonania. Jednakże nie nastąpiła poprawa w jego pracy. Od 1996 r. miał przyznawane w zaniżonej wysokości premie uzależnione od osiągnięć i wyników pracy w danym kwartale. Z uwagi na to, dwukrotnie dochodził premii na drodze sądowej, a jego powództwa zostały oddalone. Błędy popełniane przez powoda w pracy były ciągle poprawiane przez innych pracowników. W okresie od 25 kwietnia 2001 r. do 9 maja 2003 r. powód przebywał łącznie na zwolnieniach lekarskich przez 300 dni, ostatnio w okresie od 30 grudnia 2002 r. do 9 maja 2003 r. Jego nieobecność dezorganizowała pracę w referacie, gdyż powierzone mu czynności wykonywali inni pracownicy tego lub innego referatu. W dniu 30 października 2002 r. został nawet zatrudniony "pracownik na umowę-zlecenie". W 2003 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z doznany urazem kolana. W dniu 30 grudnia 2002 r. w czasie rozmowy na korytarzu powód poinformował kierownika referatu spraw ogólnych o przewróceniu się w drodze do pracy, nie podał jednak żadnych

informacji, które pozwoliłyby na sporządzenie protokołu tego zdarzenia. Powód wniósł sprawę o ustalenie wypadku w drodze z pracy, która została przekazana do rozpoznania ZUS W Urzędzie Skarbowym w O. działa Związek Zawodowy Pracowników Urzędu Skarbowego w O., w którym powód pełnił funkcję zastępcy przewodniczącego zarządu. Na walnym zgromadzeniu członków tego związku w dniu 24 października 2000 r. został powołany nowy zarząd i komisja rewizyjna, której członkiem został powód. W dniu 21 maja 2003 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę na piśmie, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2003 r. Jako przyczyny wypowiedzenia podał długotrwałe i powtarzające się przebywanie na zwolnieniu lekarskim, co dezorganizuje pracę w komórce organizacyjnej oraz niesumienne i nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych. Przed wypowiedzeniem pracodawca przeprowadził konsultację związkową, w ramach której związek zawodowy wyraził sprzeciw wobec zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. Naczelnik pozwanego Urzędu nie widzi możliwości dalszego zatrudnienia powoda z uwagi na nieposiadanie przez niego odpowiednich predyspozycji, kompetencji i wiedzy. Możliwości współpracy z powodem nie widzą również zastępca naczelnika Urzędu i kierownik referatu.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. W dniu dokonania wypowiedzenia powód pełnił funkcję członka komisji rewizyjnej związku zawodowego. Z tego tytułu nie przysługuje mu szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, co wynika z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02 (Dz.U. Nr 63, poz. 590). Okres jednego roku po wygaśnięciu mandatu zastępcy przewodniczącego zarządu związku upłynął w marcu 2003 r., a wypowiedzenie zostało dokonane w maju 2003 r. Również z tytułu sprawowania tej funkcji powodowi nie przysługiwała więc szczególna ochrona. Sąd Rejonowy stwierdził, że podane w wypowiedzeniu jego przyczyny są konkretne i prawdziwe. Przebywanie na zwolnieniu lekarskim zostało potwierdzone zwolnieniami lekarskimi, a z zasad doświadczenia życiowego wynika, że przebywanie przez pracownika na zwolnieniach lekarskich dezorganizuje pracę. Za takiego pracownika czynności muszą wykonać inni pracownicy i miało to miejsce w referacie, w którym powód pracował. Również niesumienne i nienależyte wykonywanie powierzonych

powodowi obowiązków służbowych jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia. Powód wykazywał minimalne zaangażowanie w pracy i bardzo często popełniał błędy, nawet przy wykonywaniu bardzo prostych czynności. "Zakres jego czynności pod względem trudności był systematycznie obniżany, mimo to nie przyniósł wymiernego rezultatu w postaci poprawy jakości świadczonej pracy". Nie odnosiły też skutku co do poprawy jakości pracy powoda wielokrotne rozmowy przeprowadzane z nim przez przełożonych. Zdaniem Sądu Rejonowego, w tej sytuacji trudno uznać, aby powód świadczył pracę sumiennie i należycie. O jakości jego pracy świadczy również wysokość przyznawanych mu premii.

Wyrokiem z dnia 25 lipca 2005 r., (...), Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach. Sąd Okręgowy uzupełnił materiał dowodowy zebrany przez Sąd Rejonowy oraz dokonał odmiennej jego oceny w zakresie dotyczącym przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Okręgowy ustalił, że powód rozpoczął pracę w referacie ewidencji i identyfikacji podatników i płatników pozwanego Urzędu w styczniu 1998 r. Referat ten zajmuje się przede wszystkim przyjmowaniem zgłoszeń identyfikacyjnych płatników i podatników oraz informacji o zmianie danych objętych tymi zgłoszeniami, przygotowywaniem decyzji w sprawie nadawania numerów identyfikacji podatkowej, prowadzeniem ewidencji podatników i płatników, przekazywaniem danych z zakresu ewidencji i identyfikacji podatników do Krajowej Ewidencji Podatników oraz potwierdzaniem na wniosek podatnika nadania NIP. Oprócz powoda w referacie tym zatrudnieni byli trzej starsi inspektorzy oraz kierownik. Wszyscy pracownicy referatu mieli ustalone na piśmie zakresy obowiązków. W zakresie obowiązków z dnia 3 września 2002 r. pracodawca nie przypisał powodowi czynności odbiegających trudnością od czynności innych pracowników. Do obowiązków powoda należało udzielanie podatnikom i płatnikom informacji o zasadach dokonywania zgłoszenia identyfikacyjnego oraz aktualizowania danych objętych zgłoszeniem, przygotowywanie projektów decyzji w sprawie nadania NIP, potwierdzanie nadania NIP, zakładanie akt ewidencyjnych, zakładanie spisu tych akt oraz ich uzupełnianie, udostępnianie danych z bazy danych systemu POLTAX, wyjaśnianie niezgodności danych identyfikacyjnych w deklaracjach podatkowych

oraz współpraca z referatem egzekucji w zakresie rejestracji i aktualizacji w systemie POLTAX danych wierzyciela i zobowiązanego, wynikających z tytułu wykonawczego. Do sierpnia 2000 r. powód zajmował się głównie nadawaniem numerów identyfikacji podatkowej (NIP) na podstawie zgłoszeń identyfikacyjnych, a od listopada 2000 r., głównie sprawdzaniem zeznań podatkowych oraz nanoszeniem danych do bazy danych POLTAX. W 2001 r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby w dniach od 25 czerwca do 6 listopada. W 2002 r. przebywał na zwolnieniach lekarskich od 29 lipca do 9 sierpnia, od 30 września do 8 października, od 22 do 25 października i od 28 listopada do 6 grudnia. Następnie przebywał na zwolnieniu lekarskim od 30 grudnia 2002 r. do 9 maja 2003 r. Pracodawca zwracał się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o kontrolę wydanych powodowi w 2001 r. zaświadczeń o niezdolności do pracy. ZUS stwierdził po przeprowadzeniu kontroli, że zaświadczenia lekarskie o niezdolności powoda do pracy były zasadne. W okresie nieobecności powoda w pracy w 2001 r. wykonywane przez niego czynności nie zostały przekazane pracownikom referatu informatyki i wprowadzania danych. W tym roku nie mieli oni zleconych do wykonania żadnych prac z referatu ewidencji i identyfikacji podatników i płatników. Natomiast pod koniec 2002 r. z referatu ewidencji i identyfikacji podatników i płatników przekazano do referatu informatyki i wprowadzania danych deklaracje od czynności cywilnoprawnych (PCC-1). W 2003 r. pracownicy referatu informatyki i wprowadzania danych nie wspomagali żadnego innego referatu Urzędu. Deklaracjami PCC-1 w referacie ewidencji i identyfikacji podatników i płatników zajmowała się B. W. Powód tymi czynnościami się nie zajmował. W dniu 30 października 2002 r. w referacie ewidencji i identyfikacji podatników i płatników zatrudniona została na podstawie umowy zlecenia M. M. Umowa została z nią zawarta przed długotrwałym zwolnieniem lekarskim powoda i trwała do 13 grudnia 2002 r. Do jej obowiązków należało wprowadzanie i aktualizowanie danych objętych zgłoszeniem aktualizacyjnym, ewidencjonowanie podatników z nadanym NIP na podstawie zgłoszenia oraz wprowadzanie i aktualizowanie danych na podstawie informacji o NIP. Wiosną 2003 r., w czasie nieobecności powoda, R. K. na polecenie kierownika referatu kilka razy sprawdził po kilkadziesiąt zeznań podatkowych rocznych rozliczeń podatników. Innych czynności, którymi zajmował

się powód nie wykonywał. W czasie nieobecności powoda w 2001 i 2003 r. inspektor B. W. obsługiwała podatników z zeznań PIT-40, z tytułów wykonawczych oraz wzywała podatników z tytułów wykonawczych. Pracami, które wykonywał powód zajmowała się także P. W. Natomiast H. B. pracę dodatkową miała zleconą w okresie od stycznia do marca 2001 r., powód w tym okresie nie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pracownicy, którzy wykonywali pracę za powoda w czasie jego nieobecności nie otrzymali z tego tytułu dodatkowych kwot pieniężnych. Zdarzało się, że powód popełniał w swojej pracy błędy. Kiedy zajmował się wydawaniem projektów decyzji w sprawie nadania NIP, co miało miejsce do sierpnia 2000 r., "to takich projektów były nie setki, ale tysiące". W tym okresie popełniane przez powoda uchybienia polegały na błędzie w imieniu, czy też w kodzie pocztowym. Wszystkich takich sytuacji było co najwyżej kilkadziesiąt. Kiedy powód zajmował się sprawdzaniem zeznań podatkowych oraz nanoszeniem danych do bazy danych, również zdarzały mu się błędy w jego pracy, polegające na złym odnotowywaniu płatników, odnotowywaniu podatników w bazie POLTAX bez numeru identyfikacji podatkowej i bez aktualnych danych, jak również na nieżądanym od podatników aktualizacji danych. W maju 2003 r. powód wezwał podatników do Urzędu Skarbowego na dzień wolny od pracy. W dniu 16 sierpnia 1999 r. przełożona powoda złożyła do naczelnika Urzędu notatkę służbową, w której stwierdziła, że powód zaniedbuje zakres powierzonych mu obowiązków. Wskazała, że przygotowywane przez niego decyzje w sprawie nadania NIP zawierają błędy polegające na niedokładnym przeniesieniu danych do bazy POLTAX, że nie można powierzyć mu odpowiedzialnych zadań, że pracuje mało wydajnie, że opuszcza stanowisko pracy w celu wyjścia na papierosa oraz nie utrzymuje porządku w dokumentacji i na swoim stanowisku pracy. Notatka ta została załączona do akt osobowych powoda. Kolejną notatkę służbową dotyczącą powoda kierownik referatu złożyła do naczelnika Urzędu w dniu 22 lutego 2001 r. Napisała w niej, że powód nie wywiązuje się z powierzonych mu obowiązków, to jest bez dokładnego sprawdzenia informacji i z błędami przekazuje dane do referatu informatyki oraz kieruje wezwania do podatników lub płatników z odnotowaną datą zgonu w bazie POLTAX. Na polecenie naczelnika notatkę tę załączono do akt osobowych powoda. W notatce służbowej z dnia 16 grudnia 2002

r. kierownik referatu podała, że powód wprowadził dane dotyczące osoby fizycznej do bazy jako dane organizacji. Podała też, że wiązało się to z koniecznością dokonania poprawek i opisała, na czym one polegały. W dniu 31 marca 2003 r. kierownik referatu przedstawiła zastępcy naczelnika notatkę służbową, w której napisała, że powód w dniu 25 listopada 2002 r. odnotował w bazie POLTAX dane, "pomimo że wielokrotnie miał tłumaczone, że podatników z naszego terenu nie będących w bazie POLTAX należy uprzednio wezwać do celem udzielenia wyjaśnień dotyczących posiadanego NIP, aby uniknąć wprowadzania nieprawidłowych danych". Powód wystąpił z żądaniami nakazania pozwanemu usunięcia z akt osobowych tych notatek służbowych oraz przeproszenia za umieszczenie notatek zawierających fakty nieprawdziwe i naruszające jego dobre imię jako pracownika. Wyrokiem z dnia 27 stycznia 2005 r. Sąd Okręgowy oddalił powództwo. Wyrok ten zmienił Sąd Apelacyjny w ten sposób, że nakazał pozwanemu usunięcie notatek służbowych z akt osobowych powoda i oddalił apelację w pozostałej części. W uzasadnieniu wyroku Sąd Apelacyjny wskazał, że złożenie notatek służbowych o przebiegu zatrudnienia do akt osobowych pracownika nie jest bezprawne, jeżeli treść tych notatek nie wykracza poza ramy wynikające z obowiązku szanowania godności pracownika i innych dóbr osobistych pracownika, a także jeśli pracownik został zapoznany z tymi notatkami, zwłaszcza gdy ocena pracy pracownika w notatkach jest negatywna. Powód z tymi notatkami nie został zapoznany, a nadto nie jest obecnie możliwe sprawdzenie zasadności niektórych z zarzutów wskazanych w notatkach wobec usunięcia z nich nazwisk osób, co do których odnoszono błędne zapisywanie danych do bazy komputerowej. Jako dokumenty prywatne, stanowiące jedynie dowód, że osoba, która je podpisała złożyła oświadczenia w nich zawarte, nie mogą być uznane za dokumenty dotyczące przebiegu zatrudnienia powoda.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu apelacji powoda, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W dacie wypowiedzenia umowy o pracę powód nie był członkiem zarządu związku zawodowego, gdyż uchwałą z dnia 24 października 2000 r. został odwołany z tej funkcji i wybrany w skład komisji rewizyjnej. W dacie wręczenia pisma o

wypowiedzeniu powód nie korzystał ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Za zasadne w większości uznał natomiast Sąd Okręgowy zarzuty apelacji powoda dotyczące błędnych ustaleń co do prawdziwości przyczyn podanych w wypowiedzeniu umowy o pracę. Zarzuty te zmierzają w istocie do wykazania, że Sąd pierwszej instancji naruszył art. 45 § 1 k.p. Sąd Okręgowy nie podzielił oceny Sądu Rejonowego, że przyczyny podane w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę są konkretne i prawdziwe. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być konkretna, to jest ma stanowić wystarczającą podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy oraz powinna być prawdziwa, to jest "winna rzeczywiście istnieć". Prawdziwość przyczyny podanej w piśmie o wypowiedzeniu pracodawca jest obowiązany udowodnić w toku procesu. Pozwany pracodawca podał, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jest "długotrwałe i powtarzające się przebywanie na zwolnieniu lekarskim, ostatnio od 30 grudnia 2002 r. do 9 maja 2003 r., a w okresie od 25 kwietnia 9 maja 2003 r. łącznie 300 dni, co dezorganizuje pracę w komórce organizacyjnej oraz niesumienne i nienależyte wykonywanie powierzonych obowiązków służbowych". Tak wskazane przyczyny Sąd Okręgowy ocenił jako konkretne. Odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00, Sąd Okręgowy uznał, że pracodawca będący 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. Zdaniem Sądu Okręgowego, takiego związku pozwany w toku procesu nie wykazał. Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że Sąd Rejonowy błędnie ustalił, iż powód przebywał na zwolnieniach lekarskich od 25 kwietnia 2001 r. do 9 maja 2003 r., podczas gdy faktycznie przebywał na zwolnieniach lekarskich w okresie od 25 czerwca 2001 r. Okoliczność ta nie ma jednak większego znaczenia. Sąd Rejonowy nie dokonał ustaleń, czy powód w dniu 30 grudnia 2002 r. uległ wypadkowi w drodze do pracy. Stwierdził jedynie, że pracodawca nie sporządził protokołu



wypadku, ale toczy się postępowanie o ustalenie, czy powód takiemu wypadkowi uległ. Za najistotniejsze uznał Sąd Okręgowy, że Sąd pierwszej instancji ustalił, iż nieobecności powoda spowodowane chorobą dezorganizowały pracę w referacie w latach 2001-2003, bowiem jego czynności wykonywali inni pracownicy tego referatu lub pracownicy innego referatu, a 30 października 2002 r. został zatrudniony nawet "pracownik na umowę-zlecenie". Ustalenia te Sąd Okręgowy uznał za dokonane z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy oddalił też wnioski dowodowe powoda zmierzające do wykazania, że dezorganizacja pracy referatu nie miała miejsca. Sąd Okręgowy przeprowadził w tym zakresie ocenę dowodów prowadzącą do odmiennych ustaleń, że dezorganizacja pracy w referacie z powodu nieobecności powoda wskutek jego usprawiedliwionych nieobecności z powodu choroby nie została wykazana przez stronę pozwaną. Według Sądu Okręgowego, nie można utożsamiać konieczności zastąpienia nieobecnego pracownika przez innych pracowników, która występuje zawsze, z dezorganizacją pracy w komórce organizacyjnej, w której ten pracownik jest zatrudniony. Dezorganizacja pracy to brak możliwości prawidłowego zorganizowania pracy, prowadzący do naruszenia istotnych interesów pracodawcy. Pracodawca powinien więc wykazać, że wskutek nieobecności powoda wystąpiły zaległości w pracy komórki organizacyjnej, nie było możliwości ich usunięcia lub na ich usunięcie konieczne było poniesienie dodatkowych kosztów, czy też nałożenie na innych pracowników zadań, których nie byli w stanie wykonać w normalnym czasie pracy.

Sąd Okręgowy wywiódł, że pracodawca jest uprawniony do oceny, czy pracownik wykonuje swoje obowiązki pracownicze w sposób prawidłowy. Nie budzi także wątpliwości, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i jego przyczyna nie musi mieć szczególnej, wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Sąd Rejonowy przyjął, że powód miał systematycznie "obniżany zakres czynności". Przeczą temu jednak pisemne zakresy obowiązków powoda oraz ich porównanie z zakresami innych pracowników referatu ewidencji, gdyż są one zbliżone. Sąd Okręgowy przyjął, że powód popełniał w pracy błędy. Aby jednak postawić mu zarzut niestarannej pracy należało wykazać, że "ilość popełnionych błędów to nie sytuacje jednostkowe, ale zdarzające się odpowiednio często w stosunku do ilości wykonanych czynności". Zdaniem Sądu Okręgowego, strona

pozwana nie przedstawiła żadnej dokumentacji mogącej wykazać powyższą okoliczność, jak na przykład postanowień o sprostowaniach błędów w decyzjach. Okoliczność, że do akt osobowych powoda zostały złożone notatki służbowe, napisane przez kierownika referatu, w których zawarła ona negatywną ocenę pracy powoda, nie może odnieść skutku w postaci uznania przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę za prawdziwe, a to w świetle wyroku zapadłego sprawie o usunięcie tych notatek z akt osobowych powoda. Według Sądu Okręgowego, "niewiarygodne są także zeznania świadków bezpośrednich przełożonych powoda co do tego, że powód miał w pracy zaległości. Gdyby tak było, to prace te wykonywaliby za powoda inni pracownicy referatu. Tymczasem z ich zeznań nie wynika, żeby w czasie, w którym był obecny w pracy wykonywali jakieś prace należące do powoda. Jedynie H. B. na wiosnę 2001 roku miała zleconą taką pracę".

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji wniosła strona pozwana, która zarzuciła naruszenie: 1) przepisów postępowania, a mianowicie: a) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewskazanie podstawy prawnej wyroku; b) art. 233 § 1 w związku z art. 328 § 2 i art. 391 § 1 oraz art. 382 k.p.c. przez niedokonanie wszechstronnego rozważenia całego zebranego materiału; c) art. 378 § 1 w związku z art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. przez przekroczenie granic apelacji, która zawierała żądanie zmiany zaskarżonego wyroku, ale nie zaznaczyła zakresu żądanej zmiany; d) art. 386 § 1 k.p.c. przez jego zastosowanie i uwzględnienie apelacji mimo jej bezzasadności; e) art. 385 k.p.c. przez jego niezastosowanie, mimo że apelacja pozwanego była w całości bezzasadna oraz 2) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 45 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie; b) art. 45 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie. Strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania lub o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji powoda w całości, w przypadku uznania podstaw skargi kasacyjnej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. za nieuzasadnione. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej strona pozwana wywiodła w szczególności, że Sąd Okręgowy opierał się w zasadzie na tym samym materiale dowodowym co Sąd pierwszej instancji, a dodatkowo przeprowadził jedynie z urzędu uzupełniające przesłuchanie jednego świadka

(kierownika referatu), który był dwukrotnie przesłuchiwany przez Sąd pierwszej instancji. Oceniając dowody, Sąd Okręgowy doszedł do odmiennych wniosków niż Sąd Rejonowy, przy całkowitym pominięciu twierdzeń pozwanego, co świadczy o nierównym traktowaniu stron procesu i oznacza rażące naruszenie prawa. Sąd Okręgowy nie ustosunkował się do wyjaśnienia i zeznań jednej ze stron procesu, co zdaniem strony pozwanej, jest naruszeniem podstawowych zasad postępowania, to jest wszechstronnego rozważenia całego zebranego materiału, swobodnej oceny dowodów i wskazania w wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy uznał, że pozwany nie wykazał, iż długotrwała nieobecność powoda dezorganizowała pracę w referacie, w którym był zatrudniony. Pomiął całkowicie jednak w tym zakresie zgodne zeznania pracowników referatu i kierownictwa, że istota pracy w tym referacie polega na jej bieżącym wykonywaniu, tak aby nie powstawały zaległości. Dla strony pozwanej jest oczywiste, że za pracownika nieobecnego dłuższy czas pracę muszą wykonać inni pracownicy (co miało miejsce), a to prowadzi do dezorganizacji pracy (na co wskazał Sąd pierwszej instancji, powołując się na zasady doświadczenia życiowego). Co do niesumiennego i nienależytego wykonywania przez powoda powierzonych obowiązków służbowych, Sąd Okręgowy pominął część zeznań jego przełożonych, a więc osób najbardziej uprawnionych do oceny jego pracy. Sąd Okręgowy, nie kwestionując, że powód popełniał błędy, uznał, iż strona pozwana nie wykazała jaka była skala tych pomyłek oraz stwierdził, że aby "postawić powodowi zarzut niestarannej pracy należało wykazać, że ilości popełnionych błędów to nie sytuacje jednostkowe". To stanowisko Sądu Okręgowego pozostaje w sprzeczności z całością materiału dowodowego, z którego wynikają "ogromne ilości błędów, ciągle popełnianych przez powoda" oraz obniżania premii za wyniki w pracy. Zdaniem strony pozwanej, "nawet dokonana przez Sąd Okręgowy wybiórcza ocena materiału dowodowego potwierdziła fakt, iż powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim (wynoszącym 300 dni) w okresie od 25 czerwca 2001 r. do 9 maja 2003 r. oraz że popełniał błędy w pracy". Te okoliczności były podstawą wypowiedzenia umowy o pracę, a skoro miały miejsce, to nie może budzić wątpliwości, że były to przyczyny prawdziwe, konkretne i rzeczywiste.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia przepisów procesowych są bezzasadne. Co do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. należy stwierdzić, że Sąd drugiej instancji wskazał podstawę prawną rozstrzygnięcia, zarówno procesową, jak i materialnoprawną. Ta ostatnia była zresztą oczywista, gdyż podstawą rozstrzygnięcia była ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, a więc chodziło o wykładnię i zastosowanie art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Nie może więc stanowić usprawiedliwionej podstawy skargi zarzut naruszenia art. 233 § 1 w związku z art. 328 § 2 i art. 391 § 1 oraz art. 382 k.p.c. przez niedokonanie wszechstronnego rozważenia całego zebranego materiału. Zarzut naruszenia art. 378 § 1 w związku z art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. przez przekroczenie granic apelacji, która zawierała żądanie zmiany zaskarżonego wyroku, ale nie zaznaczyła zakresu żądanej zmiany jest bezzasadny, gdyż Sąd drugiej instancji postąpił zgodnie z art. 386 § 1 k.p.c., a więc, uwzględniając apelację orzekł co do istoty sprawy, czyli rozstrzygnął o żądaniu pozwu w przedmiocie przywrócenia do pracy. Sąd drugiej instancji nie jest związany wnioskami apelacji co do sposobu rozstrzygnięcia. Granice apelacji wyznacza nie tyle sam wniosek, co cały jej wywód i treść (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 714/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 544 oraz orzeczenia wskazane w jego uzasadnieniu). Niezasadne są wreszcie zarzuty naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. przez jego zastosowanie i uwzględnienie apelacji mimo jej bezzasadności oraz art. 385 k.p.c. przez jego niezastosowanie, mimo że apelacja pozwanego była w całości bezzasadna. Przepisy te mogłyby zostać naruszone tylko wtedy, gdyby Sąd drugiej instancji oddalił apelację, mimo że uznał ją za zasadną lub odwrotnie, uwzględnił apelację, mimo że uznał ją za bezzasadną. Założenie zarzutu skargi sprowadza się do twierdzenia, że Sąd drugiej instancji uwzględnił apelację, chociaż była ona nieuzasadniona. Taki zarzut nie może być jednak oparty na naruszeniu art. 385 i 386 § 1 k.p.c. Zarzut naruszenia tych przepisów nie może być samodzielną podstawą skargi kasacyjnej, co Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał (por. postanowienie z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 403/97, OSNAPIUS 1998 nr 20, poz. 602 oraz wyrok z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 711/99, OSNAPIUS 2002 nr 1, poz. 13).

Zarzuty procesowe skargi kasacyjnej nie stanowią jej uzasadnionej podstawy, a dla oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego miarodajne są ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Problem polega jednak na ocenie, jakie ustalenia faktyczne stanowiły podstawę zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji. To z kolei wymaga analizy, które z ustaleń Sądu pierwszej instancji zostały przez Sąd Okręgowy zmienione, a także, które elementy uzasadnienia Sądu drugiej instancji dotyczą ustaleń faktycznych, a które są już ich oceną w aspekcie zastosowania prawa materialnego.

Nie budzi wątpliwości, że Sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji, nawet bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124). Jednakże zgodnie z art. 382 k.p.c., sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Podstawę wyroku sądu drugiej instancji stanowią więc ustalenia dokonane przez ten sąd samodzielnie oraz w zakresie, w którym odmiennie od sądu pierwszej instancji ocenił materiał dowodowy. Podstawę wyroku sądu drugiej instancji stanowią jednak także ustalenia sądu pierwszej instancji, których sąd drugiej instancji nie zmienił. W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji dokonał pewnych dodatkowych ustaleń faktycznych oraz niektóre fakty odmiennie ocenił niż Sąd Rejonowy (dokonał odmiennych ustaleń faktycznych). Jednakże część ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji nie została zmieniona w wyniku odmiennej oceny Sądu Okręgowego. Te ustalenia również stanowią podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku. Dotyczy to w szczególności ustalenia Sądu Rejonowego, że "praca w tym referacie jest prosta, nie mniej wymaga terminowości; ponadto powód wykonywał pracę wolno i w ilości niewystarczającej w stosunku do potrzeb wydziału; jego przełożeni zauważyli, że były przypadki, iż powód w pracy śpi, ziewa, w sposób lekceważący odbiera telefony, czy też zajmuje niewłaściwą pozycję w pracy np. półleżącą; żaden inny pracownik Urzędu nie

zachowywał się tak, jak powód; przełożeni bardzo często przeprowadzali z nim ustne rozmowy w przedmiocie jakości i ilości jego pracy oraz sposobu zachowania, a kierownik referatu sporządzała nawet notatki służbowe co do sposobu świadczenia przez niego pracy; od 1996 r. powód miał przyznawane w zaniżonej wysokości premie uzależnione od osiągnięć i wyników pracy w danym kwartale; z uwagi na to, dwukrotnie dochodził premii na drodze sądowej, a jego powództwa zostały oddalone; naczelnik pozwanego Urzędu nie widzi możliwości dalszego zatrudnienia powoda z uwagi na nieposiadanie przez niego odpowiednich predyspozycji, kompetencji i wiedzy; możliwości współpracy z powodem nie widzą również zastępca naczelnika Urzędu i kierownik referatu".

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97 (OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83), przy rozstrzyganiu spraw w sądowym postępowaniu cywilnym następuje ustalenie stanu faktycznego sprawy i jego kwalifikacja prawna. Często dla dokonania kwalifikacji stanu faktycznego konieczne jest dokonanie pewnych ocen, które nie są już ustaleniami dotyczącymi faktów, a jeszcze nie są kwalifikacją prawną konkretnego stanu faktycznego w wąskim tego słowa znaczeniu. Dotyczy to zwłaszcza stosowania przepisów zawierających klauzule generalne, takie jak np. art. 45 § 1 k.p. Aby dokonać oceny, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, konieczna jest analiza i kwalifikacja ocenna pewnych faktów pod kątem tej przesłanki. Trzeba przykładowo ocenić czy zachowanie pracownika było staranne, czy naruszenie obowiązków było rażące lub w jakim innym stopniu występowało zawinienie, czy postępowanie pracodawcy było prawidłowe, itp. Nie są to już jednak elementy ustaleń faktycznych, czynionych na podstawie swobodnej oceny dowodów, lecz elementy prawnej kwalifikacji stanu faktycznego sprawy. W rozpoznawanej sprawie wystąpił podobny problem i należy stwierdzić, że w zakresie nieobecności powoda w pracy jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, elementem ustaleń faktycznych (podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku) jest ustalenie okresów nieobecności powoda w pracy oraz ich skutków (powstawania zaległości w pracy, konieczności zastępstwa itp). Natomiast problem, czy nieobecności powoda w pracy były "długotrwałe" oraz, czy powodowały "dezorganizację w pracy" dotyczy już oceny

prawnej wystąpienia uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, a więc zastosowania prawa materialnego (art. 45 § 1 k.p.).

Sąd drugiej instancji trafnie uznał, że przyczyny wypowiedzenia wskazane powodowi były konkretne, czyli w tym zakresie spełnione zostały wymagania określone w art. 30 § 4 k.p. Wskazanie "nienależytego wykonywania obowiązków służbowych" można uznać za dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny, gdyż w momencie wypowiedzenia powód był co do niej zorientowany na podstawie innych, znanych mu okoliczności (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 86; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 787 oraz z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 663). Nietrafna jest natomiast ocena Sądu drugiej instancji, że przyczyna ta nie była rzeczywista. Powód bowiem nienależycie wykonywał swoje obowiązki, gdyż wykonywał pracę wolno i w ilości niewystarczającej w stosunku do potrzeb wydziału, były przypadki, że w pracy spał, ziewał, w sposób lekceważący odbierał telefony, czy też zajmował niewłaściwą pozycję w pracy (co ustalił Sąd Rejonowy), a nadto popełniał w pracy błędy w oznaczeniu imion, czy też w kodzie pocztowym, których było co najwyżej kilkadziesiąt oraz błędnie odnotowywał płatników i podatników w bazie POLTAX bez numeru identyfikacji podatkowej i bez aktualnych danych, jak również na nie żądał od podatników aktualizacji danych (co ustalił Sąd Okręgowy). Podkreślenia wymaga, że przez długi okres czasu przełożeni zwracali powodowi uwagę na nienależyte wykonywanie obowiązków i z tej przyczyny powód miał obniżaną wysokość premii, a jego powództwa o ich wyrównanie zostały prawomocnie oddalone. Mimo tego powód nie poczynił dostatecznych starań w poprawie jakości swojej pracy, skoro w maju 2003 r. (tuż przed wypowiedzeniem) wezwał podatników do Urzędu Skarbowego na dzień wolny od pracy. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stało się przyczyną tego, że przełożeni powoda (nie tylko kierownik referatu, ale też naczelnik Urzędu i jego zastępca) "nie widzą możliwości dalszego zatrudnienia powoda z uwagi na nieposiadanie przez niego odpowiednich predyspozycji, kompetencji i wiedzy". Już te stwierdzenia w sposób samodzielny pozwalają na ocenę, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę

było uzasadnione, gdyż powoływało się na rzeczywistą przyczynę w postaci nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.) powinna być bowiem oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę; pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę, jeżeli pracownik nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, przy czym obojętne jest, czy spowodowane to zostało niestarannym wykonywaniem obowiązków, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika; pracodawca może też zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista; nie musi jednak mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy; brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598). Sąd Okręgowy, choć formalnie zadeklarował przyjęcie takiej interpretacji, to w istocie nietrafnie zastosował wykładnię, według której wypowiedzenie jest uzasadnione dopiero wówczas, gdy nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych polega na znaczących uchybieniach i wywołuje poważne skutki.

Usprawiedliwioną (rzeczywistą) przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było także wskazane "długotrwałe i powtarzające się przebywanie na zwolnieniu lekarskim, co dezorganizuje pracę w komórce organizacyjnej". Powód był nieobecny w pracy z powodu choroby w 2001 r. w okresie od 25 czerwca do 6 listopada (ponad 4 miesiące). W 2002 r. przebywał na zwolnieniach lekarskich od 29 lipca do 9 sierpnia, od 30 września do 8 października, od 22 do 25 października i od 28 listopada do 6 grudnia, a następnie od 30 grudnia 2002 r. do 9 maja 2003 r. (ponad 4 miesiące tuż przed wypowiedzeniem w dniu 21 maja 2003 r.). Jak wyjaśnił



Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476), długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a wniosek taki można wyprowadzić między innymi z unormowań dotyczących rozwiązywania umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby, przewidzianych w art. 53 k.p. Zawarta jest w nich bowiem generalna myśl, iż pracodawca powinien mieć możliwość rozwiązania umowy o pracę w razie przedłużającej się (długotrwałej) choroby pracownika; rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 k.p. może nastąpić bez wypowiedzenia, natomiast nie oznacza to, iż z powodu długotrwałej choroby pracownika stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w drodze wypowiedzenia. Długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. W czasie takiej długotrwałej nieobecności, albo obowiązków (czynności) pracownika nie są wykonywane, albo są wykonywane przez inne osoby, co zawsze powoduje "dezorganizację" pracy. Sąd Okręgowy powołał się na pogląd wyrażony w wyroku 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), według którego pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, a 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. Należy jednak zauważyć, że w stanie faktycznym, w którym zapadł ten wyrok oceniane były nieobecności w pracy sięgające najwyżej 40 dni, a nadto pracodawcą była spółka handlowa prowadząca działalność gospodarczą. W takim stanie faktycznym rzeczywiście wątpliwa była ocena, czy nieobecność w pracy była "długotrwała" oraz czy doszło do naruszenia istotnych interesów pracodawcy. W rozpoznawanej sprawie przed dokonaniem wypowiedzenia nieobecność powoda w pracy przekroczyła 4 miesiące, a więc niewątpliwie była długotrwała (zwłaszcza po uwzględnieniu, że rok wcześniej powód również był nieobecny w pracy przez ponad 4 miesiące). Nadto, pozwany pracodawca jest urzędem państwowym (skarbowym).

Nie prowadzi więc działalności gospodarczej na własne ryzyko, lecz należy uwzględnić, że jego sprawne funkcjonowanie leży w interesie Państwa i obywateli. Obie wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były więc uzasadnione, zwłaszcza że wystąpiły łącznie.

Zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. należało uznać za usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, co prowadziło do uchylenia zaskarżonego wyroku i oddalenia apelacji powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji (art. 398<sup>16</sup> k.p.c.).