

Wyrok z dnia 8 lipca 2008 r.

I PK 294/07

Zaakceptowanie stanowiska, że nieobecność w pracy kobiety-pracownika spowodowana zagrożeniem ciąży, a następnie poronieniem i komplikacjami zdrowotnymi z tym związanymi, może stanowić usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę oraz uzasadniać odmowę przywrócenia do pracy ze względu na jego niecelowość, stanowi naruszenie zasad dotyczących ochrony macierzyństwa, a nawet może być uznane za dyskryminację ze względu na płeć.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 lipca 2008 r. sprawy z powództwa Aleksandry L.-G. przeciwko Narodowemu Funduszowi Zdrowia - Ś. Oddziałowi Wojewódzkiemu Narodowego Funduszu Zdrowia w K. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 31 maja 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Katowicach - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Katowicach wyrokiem z 13 grudnia 2006 r. [...] oddalił powództwo Aleksandry L.-G. przeciwko Narodowemu Funduszowi Zdrowia w W. - Ś. Oddziałowi Wojewódzkiemu Narodowego Funduszu Zdrowia w K. o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w okresie od 1 stycznia 2003 r. do 31 marca 2003 r. była zatrudniona w Ś. Regionalnej Kasie Chorych w K. w Oddziale w G. Z dniem 1 kwietnia 2003 r. stała się pracownikiem Ś. Oddziału Wojewódzkiego

Narodowego Funduszu Zdrowia w K. Od 9 lutego 2004 r. powódka pracowała w Wydziale Kontroli, a następnie w wyodrębnionym z tego Wydziału Dziale Kontroli Realizacji Świadczeń w Lecznictwie Zamkniętym, Otwartym i Psychiatrii, zajmując początkowo stanowisko starszego specjalisty, a następnie głównego specjalisty. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki wynosiła 4.710,19 zł brutto. Naczelnikiem Wydziału Kontroli od 9 sierpnia 2005 r. była Bożena B.-P., która już wcześniej, od grudnia 2004 r., pełniła obowiązki naczelnika Wydziału Kontroli. W okresie od 18 lipca 2005 r. do 15 stycznia 2006 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 20 stycznia 2006 r. powódka skierowała do naczelnika Wydziału Spraw Pracowniczych pismo z zarzutami stosowania wobec niej przez naczelnika Wydziału Kontroli mobbingu. W dniu 9 lutego 2006 r. dyrektor Ś. Oddziału Wojewódzkiego NFZ Marek P. zwołał zebranie w celu wyjaśnienia zarzutów powódki, jednak uznano, że zarzuty te nie znajdują potwierdzenia. Pismem z 16 lutego 2006 r. powódka wystąpiła do Ministra Zdrowia z zarzutami dotyczącymi funkcjonowania Wydziału Kontroli Ś. Oddziału Wojewódzkiego NFZ, w szczególności kierowania tym wydziałem przez Bożenę B.-P. Przeprowadzona w okresie od 20 do 24 marca 2006 r. przez Centralę NFZ w W. kontrola nie potwierdziła zarzutów stawianych przez powódkę. W związku z konfliktem między powódką a naczelnikiem Wydziału Kontroli i w konsekwencji brakiem prawidłowej współpracy w tym wydziale, 16 marca 2006 r. pracownicy Wydziału Kontroli zwrócili się z prośbą do Dyrektora Ś. Oddziału Wojewódzkiego NFZ o przeniesienie powódki do pracy w innym wydziale. Pismo zostało podpisane przez 18 lekarzy i pracowników Wydziału Kontroli. Z dniem 21 marca 2006 r. powódka została przeniesiona na stanowisko głównego specjalisty do Działu Programów Zdrowotnych i Importu Docelowego w Wydziale Gospodarki Lekami. Od 22 do 31 marca 2006 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Z dniem 3 kwietnia 2006 r. została przeniesiona do Działu Podstawowej Opieki Zdrowotnej, Pomocy Doraźnej i Transportu Sanitarnego w Wydziale Świadczeń Opieki Zdrowotnej. Z powodu zwolnienia lekarskiego, powódka faktycznie podjęła pracę w tym dziale 17 kwietnia 2006 r., co spowodowało, że przeznaczony dla niej zakres czynności do wykonania został rozdzielony pomiędzy pozostałych współpracowników. Kierownik tego działu oraz jego pracownicy byli przeciwni przeniesieniu powódki do ich działu z uwagi na powszechnie znaną konfliktową sytuację w Wydziale Kontroli. Sąd Rejonowy stwierdził, że w okresie zatrudnienia powódka zachowywała się w sposób konfliktowy, przez co pracownicy odmawiali współpracy z nią, natomiast jej długotrwałe nieobecności dez-

organizowały pracę Wydziału Kontroli (w 2005 r. - korzystała ze 167 dni zwolnień lekarskich, w 2006 r. - 44 dni).

Pismem z dnia 18 kwietnia 2006 r., doręczonym powódce 19 kwietnia 2006 r., pozwany wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy pozwany wskazał: dezorganizację pracy wewnętrznych komórek organizacyjnych Ś. Oddziału Wojewódzkiego NFZ wynikającą z częstych nieobecności powódki w pracy, narastający brak umiejętności nawiązania współpracy z pozostałymi współpracownikami oraz pracodawcą, bezpodstawne pomawianie pracowników o dopuszczenie się przez nich naruszenia obowiązków służbowych względnie zasad współżycia. Dodatkowo pozwany powołał się w wypowiedzeniu na przedstawianie przez powódkę jednostkom nadzoru nad pracą Oddziału oraz organom ścigania nieprawdziwych informacji, niepotwierdzonych przeprowadzonymi kontrolami, inicjowanie zbędnych postępowań karnych i kontrolnych, pomimo braku stwierdzenia w pracy Oddziału jakichkolwiek znamion czynów polegających na popełnieniu przestępstw lub wykroczeń, co powodowało ograniczenie realizacji zadań wewnętrznych komórek organizacyjnych Oddziału, jak również dezorganizację pracy tych komórek poprzez angażowanie ich pracowników do zbierania żądanej przez właściwe organy dokumentacji, ustalania okoliczności faktycznych i składania wyjaśnień.

Sąd Rejonowy uznał, że żądanie powódki, wywodzone z art. 45 § 1 k.p., nie zasługiwało na uwzględnienie. Pod względem formalnym wypowiedzenie powódce umowy o pracę dokonane zostało zgodnie z obowiązującymi przepisami - art. 30 § 3 i 4 k.p., w szczególności oświadczenie pozwanego wskazywało przyczyny uzasadniające wypowiedzenie. Przyczyny przedstawione w uzasadnieniu wypowiedzenia były prawdziwe i uzasadnione. Zwłaszcza fakt długotrwałej absencji chorobowej powódki stanowił uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Sąd Rejonowy uznał za prawdziwe wyjaśnienia pozwanego, że sytuacja taka dezorganizowała pracę (w 2005 r. powódka przebywała na zasiłku chorobowym łącznie 167 dni, a w 2006 r., do 14 kwietnia, łącznie 44 dni).

Sąd pierwszej instancji uznał również za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia konfliktowy sposób zachowania się powódki, jej problemy z nawiązaniem współpracy z pozostałymi pracownikami, czego szczególnym przejawem było pismo pracowników Wydziału Kontroli z 16 marca 2006 r., w którym zwrócili się oni z prośbą do dyrektora Oddziału o przeniesienie powódki do innego wydziału. Potwierdził się

fakt skierowania przez powódkę pisma do Ministra Zdrowia, które dotyczyło nieprawidłowości w funkcjonowaniu Wydziału Kontroli Ś. Oddziału Wojewódzkiego NFZ oraz to, że żaden z zarzutów stawianych przez powódkę nie został potwierdzony w toku kontroli przeprowadzonej w okresie od 20 do 24 marca 2006 r. przez Centralę NFZ w W.

Sąd Rejonowy ustalił, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało podpisane przez zastępcę dyrektora do spraw medycznych Ś. Oddziału Wojewódzkiego NFZ.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zarzucając nieprawidłowości w ustaleniach Sądu i podnosząc, że złożone jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przez zastępcę dyrektora Oddziału dokonane zostało bez upoważnienia do dokonania tej czynności. Powódka podkreśliła, że jej nieobecność w pracy spowodowana była ciążą, dlatego absencja ta miała charakter ciągły i przewidywalny, co nie powinno powodować dezorganizacji pracy Wydziału Kontroli. Dodatkowo powołała się na fakt, że również inni pracownicy pozwanego pozostawali na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, a mimo to nie zostali zwolnieni z pracy, co dowodzi nierównego traktowania pracowników. Powódka zakwestionowała ustalenie co do tego, że nie posiada umiejętności nawiązywania współpracy z pozostałymi pracownikami, podnosząc, że konflikt pojawił się dopiero w czasie, gdy naczelnikiem Wydziału Kontroli została Bożena B.-P. Jako potwierdzenie, że w Ś. Oddziale Wojewódzkiego NFZ miały miejsce nieprawidłowości, powódka przytoczyła fakt, że zarówno ówczesny dyrektor Oddziału jak i naczelnik Wydziału Kontroli zostali zwolnieni z pracy. Jednocześnie powódka zakwestionowała w apelacji oraz w późniejszych pismach procesowych, składanych w postępowaniu apelacyjnym, upoważnienie zastępcy dyrektora Ś. Oddziału Wojewódzkiego NFZ do podpisania wypowiedzenia umowy o pracę. W pismach uzupełniających apelację powódka wniosła o dopuszczenie nowych dowodów, między innymi z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie z powództwa Bożeny B.-P. przeciwko pozwanemu o przywrócenie do pracy. Twierdziła, że nie mogła tych dowodów zgłosić wcześniej.

Powódka wniosła w apelacji o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, a następnie o zmianę wyroku i przywrócenie jej do pracy z uwagi na rozwiązanie z nią umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Katowicach wyrokiem z 31 maja 2007 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powód-

ki kwotę 14.130,57 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Oddalił apelację powódki w pozostałym zakresie (co do żądania przywrócenia do pracy). Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja powódki zasługiwała na częściowe uwzględnienie, ponieważ wypowiedzenie umowy o pracę odbyło się z naruszeniem przepisów prawa. Sąd drugiej instancji uznał, że co do zasady Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, oceniając zgromadzony materiał zgodnie z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. oraz dokonując na tej podstawie prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy podzielił i uznał za własne, z tym jedynie zastrzeżeniem, że odmiennie należało ocenić umocowanie zastępcy dyrektora Oddziału do złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zgodnie z art. 107 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. Nr 210, poz. 2135) oddziałem wojewódzkim Funduszu kieruje dyrektor oddziału, którego powołuje i odwołuje Prezes Funduszu, po zasięgnięciu opinii rady oddziału wojewódzkiego Funduszu. Do zadań dyrektora oddziału wojewódzkiego Funduszu należy, między innymi, pełnienie funkcji pracodawcy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy w stosunku do osób zatrudnionych w oddziale wojewódzkim Funduszu. Zdaniem Sądu drugiej instancji, osobą działającą w imieniu pracodawcy w stosunku do pracowników Ś. Oddziału Wojewódzkiego NFZ w dniu wręczenia powódce wypowiedzenia był dyrektor Oddziału Marek P. Sąd Okręgowy przyznał rację powódce, która podniosła, że czynności z zakresu prawa pracy, w tym także składanie oświadczeń woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę, należały do dyrektora Oddziału. Przepis art. 107 powołanej ustawy, jako przepis szczególny, wyłącza stosowanie ogólnych przepisów o udzielaniu pełnomocnictw do dokonywania konkretnych czynności, skoro ustawodawca w sposób jednoznaczny określił kompetencje poszczególnych osób zajmujących określone stanowiska w strukturze organizacyjnej Narodowego Funduszu Zdrowia. Uprawnienie dyrektora oddziału Funduszu do pełnienia funkcji pracodawcy wynika wprost z ustawy. Nie ma natomiast w ustawie delegacji dla dyrektora oddziału do scedowania uprawnień w tym zakresie na zastępcę dyrektora. Stosowną delegację do udzielenia pełnomocnictw dla zastępców dyrektora przewidziano dla Prezesa Funduszu w art. 102 ust. 7 ustawy. Złożenie powódce wypowiedzenia umowy o pracę przez zastępcę dyrektora nie spełniało wymagań formalnych, a tym samym naruszało przepisy prawa pracy o wypowiedzeniu

umów, mianowicie art. 30 § 3 i 4 k.p. Wypowiedzenia, które nie jest czynnością właściwej osoby działającej w imieniu pracodawcy, nie można traktować jako oświadczenia pochodzącego od pracodawcy. Z uwagi na fakt, że w prawie pracy, co do zasady, nie ma zastosowania konstrukcja bezwzględnej nieważności czynności prawnej, oświadczenie zastępcy dyrektora Oddziału złożone powódce wywołało skutek w postaci rozwiązania z nią stosunku pracy, jednak naruszenie przepisów spowodowało możliwość kwestionowania zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia. Niezgodność z prawem dokonanego wypowiedzenia nie oznacza jednak, że uwzględnione być mogło procesowe roszczenie o przywrócenie do pracy.

Roszczenie powódki opierało się na art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jednocześnie, stosownie do art. 45 § 2 k.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W rozpoznawanej sprawie powódka wносиła o przywrócenie jej do pracy. Oceniając to roszczenie, Sąd Okręgowy uznał za własne ustalenia Sądu Rejonowego co do prawdziwości i zasadności przedstawionych powódce przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę, w szczególności podzielił rozważania i argumenty Sądu Rejonowego dotyczące głębokiego konfliktu, w jakim znalazła się powódka z pozostałymi pracownikami. Z tej przyczyny uznał, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe. Sąd Okręgowy zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że częste nieobecności powódki w połączeniu z jej zachowaniem wobec pozostałych pracowników i przełożonych, a także dwukrotne przenoszenie powódki do innych wydziałów, świadczyły o tym, że jest ona osobą konfliktową, stwarzającą problemy i dezorganizującą funkcjonowanie pracodawcy.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że złożone powódce wypowiedzenie było wadliwe od strony formalnej, jednak merytorycznie uzasadnione, dlatego też za niecelowe uznał przywrócenie jej do pracy, natomiast z uwagi na naruszenie przepisów prawa przy składaniu oświadczenia woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, powódce przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za trzymiesięczny

okres wypowiedzenia. Sąd Okręgowy oddalił wnioski dowodowe powódki, zgłoszone w postępowaniu apelacyjnym, uznając przeprowadzenie dowodu z akt sprawy Bożeny B.-P. przeciwko pozwanemu za niecelowe.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego przez: a) wadliwą wykładnię art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p., w wyniku uznania, że wypowiedzenie powódce przez pozwanego umowy o pracę było merytorycznie uzasadnione, podczas gdy zarzuty podniesione wobec powódki były niekonkretne, a ponadto - w związku z prowadzonym wobec Bożeny B.-P. postępowaniem przygotowawczym przez Prokuraturę Rejonową w K. [...] - zarzuty wobec powódki należało ocenić jako wątpliwe; b) wadliwą wykładnię art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p., w wyniku uznania, że nieobecność powódki w pracy związana z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę jako dezorganizowanie funkcjonowania pracodawcy; c) wadliwą wykładnię art. 45 § 2 k.p., poprzez uznanie, że przywrócenie powódki do pracy było niecelowe z uwagi na głęboki konflikt, w jakim znalazła się powódka z pozostałymi pracownikami, podczas gdy doszło do zmian personalnych u pozwanego uzasadniających przekonanie, że nie będą już miały miejsca jakiegokolwiek nieporozumienia; d) wadliwą wykładnię art. 45 § 2 k.p., poprzez uznanie, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe z uwagi na częste nieobecności powódki w pracy, podczas gdy jej nieobecności w pracy były spowodowane ciążą; 2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: a) art. 316 § 1 k.p.c., poprzez pominięcie stanu rzeczy istniejącego w chwili wydania wyroku przez Sąd drugiej instancji - innego niż w chwili rozwiązania umowy o pracę - uzasadniającego przywrócenie powódki do pracy, w tym pominięcie okoliczności, że: potwierdzone zostały zarzuty powódki co do funkcjonowania pozwanego i prowadzone jest w tym zakresie postępowanie przygotowawcze przez Prokuraturę Rejonową w K. [...]; Bożena B.-P., Grażyna P. i Marek P. nie są już pracownikami pozwanego; nie istnieje już sytuacja konfliktowa w miejscu pracy; b) art. 224 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c., poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, nieprzeprowadzenie dowodów, które usprawiedliwiałyby tezę, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było uzasadnione; c) art. 381 k.p.c., poprzez pominięcie nowych faktów i dowodów mających wpływ na ocenę możliwości i celowości przywrócenia powódki do pracy: dowodów znajdujących się w aktach po-

stępowania przygotowawczego prowadzonego przeciwko Bożenie B.-P. przez Prokuraturę Rejonową w K. [...]; d) art. 382 k.p.c., poprzez odmowę przeprowadzenia postępowania dowodowego uzupełniającego w zakresie możliwości i celowości przywrócenia powódki do pracy.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, powołując się na oczywistą zasadność skargi. Przytoczyła pogląd wyrażony w orzecznictwie - między innymi przez Sąd Najwyższy w wyroku z 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00 (OSNAPiUS 2002 nr 19, poz. 460) - zgodnie z którym ocena, czy przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), powinna być dokonana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.). Pełnomocnik skarżącej podniósł, że Sąd drugiej instancji uznając, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, nie przeprowadził postępowania dowodowego w zakresie oceny, czy w chwili wydania przez ten Sąd wyroku istniały podstawy do przywrócenia powódki do pracy. Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie zasadności i prawdziwości przedstawionych powódce przyczyn rozwiązania umowy o pracę, dzielając w szczególności rozważania i argumenty Sądu pierwszej instancji co do głębokiego konfliktu, w jakim znalazła się powódka z pozostałymi pracownikami. Z tych względów Sąd drugiej instancji uznał, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe. Nie przeprowadził jednak postępowania dowodowego mającego na celu ustalenie, jaka była sytuacja w zakładzie pracy powódki w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej. Skarżąca podniosła, że domaga się przywrócenia do pracy, ponieważ sytuacja u pozwanego zmieniła się w taki sposób, że nie istnieje już konflikt w miejscu pracy. Rozwiązanie stosunków pracy z Bożeną B.-P., Grażyną P. i Markiem P. oraz potwierdzenie zgłaszanych przez powódkę zarzutów co do nieprawidłowości w zarządzaniu zakładem pracy, powinny stanowić podstawę przywrócenia powódki do pracy. Pełnomocnik skarżącej podkreślił, że w dniu 31 maja 2007 r., to jest w dniu wydania wyroku przez Sąd drugiej instancji, nie można było już mówić o głębokim konflikcie w miejscu pracy.

Pełnomocnik skarżącej powołał się również na stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w wyroku z 29 listopada 2005 r., II PK 101/05 (OSNP 2006 nr 19-20, poz. 300), w którym stwierdzono, że na podstawie art. 45 § 2 k.p. sąd może nie uwzględnić zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli miałyby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływał

się pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia. Zdaniem skarżącej, nie doszłoby do powtórzenia się sytuacji, która sprawiła, że miało miejsce wypowiedzenie powódce umowy o pracę, ponieważ u pozwanego nie pracuje już żadna z osób, które były z powódką w konflikcie. Ujawnione po styczniu 2007 r. fakty zmieniają całkowicie ocenę przedstawionych powódce przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Inna też powinna być ocena zeznań osób, które doprowadziły do zwolnienia powódki, z którymi został rozwiązany stosunek pracy bez wypowiedzenia. Powódka składała zeznania w sprawie prowadzonej przez Prokuraturę Rejonową w K. [...]. Odniosła się w nich bezpośrednio do sposobu zarządzania przez Bożenę B.-P. zakładem pracy. Do wszystkich tych okoliczności nie odniósł się Sąd Okręgowy. Pełnomocnik powódki wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał wyrok lub innemu sądowi równorzędnemu, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powódki do pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie. Powołała się między innymi na to, że postępowanie przygotowawcze, na które powołuje się powódka, prowadzone rzekomo „przeciwko” Bożenie B.-P. przez Prokuraturę Rejonową w K., było prowadzone jedynie „w sprawie” i zostało umorzone postanowieniem z 20 grudnia 2006 r. [...].

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. Dotyczy to przede wszystkim zarzutów procesowych, a mianowicie naruszenia art. 381 i 382 k.p.c., a pośrednio także art. 316 § 1 k.p.c. Podstawową tezą wyroku Sądu Okręgowego było stwierdzenie, że chociaż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było wadliwe formalnie (ponieważ oświadczenie o wypowiedzeniu złożyła osoba, która nie mogła dokonywać za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy - art. 3¹ k.p.), to było ono merytorycznie uzasadnione, a przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe ze względu na jej częste nieobecności w pracy (absencję chorobową) oraz głęboki konflikt, w jakim powódka pozostawała przed rozwiązaniem stosunku pracy z pozostałymi pracownikami.

Do tej zasadniczej tezy zaskarżonego wyroku powinny być odniesione dalsze rozważania.

1. W apelacji i dalszych pismach procesowych złożonych w toku postępowania apelacyjnego powódka zakwestionowała możliwość powoływania się przez Sąd Rejonowy na jej usprawiedliwioną nieobecność w pracy, spowodowaną niezdolnością do pracy, jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Twierdziła, że jej nieobecność w pracy była spowodowana ciążą, a następnie poronieniem. Sąd Okręgowy nie odniósł się w żaden sposób do argumentacji powódki (nie ocenił tej argumentacji), że stan ciąży istniał w czasie zwolnienia lekarskiego (co najmniej w 2005 r.), natomiast w chwili wydawania wyroku przez Sąd Rejonowy - a tym bardziej w chwili wydawania wyroku przez Sąd Okręgowy (art. 316 § 1 k.p.c.) - powódka nie była już w ciąży, a zatem można było założyć, że nie będą miały miejsca dalsze jej nieobecności w pracy spowodowane niezdolnością do pracy. Sąd Okręgowy nie wyjaśnił przy tym, w jakim czasie powódka była w ciąży, kiedy ciąża zakończyła się poronieniem, jak długo trwała jej niezdolność do pracy spowodowana poronieniem, które zwolnienia z powodu niezdolności do pracy miały związek z ciążą, a które pozostały bez związku z ciążą i komplikacjami zdrowotnymi po poronieniu. Tylko wyjaśnienie tych okoliczności (których udowodnienie spoczywa na powódce - art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) dawałoby podstawy do postawienia powódce ewentualnego „zarzutu” nadmiernego korzystania ze zwolnień lekarskich jako usprawiedliwienia przyczyny wypowiedzenia, czyli uznania absencji chorobowych za usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę i jednocześnie okoliczność czyniącą przywrócenie powódki do pracy niecelowym ze względu na to, że częste nieobecności pracownika w pracy spowodowane chorobą dezorganizują funkcjonowanie pracodawcy.

Jeżeli twierdzenia powódki dotyczące przyczyn niezdolności do pracy okazałyby się prawdziwe (a ciężar udowodnienia tych okoliczności spoczywa na powódce), wtedy rzeczywiście nie można byłoby posłużyć się argumentem, że długotrwałe zwolnienie lekarskie dezorganizowało pracę pozwanego pracodawcy. Zdarzenie, jakim jest ciąża (która może okazać się zagrożona, co uzasadnia zwolnienie lekarskie przez czas jej trwania aż do porodu), nie powinno być traktowane jako okoliczność przemawiająca przeciwko pracownicy. Zaakceptowanie stanowiska Sądu Okręgowego, że nieobecność w pracy kobiety-pracownika spowodowana zagrożeniem ciąży, a następnie poronieniem i komplikacjami zdrowotnymi z tym związanymi, może stanowić usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę oraz uzasadniać odmowę przywrócenia do pracy ze względu na jego niecelowość, stano-

wiłoby naruszenie obowiązujących w prawie polskim i europejskim zasad dotyczących ochrony macierzyństwa, a nawet mogłoby zostać uznane za dyskryminację ze względu na płeć. Jeżeli jednak ciąża i poronienie powódki miały miejsce na początku długotrwałego okresu zwolnienia lekarskiego, to wówczas inaczej może się przedstawiać kwestia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i celowości przywrócenia powódki do pracy ze względu na (niezwiązaną z ciążą) długotrwałą absencję chorobową w 2005 i 2006 r. (słusznie podnosi to strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną). Jeżeli absencja chorobowa w końcu 2005 r. i na początku 2006 r. nie miała związku z ciążą, to zawarta w skardze kasacyjnej argumentacja powódki kwestionująca ocenę długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (z powołaniem się na ciążę) jest nieadekwatna do rzeczywistego stanu rzeczy.

Niewyjaśnienie przyczyn absencji chorobowych powódki i niezwyfikowanie jej twierdzeń, że były one spowodowane ciążą i poronieniem, a zatem nie miały charakteru trwałego lub przewlekłego, stanowi nie tylko naruszenie art. 227 i art. 382 k.p.c., ale także naruszenie art. 45 § 2 k.p. w następstwie uznania przez Sąd Okręgowy, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe z uwagi na jej częste nieobecności w pracy dezorganizujące funkcjonowanie pracodawcy. W orzecznictwie przyjmuje się co prawda, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika w pracy spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę, a przez to stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia tej umowy, ponieważ sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może - z przyczyn zdrowotnych - wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (por. wyroki Sądu Najwyższego z 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPIUS 1999 nr 20, poz. 648 oraz z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPIUS 1998 nr 16, poz. 476), jednakże jednocześnie przewiduje się sytuacje, w których wypowiedzenie umowy o pracę w związku z długotrwałymi nieobecnościami pracownika spowodowanymi chorobą może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2001 r., I PK 96/02, Monitor Prawniczy 2004 nr 3, s. 137, LEX nr 82395), a przez to nieuzasadnione. W szczególności nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00, OSNP 2003 nr 19, poz. 459, z glosą A. Świątkowskiego, Państwo i Prawo 2004 nr 1, s. 114). Po-

nadto, w orzecznictwie wyrażono pogląd, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swoją działalność gospodarczą z uwzględnieniem nieuchronności nieobecności pracowników spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. To samo można odnieść do pracodawcy, który nie jest przedsiębiorcą, lecz funkcjonuje w sferze publicznej (tak jak strona pozwana). Cięża i macierzyństwo młodych kobiet-pracowników muszą być uwzględniane przez pracodawcę jako okoliczność, która nie ma charakteru nadzwyczajnego, wprost przeciwnie - jest zdarzeniem dość typowym, z którym pracodawca powinien się liczyć i odpowiednio przygotować do zorganizowania procesu pracy. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00, OSNP 2003 nr 19, poz. 456, z glosą A. Świątkowskiego, Państwo i Prawo 2004 nr 1, s. 114). Zwłaszcza cięża pracownicy i związana z nią niezdolność do pracy nie mogą być rozważane w kategoriach dezorganizowania funkcjonowania pracodawcy i naruszania jego istotnych interesów.

2. Również druga - obok absencji chorobowej - okoliczność, która skłoniła Sąd Okręgowy do uznania, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe, a mianowicie głęboki konflikt, w jakim powódka pozostawała przed rozwiązaniem stosunku pracy z pozostałymi pracownikami, nie została w wystarczającym stopniu ustalona i rozważona przez Sąd Okręgowy zarówno w kontekście przesłanek materialnoprawnych przewidzianych w art. 45 § 2 k.p., jak i z uwzględnieniem twierdzeń powódki podnoszonych w postępowaniu apelacyjnym, dowodów przez nią oferowanych na poparcie tych twierdzeń oraz stanu rzeczy istniejącego w chwili orzekania przez Sąd Okręgowy. Zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. jest w tych okolicznościach usprawiedliwiony.

Sąd Okręgowy nie ustalił stanowczo, co było przyczyną konfliktu między powódką i pozostałymi pracownikami, czy konflikt ten był zawiniony wyłącznie przez powódkę (jej konfliktowy charakter, cechy osobowości - jak to przyjął Sąd Rejonowy), czy miał głębsze podłoże (powódka obszernie opisała to podłoże w licznych pismach procesowych, powołując się na nieprawidłowości w zarządzaniu Ś. Oddziałem Wojewódzkim NFZ), czy konflikt dotyczył jedynie relacji powódki z jej przełożonymi (osobami zajmującymi kierownicze stanowiska), którzy - jak sama twierdzi - już u strony pozwanej nie pracują, czy też także relacji z innymi pracownikami, którzy

nadal pracują u pozwanego pracodawcy i nadal nie chcieliby z powódką współpracować. Wszystkie te okoliczności miały dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Nie chodziło przy tym jedynie o zweryfikowanie prawdziwości (i zasadności) przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, ale także o wnikliwe i wyczerpujące ustalenie przyczyn, z powodu których uzasadnione byłoby uznanie za niecelowe przywrócenia powódki do pracy. Okoliczności te powinny być przy tym ocenione na datę wyrokowania przez Sąd Okręgowy (art. 316 § 1 k.p.c.), a nie w odniesieniu do stanu rzeczy istniejącego w chwili wypowiedzenia umowy o pracę. W tym kontekście istotne były zwłaszcza - całkowicie zignorowane przez Sąd Okręgowy - twierdzenia powódki, że osoby, z którymi pozostawała w konflikcie (w tym naczelnik Wydziału Kontroli Bożena B.-P., kierownik Działu Kadr Grażyna P. i dyrektor Ś. Oddziału Wojewódzkiego NFZ Marek P.), zostały zwolnione z pracy u strony pozwanej i już tam nie pracują, a przyczyną rozwiązania z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia były zarzuty stawiane im przez powódkę, które potwierdziły się w toku prowadzonego przez Prokuraturę Rejonową w K. postępowania przygotowawczego. Sąd Okręgowy nie zweryfikował prawdziwości twierdzeń powódki dotyczących tych okoliczności (co do przyczyn konfliktu, osób, z którymi pozostawała ona w konflikcie w czasie zatrudnienia, ewentualnego ustania przyczyn konfliktu z chwilą zwolnienia tych osób z pracy, rzekomego potwierdzenia się zarzutów stawianych tym osobom przez powódkę), a zaofiarowane przez nią dowody uznał za nieprzydatne do rozstrzygnięcia sprawy. Stanowiło to naruszenie art. 227, art. 381 i art. 382 k.p.c.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w okresie zatrudnienia zachowywała się w sposób konfliktowy i dezorganizujący pracę Wydziału Kontroli. Pracownicy tego wydziału odmówili współpracy z powódką, stracili do niej zaufanie, ponieważ utrudniała im wykonywanie ich obowiązków w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami i panującymi zasadami. Według ustaleń Sądu Rejonowego, powódka miała problemy z nawiązaniem współpracy z pozostałymi pracownikami, którzy odmawiali współpracy z nią ze względu na jej sposób zachowania, a przede wszystkim konfliktowość. Te ustalenia faktyczne - co do pozostawania w konflikcie z wieloma pracownikami (współpracownikami) oraz co do konfliktowego charakteru powódki i cech jej osobowości - zostały przejęte przez Sąd Okręgowy bez przeprowadzenia dowodów zaofiarowanych przez powódkę w postępowaniu apelacyjnym. Powódka kwestionowała w apelacji i pismach procesowych złożonych w postępowaniu apelacyjnym powyższe ustalenia Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy nie odniósł się do wniosków dowodo-

wych powódki zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym. Nie wiadomo, dlaczego Sąd Okręgowy wnioski te oddalił - czy dlatego, że uznał je za spóźnione (sprekludowane - art. 381 k.p.c.), czy też dotyczące okoliczności niemających waloru doniosłości (istotności) dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 w związku z art. 391 § 1 i art. 382 k.p.c.), czy wreszcie niespełniające warunków formalnych co do sprecyzowania okoliczności faktycznych, które podlegać miały udowodnieniu (powódka nie reprezentowała w postępowaniu apelacyjnym profesjonalny pełnomocnik, któremu powódka cofnęła pełnomocnictwo, co miało wpływ na merytoryczną zawartość jej licznych pism procesowych, które nie wypełniały standardu formalnego określonego w art. 126 § 1 pkt 3 k.p.c.). Nie wiadomo bowiem, co oznacza, że wnioski te były „niecelowe”.

Brak wyjaśnienia przyczyn nieuwzględnienia przez Sąd drugiej instancji wniosków dowodowych zgłoszonych przez powódkę w postępowaniu apelacyjnym, z powołaniem się na odpowiednie przepisy prawa, czyni uzasadnionymi zarzuty kasacyjne dotyczące naruszeń prawa procesowego (z wyłączeniem jednak art. 233 § 1 k.p.c., który nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej, co wynika z art. 398³ § 3 k.p.c.). Nie można wykluczyć, że przeprowadzenie tych dowodów stanowiłoby podstawę do ustalenia innych - niż przyjęte przez Sąd Rejonowy - przyczyn konfliktu między powódką a pozostałymi pracownikami strony pozwanej. Być może z tych dowodów wynikałyby również inne ustalenia Sądu Okręgowego co do celowości przywrócenia powódki do pracy u strony pozwanej, ponieważ w apelacji i pismach procesowych uzupełniających apelację powódka kwestionowała ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego co do przyczyn konfliktu w miejscu pracy, powołując się na nowe, jej zdaniem istotne fakty (np. zwolnienie z pracy osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w Ś. Oddziale Wojewódzkim NFZ) oraz na nowe dowody, związane z prowadzonymi postępowaniami cywilnymi oraz karnymi (przygotowawczymi). Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, dlaczego Sąd Okręgowy nie dopuścił dowodów zgłoszonych przez powódkę w postępowaniu apelacyjnym. Tymczasem powódka nie wiedziała, bo wiedzieć nie mogła, że Sąd Okręgowy zastosuje art. 45 § 2 k.p., a zatem nie mogła bronić się przed oceną, że przywrócenie jej do pracy byłoby niecelowe. W tej sytuacji tym bardziej Sąd Okręgowy powinien rozważyć zasadność wniosków dowodowych powódki, a uznając dowody przez nią zgłoszone za zbędne, nieprzydatne, nietyczące okoliczności istotnych albo sprekludowane, powinien dać temu wyraz w uzasadnieniu. W każdym razie powinien dokonać wnikli-

wych ustaleń faktycznych i wszechstronnej oceny materiału dowodowego co do niecelowości przywrócenia powódki do pracy. Lakoniczne stwierdzenie Sądu, że przeszkodą przywrócenia do pracy była sytuacja konfliktowa między powódką a innymi pracownikami, nie stanowi wystarczającego uzasadnienia dla zastosowania art. 45 § 2 k.p.

Zasadność zarzutów dotyczących naruszenia art. 316 § 1 k.p.c., art. 381 i 382 k.p.c. była wystarczającą przyczyną uchylenia zaskarżonego skargą kasacyjną wyroku. Uwzględnienie skargi kasacyjnej nie oznacza, że zdaniem Sądu Najwyższego powódka powinna być przywrócona do pracy, a jedynie, że kwestia możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. powinna być przez Sąd Okręgowy odpowiednio wnikliwie rozważona. W orzecznictwie przyjmuje się, że sytuacja konfliktowa w zakładzie pracy może powodować uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe lub niemożliwe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 grudnia 1999 r., I PKN 422/99, OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 260). Jednakże konflikt musi mieć charakter kwalifikowany, aby mógł być uznany za przesłankę odmowy przywrócenia pracownika do pracy i zasądzenia na jego rzecz jedynie odszkodowania. W orzecznictwie przyjmuje się, że ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” jego dalszego zatrudniania (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy (np. „ciężkie” lub „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów postawionych pracownikowi lub przyczyn wypowiedzenia albo naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235). Brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), jeżeli konfliktowa sytuacja nie została zawiniona wyłącznie przez niego, a przyczyny konfliktu leżą przede wszystkim po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższe-

go z 21 września 2001 r., I PKN 627/00, OSNP 2003 nr 17, poz. 413). W ocenie, czy przywrócenie pracownika do pracy zaostrzyłoby istniejący konflikt i nie sprzyjało współpracy załogi, należy uwzględnić przyczyny, głębię owego konfliktu oraz liczbę jego uczestników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 168/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 784, z glosą H. Szewczyk, OSP 2001 nr 9, poz. 128). Konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikiem) uzasadnia uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), jeżeli jest poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780, z glosą H. Szewczyk, OSP 2001 nr 9, poz. 128). Przypomnienie wybranych orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących konfliktu istniejącego między pracownikiem i pracodawcą jako przesłanki zastosowania przez sąd pracy art. 45 § 2 k.p. pozwala na podzielenie kasacyjnego zarzutu naruszenia także tego przepisu, ponieważ Sąd Okręgowy nie poczynił ustaleń i nie przeprowadził rozważań dotyczących kwalifikowanego charakteru konfliktu w miejscu pracy powódki.

Nie jest natomiast uzasadniony zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zawierało obszerny i szczegółowy opis przyczyn wypowiedzenia. Spełniało w związku z tym wymagania formalne wynikające z tego przepisu. Przyczyny zostały sformułowane konkretnie, co pozwalało powódce na podjęcie obrony. Kwestia prawdziwości i zasadności tych przyczyn nie jest zagadnieniem, które reguluje art. 30 § 4 k.p., lecz podlega ocenie według art. 45 § 1 k.p.

Ponieważ procesowe zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione, a to oznacza, że podstawa faktyczna rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego może być ustalona wadliwie, Sąd Najwyższy nie rozważał szczegółowo zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. Prawdliwość zastosowania prawa materialnego jest możliwa do oceny przy niewadliwie ustalonym albo skutecznie niezakwestionowanym w skardze kasacyjnej stanie faktycznym.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

=====