

Głosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia  
24 października 2017 r., I PK 290/16

**Powtarzające się przez lata wielokrotne i krótkie okresy niezdolności do wykonywania pracy z powodu choroby jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę**

W stanie faktycznym, który był podstawą do wydania glosowanego wyroku, powódka od 1 lipca 1991 r. wykonywała pracę w Oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W latach 2008-2014 powódka wielokrotnie przebywała na zwolnieniach lekarskich z powodu niezdolności do wykonywania pracy. W dniu 21 stycznia 2015 r. wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia wskazaną w tym oświadczeniu były powtarzające się nieobecności w pracy spowodowane chorobą, które dezorganizują i utrudniają pracę w Wydziale Świadczeń Emerytalno-Rentowych pozwanego Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy nie pozwalają oczekiwać, że pracownica wykona powierzone jej zadania w odpowiednim przedziale czasowym, jak również w razie potrzeby będzie mogła zastąpić innego pracownika. Dodatkowo w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy strona pozwana wskazała, iż w celu zapewnienia prawidłowej i terminowej realizacji zadań, pracodawca musiał podejmować szereg działań natury organizacyjnej, w postaci przekazywania obowiązków pozostałym pracownikom, co wiązało się ze zwiększeniem obciążenia ich pracą o 30%, niewykonywaniem zadań dodatkowych nałożonych na stanowiska wsparcia, a tym samym wydłużaniem czasu obsługi wniosków, czego konsekwencją były opóźnienia w przyznaniu i przeliczaniu świadczeń oraz wypłata należnych odsetek. W postępowaniu dowodowym przeprowadzonym przez Sąd Rejonowy ustalono, iż w jednostce, w której była zatrudniana powódka, pracę wykonywało jeszcze 44 pracowników. Część z nich była zatrudniona na stanowiskach tzw. opracowujących, a część na stanowiskach tzw. wsparcia. W tej drugiej grupie znajdowała się powódka. Ponadto w postępowaniu dowodowym pozwany nie udowodnił, iż z powodu absencji chorobowych powódki, pozostali pracownicy byli zmuszeni do wykonywania pracy w nadgodzinach. Z powodu tych nieobecności pracodawca nie zatrudnił też dodatkowego pracownika. W takim stanie faktycz-

nym Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy, a Sąd Okręgowy utrzymał ten wyrok w mocy. Kasację złożyła strona pozwana.

W konsekwencji zaistnienia takiego stanu faktycznego Sąd Najwyższy zajął się trzema kwestiami istotnymi z punktu widzenia praktyki i wykładni norm prawa pracy. Po pierwsze rozstrzygnięcia wymagało określenie terminu, jaki ma pracodawca od powzięcia informacji o przyczynie uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę. Po drugie, czy przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. są usprawiedliwione nieobecności w pracy z powodu choroby, przypadające kilka razy w roku, trwające od 33 do 100 dni. Po trzecie czy zasadne, w kontekście treści art. 45 § 2 k.p., było przywrócenie pracownika do pracy, jeżeli podczas całego postępowania sądowego pracownik nie odzyskał zdolności do wykonywania pracy.

Rozważania należy rozpocząć od pierwszej z wymienianych kwestii. W przedmiotowej sprawie powódka była wielokrotnie niezdolna do wykonywania pracy z powodu choroby w okresie od 2008 r. do końca 2014 r. Ustawodawca w Kodeksie pracy nie wskazał żadnego terminu, jaki ma pracodawca na wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od momentu, w którym uzyskał informację uzasadniającą wypowiedzenie. Taki okres został wskazany w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika – jest to miesiąc (52 § 2 k.p.). Termin ten nie jest jednak adekwatny do zastosowania w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę. Warto w tym miejscu zauważyć, iż rozwiązanie umowy o pracę jest rozciągnięte w czasie i składa się z pewnych etapów: powzięcie przez pracodawcę wiadomości o istotnych okolicznościach, rozważania pracodawcy związane z możliwością dalszego zatrudnienia pracownika, podjęcie przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy, wręczenie pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy oraz ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę przez sąd (P. Prusinowski, *Wzorzec decyzyjny wpisany w art. 30 § 4 Kodeksu pracy*, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2017, nr 1, s. 53).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2010 r. (I PK 105/10, Lex 686795) zostało wskazane, iż wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową można stanowić *per analogiam* jako wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzeniem. Koncepcja ta została uwzględniona przez sąd pierwszej i drugiej instancji. W konsekwencji, skoro rozwiązano z powódką umowę na początku 2015 r., to zgodnie ze wskazanym wyżej wyrokiem, wzięto pod uwagę tylko nieobecności z 2014 r. W tym roku powódka w ciągu sześciu zwolnień lekar-

skich była nieobecna przez łączny okres 56 dni. Natomiast w 2008 r. były to 4 zwolnienia (52 dni), w 2009 r. 5 zwolnień (110 dni), w 2010 r. 4 zwolnienia (33 dni), w 2011 r. 6 zwolnień (52 dni), w 2012 r. 5 zwolnień (35 dni) i w 2013 r. 6 zwolnień (57 dni).

W głosowanym wyroku Sąd Najwyższy nie podzielił zapatrywania sądów powszechnych rozstrzygających tę sprawę. Stosowanie wskazanego wyżej terminu może mieć zastosowanie tylko do jednorazowych lub kilkukrotnych zachowań, także tych incydentalnych. Natomiast w przypadku, gdy nieobecności pracownika są „długotrwałe (ponad 30, ponad 50 a nawet 100 dnia w roku)” i powtarzają się w każdym roku, to przy ocenie należy wziąć pod uwagę nie tylko te nieobecności przypadające na rok przed wręczeniem pracownikowi wypowiedzenia, lecz potraktować je całościowo. Trudno nie zgodzić się z tym stanowiskiem Sądu Najwyższego.

W przedmiotowej sprawie wydaje się, że pracodawca wykazywał się pewną wyrozumiałością wobec częstych i powtarzających się nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby. Nie wyciągał z tego tytułu żadnych konsekwencji. Słusznie zauważył Sąd Najwyższy, iż przy uwzględnieniu wskazanych wyżej okresów nieobecności powódki w pracy, został osiągnięty próg akceptowanych przez pracodawcę nieobecności w pracy. Dotyczy to zwłaszcza pracy zespołowej, w której każdy z pracowników ma przypisane zadania. Niewykonywanie tych zadań może prowadzić do dezorganizacji pracy oraz opóźnień w realizacji zadań pracodawcy. W rezultacie przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie może być tylko taka okoliczność, która pomimo upływu czasu jest aktualna w kontekście celu wypowiedzenia umowy o pracę.

Kontynuując wątek przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, należy zauważyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zwykłym, typowym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie musi więc mieć szczególnej wagi lub nadzwyczajnej doniosłości, wystarczy że będzie to przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy oraz będzie prawdziwa i rzeczywista. Ustawodawca na gruncie Kodeksu pracy w żaden sposób nie dookreślił tego pojęcia. Także w dokumentach prawa międzynarodowego trudno znaleźć wyjaśnienie tego pojęcia. W art. 4 konwencji nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy zostało wskazane, że „stosunek pracy z pracownikiem nie będzie rozwiązany, jeżeli nie istnieje ważna przyczyna takiego rozwiązania, wiążąca się z umiejętnościami lub zachowaniem się pracownika albo uzasadniona wymogami funkcjonowania przedsiębiorstwa, zakładu lub działu”. Podobne hasłowe rozwiązanie tego problemu znajduje się w Zrewidowanej Europejskiej Karcie Społecznej. Zgodnie z art. 24 lit. a Karty pracownicy mają prawo do „niebycia zwolnionymi bez uzasadnionego powodu związanego z ich predyspozycjami lub zacho-

waniem, lub opartego na konieczności związanej z działalnością przedsiębiorstwa, zakładu lub służby”. W konsekwencji kontroli zasadności rozwiązania umowy o pracę dokonuje sąd. Biorąc pod uwagę fakt, iż zgodnie z art. 30 § 4 k.p. pracodawca jest zobowiązany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, sąd w ramach kontroli zasadności rozwiązania umowy o pracę może kontrolować jedynie przyczynę wskazaną w tym oświadczeniu. Ponadto kontrola może dotyczyć także sposobu komunikowania się pracodawcy z pracownikiem. Oznacza to, że przyczyna musi być tak sformułowana, aby pracownik wiedział, dlaczego rozwiązano z nim umowę o pracę oraz mógł się do niej odnieść i ją skomentować. Bez tego ostatniego elementu nie będzie w stanie ocenić, czy przyczyna uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę oraz nie będzie w stanie prawidłowo sformułować odwołania od tego wypowiedzenia.

W glosowanym wyroku Sąd Najwyższy przytoczył liczne judykaty odnoszące się do nieobecności pracownika z powodu choroby jako przyczyny (nie) uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Z przytoczonych orzeczeń wynika, że absencja pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę tylko wówczas, gdy zostaną spełnione określone warunki: pracodawca wykaże związek przyczynowy między nieobecnością pracownika a naruszeniem jego istotnych interesów (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00, OSNP 2003/19/456, Lex 80485). Na kanwie tych rozważań w glosowanym wyroku Sądu Najwyższego zajął stanowisko, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu usprawiedliwionych nieobecności w pracy, będących skutkiem niezdolności do pracy wywołanej chorobą, powinno być rozpatrywane w kontekście celu i istoty stosunku pracy wyrażonej w art. 22 § 1 k.p. Skoro pracownik zobowiązał się do wykonywania określonej pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca do zatrudnienia tego pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest utrzymywanie zatrudniania, jeżeli pracownik ze względu na chorobę nie może wykonywać pracy, do której się zobowiązał. W konsekwencji, jeżeli okres niezdolności do wykonywania pracy z powodu choroby zbliża się do okresu wskazanego w art. 53 § 1 pkt 1 k.p., to może to być przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, pod warunkiem, że absencja pracownika dezorganizuje pracę lub uniemożliwia wypełnianie innych zadań przez zakład pracy. Trzeba jednak zaznaczyć, iż w przedmiotowej sprawie okres niezdolności do wykonywania pracy powódki nie zbliżył się do okresów wskazanych w tej normie prawnej. Sąd Najwyższy zauważa różnicę między długą niezdolnością do wykonywania pracy w sakli roku a częstymi i krótkimi nieobecnościami powódki z powodu choroby. Mimo to Sąd dostrzega specyfikę pracodawcy. Pozwany pracodawca jako państwowa osoba prawna, która wykonuje istotne zadania w zakresie przyznawania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, ma obowiązek sprawnie

funkcjonować zarówno w interesie Państwa, jak i w interesie obywateli. W ocenie Sądu Najwyższego konieczne jest więc uwzględnienie publicznych zadań i powinności strony pozwanej. Doprowadziło to Sąd Najwyższy to konstatacji, że częste i powtarzające się absencje chorobowe powódki są przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i powinny być rozpatrywane w szerszej perspektywie czasowej, czyli jak już zostało wskazane – od 2008 r. do 2014 r. Tylko wtedy uwidoczniła się niemożność świadczenia przez pracownika pracy w sposób staranny i sumienny na rzecz pracodawcy, zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. oraz widoczny jest cel wypowiedzenia umowy o pracę. Ostatnią kwestią będącą przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w przedmiotowej sprawie była ocena zasadności przywrócenia powódki do pracy, która przez cały czas postępowania sądowego nie odzyskała zdolności do wykonywania pracy. Na wstępie trzeba zaznaczyć, iż co do zasady sąd rozstrzygający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, jest związany roszczeniem pracownika wskazanym w tym odwołaniu. Tylko w wyjątkowych sytuacjach, wskazanych w art. 45 § 2 k.p., sąd może nie uwzględnić żądania pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzić na jego rzecz odszkodowanie. Do tych sytuacji należą okoliczności, w których przywrócenie pracownika do pracy jest „niemożliwe” lub „niecelowe”. Ocena, czy zaistniała któraś z tych sytuacji, w poprawnej ocenie Sądu Najwyższego, powinna być dokonana pod kątem faktycznej możliwości reaktywowania stosunku pracy oraz szans na jego prawidłowe wykonywanie. Ponadto jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy, istotne są przy tym wszystkie okoliczności, nawet te, które zostały ujawnione po rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę, a które wystąpiły do momentu zamknięcia rozprawy.

W konsekwencji fakt, iż powódka w toku postępowania sądowego przedłożyła orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz stosowaną decyzję o przyznaniu jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, stawia zasadność przywrócenia powódki do pracy pod znakiem zapytania. Przywrócenie pracownicy do pracy wydaje się być w tym stanie faktycznym „niecelowe”. Ze względu na swój stan zdrowia nie będzie w stanie kontynuować stosunku pracy zgodnie z jego celem. Ponadto strona pozwana jasno komunikowała, że przywrócenie powódki do pracy wpływa na faktyczną niemożność prowadzenia przez pracodawcę polityki kadrowej, a brak możliwości rozwiązania z powódką umowy o pracę spowoduje konieczność przeorganizowania jednostki, w której zatrudniona była powódka, w taki sposób, aby jej częste i powtarzalne nieobecności nie dezorganizowały procesu pracy.

Głosowany wyrok jest bardzo istotny z punktu widzenia stosowania prawa, a Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi na wiele istotnych zagadnień. Wbrew dotychczasowemu trendowi, pracodawca może uwzględniać przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie tylko z ostatniego roku pracy, lecz również z kilku lat – pod warunkiem, że okoliczności zaistniałe wcześniej są

nadal aktualne i są powiązane z tymi występującymi w ostatnim roku. Ponadto przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest nie tylko nieobecność z powodu choroby, która swoim okresem trwania zbliża się do terminu określonego w art. 53 § 1 k.p., lecz również taka, która wynosi 30, 50 lub 100 dni i jest powtarzana.

*Katarzyna Jaworska*