



Sygn. akt II PK 104/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa D. J.

przeciwko Sądowi Okręgowemu /.../

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 stycznia 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 12 stycznia 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 czerwca 2009 r. Sąd Rejonowy zasądził od Sądu Okręgowego /.../ na rzecz D. J. tytułem odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem 18 281,40 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w Sądzie Okręgowym w wymiarze 9/10 etatu. Pracodawca powierzał powodowi pełnienie obowiązków st. inspektora ds. ambulatorium, a od czasu powstania Przyzakładowej Przychodni Lekarskiej powód był jej kierownikiem. Przychodnia zajmowała się udzielaniem nieodpłatnie świadczeń zdrowotnych pracownikom, emerytom, rencistom Sądu. Do obowiązków powoda należało m. in. kierowanie pracami przychodni, przyjmowanie chorych i udzielanie im pomocy lekarskiej, prowadzenie dokumentacji lekarskiej, prowadzenie sprawozdawczości. Ze współpracy z powodem nie była zadowolona dyrektor J. C., do której docierały ustne, negatywne komentarze i uwagi na temat funkcjonowania przychodni i pracy powoda. Osobami niezadowolonymi ze współpracy z powodem były również pracownice przychodni, wedle których powód niewłaściwie zarządzał przychodnią i do których docierały skargi pacjentów na powoda. Do momentu wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca nie zgłaszał powodowi zastrzeżeń do jego pracy.

9 stycznia 2007 r. do powoda zgłosiła się pacjentka K. K. Powód miał wykonać badanie wstępne przed przyjęciem do pracy. W związku tym przeprowadził z pacjentką wywiad zawodowy i lekarski i poprosił, aby się rozebrała w celu przeprowadzenia badania. Pacjentka odmówiła, powołując się na fakt, że jej ojciec jest lekarzem i do tego rodzaju badania nie jest konieczne rozebranie się. Powód poinformował wówczas pacjentkę, że w związku z jej odmową rozebrania się i niemożnością przeprowadzenia badania, nie wystawi jej zaświadczenia dopuszczającego do pracy. K. K. wykonała wtedy polecenie powoda, ale w dalszym ciągu wyrażała niezadowolenie. Badanie zostało przeprowadzone. Powód sporządził w historii choroby notatkę służbową opisującą zdarzenie. K. K. dnia 1 marca 2007 r. złożyła skargę na powoda. O skardze powiadomiono pisemnie Prezesa Sądu Okręgowego.

W marcu 2007 r. na polecenie J. C. Referat ds. Audytu Wewnętrznego przeprowadził zadanie doradcze dotyczące oceny możliwości efektywnego wykorzystania zasobów lekarskiej przychodni przyzakładowej w Sądzie Okręgowym w propagowaniu i nadzorze zajęć usprawniających. W jego ramach badano dokumenty, prowadzono obserwację, rozmawiano z powodem, rozpowszechniono wśród pracowników sądu anonimowe ankiety. W opiniach

negatywnych na temat powoda wskazywano m.in. na małą dyspozycyjność; przepisywanie na wszystko biseptolu i augmentinu; zbyt częste badanie piersi i zdejmowanie bielizny przy badaniu osłuchowym; wygłaszanie przykrych uwag; złośliwość; małe zainteresowanie pacjentem; wypowiedanie nie stosownych żartów i nietaktownych uwag; niskie kompetencje i opieszałość, wykonywanie czynności biegłego w czasie przeznaczonym na przyjmowanie pacjentów; bagatelizowanie objawów itp. Powód wiedział o prowadzeniu zadania doradczego, ale jego wyniki oraz treść ankiet w okresie trwania stosunku pracy, nie została mu udostępniona.

Pismem z 26 marca 2007 r. Prezes Sądu Okręgowego zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej z pytaniem, czy będzie reprezentowała interesy powoda w związku z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę. 30 marca 2007 r. zostało sporządzone, a 10 kwietnia 2007 r. wpłynęło do Oddziału Kadr, pismo Przewodniczącej i Wiceprzewodniczącej Rady Zakładowej wskazujące zamiar reprezentowania interesów powoda, jednocześnie zawierające negatywne stanowisko wobec wypowiedzenia umowy powodowi.

30 marca 2007 r. powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia za skutkiem na 30 czerwca 2007 r. Wypowiedzenie uzasadniono tym, że dalsze zatrudnienie jest niemożliwe z uwagi na skargi pacjentów na sposób ich obsługiwanego przez powoda. Ponadto został powołany zaawansowanym wiek powoda (77 lat) oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, co zmniejsza efektywność pracy na stanowisku kierownika przychodni. Powód przez wręczeniem mu wypowiedzenia nie był szczegółowo informowany o przyczynach zwolnienia z pracy. Po doręczeniu wypowiedzenia, 2 kwietnia 2007 r. Referat ds. Audytu Wewnętrznego przekazał J. C. materiał sporządzony w ramach zadania doradczego przeprowadzonego w związku z funkcjonowaniem przychodni wraz z wynikami analizy anonimowej ankiety. W materiale tym zostały postawione zarzuty nieprzestrzegania godzin przyjmowania pacjentów oraz nieprzestrzegania zasad pracy przychodni, które nakazują wywieszanie na drzwiach szczegółowego czasu pracy i godzin dyżurów gabinetów.

Sąd Rejonowy uznał wypowiedzenia za naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Podkreślono, że powód mógł wiedzieć i powiązać

zarzut skarg pacjentów ze skargą złożoną przez K. K. Nie można natomiast wiązać zarzutu skarg pacjentów z tym, co zostało zebrane przez Referat ds. Audytu Wewnętrznego w ramach zadania doradczego. Powód nie znał tych ustaleń. Pierwsze zetknięcie powoda z tym materiałem nastąpiło w toku postępowania sądowego. Podkreślono, że powód otrzymał wypowiedzenie 30 marca 2007 r., a wynik zadania doradczego J. C. otrzymała 2 kwietnia 2007 r. Skargi pacjentów, jakie pojawiły się w ankietach, nie były zatem bezpośrednim powodem zwolnienia powoda. Ponadto adnotacja Prezes Sądu Okręgowego polecająca podległym służbom przygotowanie wypowiedzenia została dokonana najpierw 2 marca 2007 r., kiedy ankiety nie były jeszcze przeprowadzone, a potem 21 marca 2007 r., kiedy materiał z wykonania zadania doradczego nie był jeszcze przygotowany.

Niezasadne było też powołanie się przez pracodawcę na wiek powoda i jego zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, które w długim okresie łączącego strony stosunku pracy, nie stanowiły nigdy powodu zarzutów wobec powoda. Dopiero w 2007 r. niepełny etat stał się problemem, którego rozwiązanie, wedle strony pozwanej, mogło nastąpić wyłącznie poprzez wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Rejonowy stanowiska takiego nie podziela. Wiek powoda mógłby uzasadniać wypowiedzenie tylko w powiązaniu z innymi konkretnymi elementami dotyczącymi wykonywania przez powoda swoich obowiązków pracowniczych.

Apelację od wyroku złożył pozwany. Sąd Okręgowy wyrokiem z 12 stycznia 2011 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu podniesiono przede wszystkim, że pozwany był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który składał wnioski dowodowe. Pomimo tego nie udowodnił, że któraś z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowę mogła uzasadnić w dostatecznym stopniu jej rozwiązanie. Podkreślono, że pozwany przedkładał w toku procesu coraz to nowe dowody i wnioski, które miały potwierdzić zasadność wypowiedzenia umowy, a które nie były znane ani stronie pozwanej, ani powodowi w dniu wręczenia mu pisma wypowiadającego umowę. Sąd I instancji dokonał właściwej wykładni pisma wypowiadającego umowę o pracę powodowi. Właściwie także uznał, że pismo to zawierało przyczyny niekonkretne i ogólnikowe, a nadto na dzień wypowiedzenia nie udowodnione oraz takie, które nie mogły uzasadniać rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Tym samym uznano, że strona pozwana nieumiejętnie

sformułowała treść pisma wypowiedającego umowę, choć dysponuje wyspecjalizowanymi służbami i korzysta z profesjonalnej obsługi prawnej. Sąd Okręgowy, będąc jednostką stojącą na straży praworządności i sprawiedliwości, powinien stosować właściwie prawo również w przypadku spraw dotyczących własnych pracowników. Postępowanie strony pozwanej musi być oceniane z uwzględnieniem tej okoliczności. W przypadku zaś rozwiązania umowy o pracę z wieloletnim pracownikiem, któremu ani razu nie postawiono żadnych zarzutów, należało dochować wszelkiej staranności, tak aby pismo wypowiedające umowę o pracę odpowiadało przepisom Kodeksu pracy, zwłaszcza art. 30 § 4 k.p.

Pozwany wniósł skargę kasacyjną od powyższego wyroku. Zarzucono naruszenie art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. i uznanie, że zaawansowany wiek powoda (ukończone 77 lat) nie jest wystarczającym uzasadnieniem dla wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polegające na ustaleniu, „czy jest możliwe i zasadne wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na zaawansowany wiek pracownika zatrudnionego przez kilkanaście lat na stanowisku Kierownika Przychodni Lekarskiej, jeżeli pracownik ten w chwili zatrudnienia był już w wieku emerytalnym i pobierał emeryturę, a pracodawca dopatrył się istotnych uchybień w jego pracy i w pracy Przychodni, którą kierował. Wprawdzie Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się już wiekiem pracownika w kontekście zasadności wypowiedzenia, ale dotyczyło to osób osiągających wiek emerytalny i nabywających prawo do emerytury. Powyższe zagadnienie dotyczy innej sytuacji, która wywołuje poważne wątpliwości i dotychczas nie była przedmiotem orzecznictwa”.

W uzasadnieniu skargi podniesiono przede wszystkim, że niezasadne było stanowisko Sądów I i II instancji, że zaawansowany wiek powoda nie może być wystarczającą okolicznością uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę i że nie może być przyczyna prawdziwą i konkretną. Podkreślono, że wypowiedzenie umowy o pracę jest w orzecznictwie traktowane jako zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy oraz że przed sądem pracy pracodawca skonkretyzował podaną w wypowiedzeniu przyczynę tj. zaawansowany wiek powoda. Ponadto zaznaczono,

że powód nigdy nie miał uprawnień do badań profilaktycznych w rozumieniu przepisów k.p.

Wniesiono również o: uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i uchylenie wyroku Sądu Rejonowego z 4 czerwca 2009 r., którego treść została utrzymana w mocy wskutek oddalenia apelacji pozwanego i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu wszystkich poniesionych kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Zasadniczym zarzutem podniesionym w skardze kasacyjnej było naruszenie art. 30 § 1 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że zaawansowany wiek powoda nie jest wystarczającym uzasadnieniem dla wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Problem osiągnięcia wieku emerytalnego jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy przez pracodawcę budził wcześniej wiele wątpliwości. Zostały one rozstrzygnięte w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, (OSNP 2009, nr 19-20, poz. 248 z aprobowaną glosą A. Wypych-Żywickiej, OSP 2010, nr 3, poz. 24). Sąd Najwyższy stwierdził, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.). Zdaniem Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który nabył prawo do świadczeń emerytalnych, tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia tego prawa, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, gdyż nie pozostaje w żadnym związku z wykonywaną przez niego pracą, ani sytuacją ekonomiczną pracodawcy, ani z żadnym zdarzeniem lub zdarzeniami, które wskazywałyby na nieprzydatność pracownika lub istnienie interesu pracodawcy w rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd Najwyższy podzielił też w uchwale wcześniejszy pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 219/07 (OSNP 2009, nr 13-14, poz. 173). Przyjęto w nim, że uzasadnienie wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi w wieku emerytalnym,

posiadającemu prawo do emerytury, musi odwoływać się do obiektywnych, indywidualnie skonkretyzowanych przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy związanych z wykonywaniem pracy, takich jak np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, obniżenie wydajności, długotrwałe nieobecności w pracy spowodowane chorobami, brak zdolności dostosowania się do procesów modernizacyjnych, ograniczenie zakresu działalności zakładu pracy, zmiana profilu działalności produkcyjnej lub usługowej wymuszająca zatrudnienie pracowników o innych kwalifikacjach, itp.

Odnosząc powyższy problem do zarzutów skargi kasacyjnej wydaje się, choć nie zostało to dostatecznie jasno uzasadnione, że skarżący akceptuje stanowisko Sądu Najwyższego jedynie do osiągnięcia wieku emerytalnego. Jest jednak oczywiste, że w jednakowym stopniu należy ten pogląd zastosować także do pracownika, który osiągnął wiek emerytalny i prawo do emerytury dużo wcześniej. Tak więc wiek powoda nie mógł być wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy łączącej go z pozwanym pracodawcą. Można więc stwierdzić, że sformułowane w skardze kasacyjnej zagadnienie prawne w rzeczywistości było pozorne i miało jedynie na celu zakwestionowanie trafnego stanowiska z zaskarżonego wyroku.

Uzasadnienie skargi kasacyjnej odnosi się jednak w istocie do próby zakwestionowania przyjęcia przez Sąd Okręgowy zasadności przyczyn wypowiedzenia, polegających według skarżącego na naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powoda. Sąd ten ustalił, że żadna z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu nie mogła uzasadniać rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy uznał, że przyczyny te były niekonkretne, ogólnikowe, a także na dzień wypowiedzenia nieudowodnione. Tego rodzaju ustalenia faktyczne, przy braku zarzutów naruszenia prawa procesowego, nie poddają się kontroli kasacyjnej.

Z powyższych względów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.