



Sygn. akt III PK 54/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 21 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. U.  
przeciwko [...] Bank S. A. w W.  
o odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 stycznia 2016 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej  
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R.  
z dnia 27 listopada 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. do  
ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach  
postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. wyrokiem z dnia 3 lipca 2014 r. zasądził od pozwanego Banku S.A. w W. na rzecz powoda M. U. kwotę 41.400 zł tytułem odszkodowania w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę oraz odsetki od dnia 11 lutego 2014 r. do dnia zapłaty.

Sąd pierwszej instancji ustalił, iż powodowi M. U. od dnia 1 stycznia 2012 r. powierzono stanowisko Dyrektora Centrum Biznesowego w R. Jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło 13.800 zł brutto.

Sąd Rejonowy ustalił również, że roczne plany sprzedaży dla Centrum w R. były określane odgórnie, centralnie do końca I kwartału danego roku. Plany znajdowały się na arkuszu MBO. Był to kluczowy parametr rozliczania pracownika w danym roku, gdyż każdy pracownik był zwyczajowo oceniany w wyniku półrocznym, a następnie po zamknięciu danego roku do końca marca, za cały wynik roczny. Skalę ocen oznaczono symbolami od D do A+, przy czym najgorszą oceną była ocena D, ocena C wskazywała na realizację planu pomiędzy 80% a 100%, ocena B oznaczała realizację planu w 100%, a ocena A była otrzymywana niezwykle rzadko. Powód M. U. w 2011 r. otrzymał ocenę B, gdyż procent realizacji planu wynosił 102%. Za drugie półrocze 2012 r. powód otrzymał również ocenę B – procent realizacji wynosił 103%. Natomiast procent realizacji w całym 2012 r. wynosił 101%, a powód otrzymał całościową ocenę realizacji celów B, zaś ocenę kompetencji C, przy czym w 2012 r. Centrum kierowane przez powoda osiągnęło najwyższe miejsce, jeśli chodzi o centra w Regionie W., czyli w porównaniu do Centrum w L. i B.

Sąd pierwszej instancji ustalił też, że powód w 2012 r. opracował „Plan na lata 2012-2014”, określający ogólne założenia na trzy kolejne lata, który miał być rozliczony do grudnia 2014 r. Plan został podpisany w dniu 7 marca 2012 r. przez powoda, dyrektora Regionu W. – G. C. i dyrektora Linii Biznesowej – W. R. Ponadto, na każdy rok był określany roczny plan OPIN - plan przychodowy, odnoszący się do dochodu wygenerowanego na portfelu klientowskim. Plan był rozliczany rocznie, kwartalnie, miesięcznie w zależności od tego, jakiego stanowiska dotyczył. Założony budżet w 2012 r. wynosił 3.600.000 zł i był narzucony centralnie. Powód w opracowanym planie wskazał budżet w wysokości

4.100.000 zł. Gdy odchodził na zwolnienie chorobowe brakowało mu 3,4% do osiągnięcia założonego budżetu. Zastępujący go w tym czasie W. R. mógł w całości zrealizować ten plan.

Sąd Rejonowy ustalił dalej, że powód w okresie od dnia 26 listopada 2012 r. do dnia 31 października 2013 r. był nieobecny w pracy z powodu niezdolności do pracy wywołanej złamaniem kostki bocznej prawej z częściowym uszkodzeniem więzadła trójgraniastego stopy prawej. Początkowo pobierał zasiłek chorobowy, a następnie był uprawniony do świadczenia rehabilitacyjnego. Pod nieobecność powoda Centrum funkcjonowało prawidłowo. Obowiązki powoda przejął W. R., poświęcając 4 dni pracy na obowiązki dyrektora Centrum, a 1 dzień na obowiązki dyrektora Linii Biznesowej. Obecnie wynik osiągniany przez Centrum jest porównywalny do wyniku osiąganego w okresie, gdy zarządzał nim powód.

W dniu 4 listopada 2013 r. powód stawił się do pracy o godz. 9.00, a już o godz. 9.30 otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca wskazał w nim jako przyczyny wypowiedzenia: niewykonanie w roku 2012 przez podległy powodowi zespół pracowników (CB R.) planu (celu) dotyczącego rozwoju sprzedaży CB R., co polegało na wykonaniu m.in. planów (dotyczących rozwoju sprzedaży) w zakresie sprzedaży nowych rachunków, w zakresie wzrostu liczby klientów płatnościowych, w zakresie udziału (CB R.) w rynku lokalnym, w zakresie pozyskania nowych klientów fx, w zakresie wykorzystania kredytów, w zakresie wzrostu OPIN-u, nadto niewykonanie w 2012 r. przez podległy powodowi zespół pracowników (CB R.) planu dotyczącego OPIN-u. Dodatkowo pracodawca powołał się na długotrwałą nieobecność powoda w pracy, która dezorganizuje pracę jednostki organizacyjnej, którą powód zarządzał, tj. CB R. W wyniku tego wypowiedzenia łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2014 r.

Odnosząc się do przyczyn wymienionych przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, tj. niewykonania planu rozwoju sprzedaży CB R. oraz niewykonania w 2012 r. planu dotyczącego OPIN-u, Sąd Rejonowy uznał, iż zostały one sformułowane bardzo ogólnie. Wprawdzie w zakresie pierwszej przyczyny pracodawca podał, które plany nie zostały zrealizowane, jednakże, w ocenie Sądu Rejonowego, nie była to wyczerpująca konkretyzacja. Dopiero w odpowiedzi na

pozew strona pozwana podała dokładnie, jakie były założenia i wykonanie planów oraz w jakim procencie dany plan został wykonany. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powinno to jednak zostać zawarte w samym oświadczeniu o wypowiedzeniu. Co więcej, strona pozwana nie przedłożyła żadnych dowodów na wykazanie tak sformułowanych przyczyn, żadnych zestawień, tabel, rankingów. Nie zostały także w żaden sposób udokumentowane rozliczenia rzekomo niewykonanych planów, nie przedstawiono zasad rozliczania tych planów, a świadkowie słuchani na okoliczność powyższego także nie potrafili powiedzieć, na czym polegało niewykonanie planu OPIN.

Sąd pierwszej instancji zastanawiał się również nad tym, czy tak sformułowane przyczyny mogą w ogóle uzasadniać wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Pracodawca powołał się bowiem na rok 2012, a w sprawie było bezsporne, że powód nie świadczył przez cały ten rok pracy, albowiem od dnia 26 listopada 2012 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Nie można więc było czynić mu zarzutów z niewykonania poszczególnych planów odnoszących się do zarządzanego Centrum, skoro nie był obecny w pracy i nie realizował obowiązków pracowniczych, a jego zadania jako dyrektora przejął jego dotychczasowy przełożony. Ponadto, odnośnie do planu rozwoju sprzedaży należało zauważyć, że został on opracowany w marcu 2012 r., z założenia jego realizacja miała przebiegać przez 3 lata i dopiero po tym okresie miał być rozliczony. Trudno zatem rozliczać powoda z wykonania planu po upływie zaledwie 5 miesięcy.

Jeżeli zaś chodzi o trzecią przyczynę określoną jako dezorganizację pracy jednostki spowodowaną długotrwałą nieobecnością w pracy, to Sąd Rejonowy stwierdził, że nie była ona zasadna. Postępowanie dowodowe wykazało bowiem, iż stanowisko powoda, niejako w zastępstwie, objął jego bezpośredni przełożony W. R. Świadkowie potwierdzili także, iż nie było żadnej dezorganizacji, że Centrum funkcjonowało prawidłowo. Ponadto, nawet obecnie, mimo że stosunek pracy z powodem został rozwiązany w lutym 2014 r., nie została zatrudniona na to stanowisko żadna nowa osoba. Bezpośrednio o braku dezorganizacji świadczyły też wyniki sprzedażowe osiągnięte przez Centrum, które, jak wynikało z zeznań świadka W. R., były porównywalne do wyników w okresie, gdy Centrum zarządzał powód. Sąd pierwszej instancji podkreślił przy tym, iż nieobecność powoda w pracy

miała charakter nieobecności nieplanowanej, nadzwyczajnej. Istotnie powód był nieobecny przez okres prawie 12 miesięcy, a więc jego nieobecność można było uznać za długotrwałą. Jednakże należało zwrócić uwagę na rodzaj pracodawcy, którym jest bank działający w formie spółki handlowej, który prowadzi działalność gospodarczą na własne ryzyko. Poza tym, w toku postępowania nie wykazał on, że doszło i na czym polegało naruszenie istotnych interesów pracodawcy. Wprost przeciwnie, postępowanie dowodowe wykazało, iż Centrum funkcjonowało należycie.

Uwzględniając zatem powyższe rozważania Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż oświadczenie woli strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem było nieprawidłowe i jako takie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony. Dlatego też, uwzględniając żądanie powoda oraz treść art. 47<sup>1</sup> k.p., Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda żadaną przez niego kwotę 41.400 zł tytułem odszkodowania.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R., wyrokiem z dnia 27 listopada 2014 roku oddalił apelację wniesioną przez pozwaną Bank S.A. z siedzibą w W.

Sąd Okręgowy podkreślił, że stanowisko Sądu odwoławczego w zakresie ustaleń faktycznych oraz w zakresie ich oceny prawnej pokrywa się z przeważającą częścią argumentacji zaprezentowanej przez Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, które jako prawidłowe i odpowiadające rzeczywistości stanowi musiało pozostać niezmienione. Podnoszone w apelacji zarzuty nie stanowiły natomiast dostatecznej podstawy do weryfikacji zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez apelującego. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy wydał wyrok bez naruszenia przepisów procedury i prawa materialnego. Także uzasadnienie orzeczenia, sporządzone zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 k.p.c., spotkało się z pełną akceptacją Sądu drugiej instancji, a więc nie wystąpiła potrzeba powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawnych, zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia.

Sąd drugiej instancji przypomniał, że pozwany pracodawca wskazywał na naruszenie normy art. 45 k.p. i art. 30 § 4 k.p., kwestionując ocenę Sądu pierwszej

instancji, że przyczyna wypowiedzenia M. U. umowy o pracę nie była wystarczająco konkretna bądź też nie uzasadniała wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Okręgowy stwierdził w związku z tym, że istotnie Sąd ocenił te przyczynę jako nazbyt ogólną. Powołując się na poglądy judykatury dotyczące wykładni art. 30 § 4 k.p. Sąd drugiej instancji podkreślił, że podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być „konkretna i rzeczywista”, co oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, dlaczego pracodawca uznał, że dalsze istnienie między stronami stosunku pracy jest niemożliwe i konieczne stało się zwolnienie pracownika. Pracodawca ma wiedzieć dlaczego chce rozstać się z pracownikiem i tę swoją wiedzę i wolę przekazać ma w pisemnym oświadczeniu. W opinii Sądu Okręgowego, przyczyna wskazana powodowi w oświadczeniu z dnia 4 listopada 2013 r. rzeczywiście takiego założenia nie spełniała. Choć bowiem wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, to jednak przyczyna ta powinna być na tyle jasna i konkretna, by być zrozumiałą dla pracownika, a więc ma zawierać okoliczności i dane wskazujące na motywy działania pracodawcy chcącego z ich powodu rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy.

Zdaniem Sądu odwoławczego, przyczyny podane w oświadczeniu pozwanej nie mogły w istocie stanowić powodu zwolnienia powoda, gdyż odnosiły się do całego 2012 r., a powód nie pozostawał w pracy przez cały rok kalendarzowy. Tu pojawia się kwestia nieobecności powoda w pracy od dnia 26 listopada 2012 r. spowodowanej niezdolnością do jej wykonywania. Pracodawca zarzucił powodowi wysoką absencji chorobową, a oczywistym jest, iż pracownik nieobecny nie może realizować swoich obowiązków i osiągać jakiegokolwiek wydajności podczas absencji.

Sąd drugiej instancji podkreślił także, iż poczynione w niniejszej sprawie przez Sąd Rejonowy ustalenia były prawidłowe, a zgłoszone przez stronę pozwaną zarzuty i twierdzenia przytaczane na ich poparcie stanowiły jedynie polemikę, która

nie mogła wywołać żadnych głębszych reakcji procesowych. Stanowiły one „dyskusję z prawidłowo dokonaną przez Sąd oceną okoliczności w sprawie istotnych, dowodów stanowiących ich podstawę oraz rozważań, w istocie odbiegających od intencji strony pozwanej, która pomimo dopuszczenia się naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę stara się uniknąć ujemnych dla siebie konsekwencji”.

Sąd Okręgowy wyraził nadto pogląd, że chybiony był również zarzut wadliwego procedowania przez Sąd pierwszej instancji, ponieważ Sąd ten w wystarczającym zakresie przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał oceny zebranego materiału dowodowego zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego - stosownie do art. 233 k.p.c., prawidłowo też dokonał interpretacji przepisów mających zastosowanie w sprawie. Nie dopuścił się przy tym wadliwego rozumowania. Ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy na podstawie dopuszczonych dowodów w pełni dawały zaś podstawę do rozstrzygnięcia sporu, gdyż pozwalały na ustalenie faktów mających istotne znaczenie.

Pozwany Bank S.A. z siedzibą w W. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w R. z dnia 27 listopada 2014 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu:

a) naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p., polegającą na przyjęciu, że z przepisu tego wynika, iż wypowiedzenie umowy o pracę przez spółkę handlową osobie zajmującej stanowisko kierownicze z powodu długotrwałej nieobecności wywołanej chorobą powodującą dezorganizację pracy zarządzanej jednostki jest uzasadnione jedynie wtedy, gdy występuje związek przyczynowy pomiędzy długotrwałą nieobecnością pracownika a naruszeniem istotnych interesów pracodawcy;

b) naruszenie przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c., polegające na nierozważaniu, wbrew nakazowi płynącemu z tego przepisu apelacji w granicach zaskarżenia, a zwłaszcza nierozpatrzeniu zarzutów apelacji oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku art. 391 § 1 k.p.c., polegające sporządzeniu uzasadnienia wyroku wbrew nakazowi płynącemu z tych przepisów, niepozwalającego ustalić, czy i w jakim zakresie Sąd

drugiej instancji rozpoznał ponownie sprawę i w jakim zakresie przy ferowaniu wyroku wziął pod uwagę zarzuty apelacji.

W ocenie skarżącego, wadliwa jest przyjęta przez Sąd Odwoławczy interpretacja art. 45 §1 k.p., który stanowił podstawę prawną rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy bezkrytycznie zaaprobował bowiem wykładnię art. 45 § 1 k.p. zaproponowaną przez Sąd pierwszej instancji i tym samym dopuścił się naruszenia tego przepisu. Wadliwe ustalenie treści normy prawnej wynikającej art. 45 § 1 k.p. polega zaś na przyjęciu, że długotrwała nieobecność osoby pełniącej funkcję kierowniczą uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę jedynie wtedy, gdy istnieje związek pomiędzy długotrwałą nieobecnością a naruszeniem istotnego interesu pracodawcy, jak również na przyjęciu, że przepis ten obciąża pracodawcę obowiązkiem dowiedzenia tych okoliczności. Sąd w uzasadnieniu nie przytoczył argumentów przemawiających za słusznością dokonanej wykładni. Jedynym poparciem dla prawidłowości zaproponowanej interpretacji art. 45 § 1 k.p. było powołanie tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00. W ocenie skarżącego, wykładania art. 45 § 1 k.p. przedstawiona w tym orzeczeniu nie powinna jednak być przyjmowana w niniejszej sprawie, ponieważ dotyczy całkowicie innego stanu faktycznego, a mianowicie rozwiązania umowy o pracę z szeregowymi pracownikami, którzy są monterami. Nadto, z uzasadnienia powołanego wyroku jasno wynika, że Sąd Najwyższy rozpatrywał stan faktyczny, w którym nieobecności pracownika wywołane chorobą były kilkudniowe w skali roku, natomiast staż pracy zatrudnionych wynosił od 21 do 34 lat.

W ocenie skarżącego, art. 45 §1 k.p. powinien być wykładany w ten sposób, że „wypowiedzeniem uzasadnionym” w rozumieniu tego przepisu jest wypowiedzenie z powodu długotrwałej nieobecności wywołanej chorobą pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, gdy okres nieobecności w pracy jest porównywalny z okresem nieobecności usprawiedliwionej chorobą, która uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 53 § 1 k.p.). W takiej sytuacji pracodawca nie powinien być obarczany ciężarem dowodzenia wystąpienia szczególnego rodzaju dezorganizacji pracy, czy też ciężarem dowodzenia związku przyczynowego pomiędzy naruszeniem istotnych interesów pracodawcy a nieobecnością pracownika, bowiem zarówno



dezorganizacja pracy, jak również naruszenie interesów pracodawcy immamentnie towarzyszy długotrwałej nieobecności pracownika pełniącego funkcję kierowniczą w zakładzie pracy. Okoliczności przemawiające za ochroną interesu pracownika powinny być przez Sądy brane pod uwagę jedynie kontekście klauzuli nadużycia prawa (art. 8 k.p.).

Co do zarzutu naruszenia przepisów postępowania mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., skarżący podniósł z kolei, że realizacja wypełnienia przez sąd drugiej instancji obowiązków kontrolnych w odniesieniu do orzeczenia zaskarżonego apelacją powinna znaleźć odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia tego sądu, co powinno polegać na omówieniu i rozważeniu zarzutów podniesionych w apelacji. Natomiast Sąd drugiej instancji nie odniósł się merytorycznie bezpośrednio do żadnego ze sformułowanych zarzutów, a jedynie przytoczył w uzasadnieniu sformułowania ogólne i nieprecyzyjne, które nie pozwalają na ustalenie, czy Sąd ten rzeczywiście wziął po rozważeniu sformułowane zarzuty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej ma usprawiedliwione podstawy.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do sformułowanych w ocenianej skardze zarzutów naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy stwierdza, że uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozważenie zarzutów apelacji.

Sąd Najwyższy uznaje też za niezbędne przypomnieć, że jak podkreślono w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008 nr 6, poz. 55), mającej moc zasady prawnej, znajdujący umocowanie przede wszystkim w art. 378 § 1 k.p.c. rozpoznawczy charakter apelacji pełnej polega na tym, że kognicja sądu apelacyjnego obejmuje „rozpoznanie sprawy” i to w taki sposób, w jaki mógł i powinien uczynić to sąd pierwszej instancji, którego wyłączna funkcja rozpoznawcza nie budzi oczywiście żadnych wątpliwości. W każdej więc sytuacji podłożem wyroku sądu apelacyjnego – podobnie jak sądu pierwszej

instancji – są dokonane przezeń ustalenia faktyczne, czego nie zmienia możliwość posłużenia się przez sąd odwoławczy dorobkiem sądu pierwszej instancji i uznania jego ustaleń za własne (por. np. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1935 r., C.III. 680/34, Zb.Urz. 1936, poz. 379, z dnia 1 sierpnia 1936 r., C.III. 344/35, „Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Socjologiczny” 1936, nr 4, s. 839, z dnia 25 listopada 1937 r., C.II. 1334/37, Zb.Urz. 1938, poz. 375, z dnia 14 lutego 1938 r., C.II. 2172/37, „Przegląd Sądowy” 1938, poz. 364 i 380 i z dnia 9 kwietnia 1938 r., C.II. 2613/37, „Przegląd Sądowy” 1938, nr 9, poz. 595 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999, nr 3, poz. 60). Należy przy tym podkreślić – co mocno zaakcentował Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów, zasadzie prawnej, z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 – że ustalenia sądu pierwszej instancji nie są dla sądu drugiej instancji wiążące, zatem obowiązek dokonywania ustaleń istnieje niezależnie od tego, czy wnoszący apelację podniósł zarzut dokonania wadliwych ustaleń faktycznych lub ich braku.

Dokonanie przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych umożliwia temu sądowi – stając się zarazem jego obowiązkiem – ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumcji. Innymi słowy, zgodnie z podstawowymi zasadami procesowymi określającymi relacje między stroną a sądem (*da mihi factum, dabo tibi ius* oraz *facta probantur, iura novit curia*), sąd apelacyjny – bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów – powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a więc także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały one wytknięte w apelacji. Jest jasne, że nienaprawienie tych błędów byłoby równoznaczne ze świadomym ich powieleniem w postępowaniu rozpoznawczym na wyższym szczeblu instancji, czego – zważywszy na istotę wymiaru sprawiedliwości i cele postępowania odwoławczego – nie można zaaprobować. Sąd drugiej instancji musi samodzielnie dokonać jurydycznej oceny dochodzonego żądania i skonfrontowania jej z zaskarżonym orzeczeniem oraz stojącymi za nim motywami; zarzuty mają charakter pomocniczy i nie ograniczają swobody sądu. Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma z jednej strony pełną swobodę jurysdykcyjną (bo rozpoznaje „sprawę”), z drugiej natomiast

cięży na nim obowiązek rozważenia zarzutów i wniosków podniesionych w apelacji oraz zgłoszonych w pismach procesowych składanych w toku postępowania apelacyjnego. Mimo więc niewiążącego charakteru zarzutów apelacyjnych – jeżeli zostały przez skarżącego postawione – sąd powinien wszystkie je rozważyć i omówić w uzasadnieniu wyroku (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161). W tej sytuacji jest oczywiste, że sąd drugiej instancji musi samodzielnie dokonać jurydycznej oceny żądania i skonfrontować ją z zaskarżonym orzeczeniem oraz stojącymi za nim motywami; rozpoznaje sprawę w taki sposób, w jaki mógł i powinien uczynić to sąd pierwszej instancji, tyle że uwzględni szerszy materiał, zebrany w postępowaniu przed sądami dwu instancji (art. 382 k.p.c.). Konkludując, Sąd Najwyższy przyjął w powołanej uchwale, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

Należy też nadmienić, że zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. (jako podstawa skargi kasacyjnej) jest uzasadniony dopiero wówczas, gdy sąd drugiej instancji nie rozważy wszystkich (lub większości) istotnych zarzutów zgłoszonych przez stronę apelującą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 159), a więc przypadku, gdy sąd drugiej instancji „pomija milczeniem” istotne zarzuty i wnioski apelacyjne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2012 r., II PK 134/11, LEX nr 1167467). Z tej przyczyny rozpoznanie wszystkich - nawet „nieistotnych” - zarzutów apelacyjnych w okolicznościach konkretnej sprawy może okazać się zbyteczne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2005 r., V CK 507/04, LEX nr 604063). Prowadzi to do wniosku, że obowiązek nałożony na sąd drugiej instancji w art. 378 § 1 k.p.c. nie ma charakteru kategorycznego (bezwzględny) w tym sensie, że nie oznacza konieczności szczegółowego odniesienia się do wszystkich (bez wyjątku) argumentów przytoczonych przez apelującego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 30 listopada 2007 r., IV CSK 313/07, LEX nr 623819 i z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, LEX nr 523541). Zarzut obrazy art. 378 § 1 k.p.c. nie stanowi

więc usprawiedliwionej podstawy skargi kasacyjnej, gdy sąd drugiej instancji – dokonując merytorycznej oceny zgłoszonych zarzutów apelacji – uznaje je za nieuzasadnione, a także, gdy pomija niektóre nieistotne argumenty apelującego. Rozpoznanie przez sąd drugiej instancji zarzutów przedstawionych w apelacji nie musi natomiast oznaczać przyznania słuszności tym zarzutom. Rozpoznanie ich powinno jednak polegać na odrębnym i indywidualnym odniesieniu się do każdego z nich. Jeżeli więc sąd rozpoznający apelację uznał zgłoszone przez autora apelacji zarzuty za nieuzasadnione, to powinien dać temu jednoznaczny wyraz w uzasadnieniu swojego orzeczenia.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Najwyższy stwierdza, że – jak trafnie zarzuca skarżąca – Sąd Okręgowy faktycznie nie rozważył większości zarzutów zgłoszonych w apelacji. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera bowiem jakiegokolwiek odniesienia się do zdecydowanej większości apelacyjnych zarzutów dotyczących naruszenia: art. 233 § 1 k.p.c., przez przyjęcie, że długotrwała nieobecność powoda pełniącego funkcję dyrektora Centrum Biznesowego nie spowodowała dezorganizacji pracy tej jednostki organizacyjnej, którą zarządzał powód, a tym samym naruszała interesy pozwanego Banku; art. 233 § 1 k.p.c., przez przyjęcie, że strony nie ustaliły zasad rozliczania planu rozwojowego etapami i brak jest danych dotyczących poziomu wykonania planu rozwojowego za 2012 r., jak również, że powód nie został poinformowany, w jakim zakresie planu rozwojowego nie zrealizował; art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p.c., przez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę osobie zajmującej kierownicze stanowisko spowodowane długotrwałą nieobecnością jest uzasadnione jedynie wtedy, gdy istnieje związek pomiędzy naruszeniem interesów pracodawcy a długotrwałą nieobecnością spowodowaną chorobą; art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, że w przypadku, gdy przyczyną wypowiedzenia jest niezrealizowanie planów przez pracownika, to przepis ten obliuguje pracodawcę do konkretyzacji przyczyn wypowiedzenia przez kazuistyczne wskazanie danych liczbowych. Sąd Okręgowy ograniczył się bowiem w tym zakresie do powołania utrwalonych w orzecznictwie sądowym poglądów prawnych co do sposobu określania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę oraz do ogólnej uwagi, odnoszącej się zresztą tylko do części przyczyn podanych w

oświadczeniu o wypowiedzeniu łączącej strony umowy o pracę, że rodzaj tych przyczyn „takiego założenia nie spełnia”, bez wyczerpującego wyjaśnienia, na czym (w szczególności na podstawie jakich dowodów i na jakich argumentach) opiera to stanowisko. Oceny tej nie może też zmienić poczynione przez Sąd Okręgowy w tej kwestii spostrzeżenie, że przyczyny odnoszące się do całego roku 2012 nie mogły stanowić powodu zwolnienia powoda, który nie pozostawał w pracy przez cały rok kalendarzowy, choćby z racji tego, iż skarżący utrzymywał w apelacji, że plan rozwojowy był rozliczany etapami. Brak natomiast w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jakiegokolwiek argumentacji, która odnosiłaby się do apelacyjnych zarzutów naruszenia, zarówno przepisów postępowania, jak i prawa materialnego, dotyczących dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny drugiej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, to jest jego długotrwałej nieobecności w pracy, która dezorganizowała pracę zarządzanej przez niego jednostki organizacyjnej. Braku tego na pewno nie rekompensuje bowiem ten fragment uzasadnienia, w którym Sąd drugiej instancji stwierdza, że „stan niezdolności do pracy z zasady nie jest planowany, jest zdarzeniem losowym, trudno zatem obciążać dodatkowo pracownika odpowiedzialnością za jego powstanie” oraz że „wydajność pracownika należy natomiast ocenić przez pryzmat jego aktywności i osiągniętych wyników w okresie świadczenia pracy, a te powód miał wysoce zadawalające”, zwłaszcza że kontekst obu tych wypowiedzi wskazuje, że również dotyczą one wcześniej analizowanych przyczyn wypowiedzenia.

Konsekwencją opisanych błędów Sądu Okręgowego jest, zdaniem Sądu Najwyższego, nie tylko naruszenie art. 378 § 1 k.p.c., ale także zasadnie podnoszone w skardze kasacyjnej naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku art. 391 § 1 k.p.c., polegające na sporządzeniu uzasadnienia wyroku wbrew nakazom wynikającym z tych przepisów. Wypada w tym miejscu przypomnieć, że również uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji, jako sądu „rozpoznającego sprawę”, powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, to znaczy: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa (por. uzasadnienie powołanej wcześniej uchwały składu siedmiu sędziów Sądu

Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07). Sąd drugiej instancji jest przy tym zobowiązany do wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli kasacyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jeśli zaś uzasadnienie orzeczenia sądu drugiej instancji nie spełnia wymagań art. 328 § 2 k.p.c., to podlega uchyleniu, a sprawa zostaje przekazana do ponownego rozpoznania (por. z licznych orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących tej kwestii np. wyroki: z dnia 26 lipca 2007 r., V CSK 115/07, LEX nr 291767; z dnia 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975; z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 17997; z dnia 11 kwietnia 2003 r., III CKN 1466/00, LEX nr 176645). W każdej sytuacji podłożem wyroku sądu apelacyjnego są bowiem ustalenia faktyczne dokonane przez ten sąd, czego nie zmienia możliwość posłużenia się dorobkiem sądu pierwszej instancji i uznania jego ustaleń za własne (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 nr 3, poz. 60). Uzasadnienie zaskarżonego wyroku, co już wyżej zostało podniesione, w ogóle nie odnosi się zaś do jednej z przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a co do pozostałych posługuje się jedynie ogólnymi uwagami, którym nie towarzyszy wymagana treścią art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) argumentacja. Ma zatem rację skarżąca, zarzucając, że uzasadnienie to nie spełnia wymagań przewidzianych w powołanym przepisie, w stopniu umożliwiającym przeprowadzenie przez Sąd Najwyższy kasacyjnej kontroli prawidłowości rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżanym wyroku.

Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że uzasadniony jest również sformułowany w ocenianej skardze kasacyjnej zarzut naruszenia prawa materialnego. Odnosząc się do tego zarzutu, Sąd Najwyższy stwierdza, że błędny jest niezakwestionowany (a nawet, jak się zdaje, zaaprobowany) przez Sąd Okręgowy pogląd Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę osobie zajmującej stanowisko kierownicze z powodu długotrwałej nieobecności wywołanej chorobą, jest uzasadnione jedynie wtedy, gdy występuje związek przyczynowy pomiędzy długotrwałą nieobecnością pracownika a naruszeniem istotnych interesów pracodawcy.

Już w słusznie powołanej w skardze kasacyjnej uchwale całego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r.,

III PZP 10/85 (OSNC 1985 nr 11, poz. 164) w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, uznano, że (uzasadniona) przyczyna wypowiedzenia może wynikać także z okoliczności niezależnych od pracownika, np. z dezorganizującej pracę w zakładzie częstej lub długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych, a także, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, gdyż pracownikom na takich stanowiskach stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. Odpowiadają oni za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co dotyczy także jednorazowych drobnych uchybień. Należy również przypomnieć, że poglądy te zostały następnie podtrzymane w późniejszym orzecznictwie. W wyroku z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476), a także w wyroku z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 305/04 (LEX nr 395064), Sąd Najwyższy uznał bowiem, że 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 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 zatem 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. Z kolei, w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 (OSNP 1998 nr 20, poz. 600), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że długotrwała i powtarzająca się nieobecność w pracy może być ważną i wystarczającą przyczyną

wypowiedzenia umowy o pracę, także w odniesieniu do pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki. Sama bowiem konieczność organizowania na stanowisku nieobecnego pracownika nieprzewidywanych zastępstw jest obiektywnie zjawiskiem niekorzystnym dla pracodawcy. Wymaga podejmowania działań natury organizacyjnej i pociąga za sobą wydatki na zatrudnianie innych pracowników w godzinach nadliczbowych bądź innych osób na podstawie umów zlecenia. Tak więc okoliczność, że pracodawca, dbając o swój interes, stara się zapobiec ujemnym skutkom wynikającym z nieobecności pracownika w pracy, nie oznacza, że z punktu widzenia funkcjonowania zakładu pracy jest to sprawa obojętna. Interes zakładu pracy należy bowiem pojmować w łączności z istotą i celem stosunku pracy. Dlatego też, jeżeli celem stosunku pracy jest zatrudnianie pracownika po to, by zakład pracy – płacąc mu wynagrodzenie – mógł na niego liczyć i prowadzić zamierzoną działalność, to częste i długotrwałe nieobecności w pracy sprzeczne są z tym celem. Mogą więc uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, choćby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione. W wyroku z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNP 1999 nr 20, poz. 648, Sąd Najwyższy stwierdził zaś, że pojęcie „wypowiedzenie nieuzasadnione” jest przeciwieństwem wypowiedzenia zasadnego, to jest takiego, które ma ważne i rzeczywiste przyczyny. Przyczyny te mogą leżeć, zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy albo też po obu stronach łącznie. Gdy chodzi o pracownika, mogą być przez niego zawinione lub niezawinione. Zawsze jednak ich ocena musi być powiązana z celem i istotą stosunku pracy w tym sensie, że jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Taka natomiast sytuacja występuje w przypadku częstych lub długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą. Należy zatem uznać, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika w pracy nie pozwalają mu na realizowanie celu, który legł u podstaw zawieranej umowy o pracę, to znaczy na świadczenie pracy w taki sposób, którego oczekiwał pracodawca prowadzący określoną działalność i mający do wykonania określone zadania i zobowiązania.



Również w wyroku z dnia 19 marca 2014 r., I PK 177/13 (OSNP 2015 nr 8, poz. 111) Sąd Najwyższy przyjął, że częste i długotrwałe nieobecności podważają sens istnienia stosunku pracy, w ramach którego (art. 22 § 1 k.p.) pracownik zobowiązuje się przede wszystkim wykonywać pracę. W powołanym wyroku Sąd Najwyższy zauważył ponadto, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 k.p., jakkolwiek jest warunkowane niezdolnością pracownika do pracy, to jednak różni się poważnie od wypowiedzenia. Na potrzeby wypowiedzenia wystąpić mogą bowiem przerywane, częste okresy absencji. Rozwiązanie bez wypowiedzenia wymaga, aby absencja trwała co do zasady nieprzerwanie. Nie można zatem wykluczyć, że niemożność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, nie umożliwi rozwiązania go za wypowiedzeniem. Absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem, jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wrywkowy i niestały. Pracodawca ma, w odniesieniu do chorego pracownika, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., musi zapewnić mu zatrudnienie w okresach obecności w pracy. Z drugiej strony musi zapewnić ciągłość realizowanych zadań, co doznaje poważnego utrudnienia w odniesieniu do osób, które w pracy bywają jedynie obecne. Dlatego rozumiejąc, że choroba stanowi okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczy ona pracownika, a nie pracodawcy. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy.

Podzielając w pełni przedstawione wyżej poglądy judykatury, Sąd Najwyższy zauważa, że zgodnie z zaaprobowanymi przez Sąd drugiej instancji ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego, powód był nieobecny w pracy z powodu niezdolności do pracy wywołanej stanem chorobowym w okresie od dnia 26 listopada 2012 r. do 31 października 2013 r., a więc przez ponad jedenaście miesięcy, pobierając w tym czasie zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne. Niezdolność powoda do pracy trwała zatem dłużej niż – wymieniony w stanowiącym podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

(z przyczyn niezawinionych) art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. – łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Pod nieobecność powoda jego obowiązki (dyrektora Centrum Biznesu) przejął natomiast przełożony, wykonując je niezależnie od swoich normalnych obowiązków dyrektora Linii Biznesowej w ten sposób, że cztery dni w tygodniu poświęcał na obowiązki dyrektora Centrum Biznesu, a jeden dzień na obowiązki dyrektora Linii Biznesowej. Wprawdzie z dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych wynika i to, że po dokonaniu przejęcia obowiązków powoda kierowana przez niego dotychczas jednostka organizacyjna skarżącej funkcjonowała prawidłowo, jednakże, zdaniem Sądu Najwyższego, niezakwestionowana w motywach zaskarżonego wyroku ocena Sądu pierwszej instancji, że opisana sytuacja nie dezorganizowała pracy, w świetle omówionych wyżej poglądów judykatury była nieuprawniona. Nie uwzględniała bowiem obiektywnego charakteru owej „dezorganizacji pracy”, wynikającego właśnie z konieczności zastąpienia jednego pracownika drugim, co w okolicznościach niniejszej sprawy odbywało się kosztem czasu, jaki ten drugi pracownik mógł i powinien poświęcić na wykonywanie własnych obowiązków. Chodziło przy tym o zastąpienie pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, który mógł być zastąpiony jedynie przez pracownika posiadającego szczególne umiejętności, zarówno merytoryczne, jak i organizacyjne. Ponadto, taka ocena nie uwzględniała celu i istoty stosunku pracy rozumianego w ten sposób, że jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków.

Na koniec tego wątku rozważań Sąd Najwyższy uważa za niezbędne podkreślić i to, że judykaturze zgodnie przyjmuje się, iż pracodawca może wskazać w kierowanym do pracownika oświadczeniu kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie to jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., jeżeli jedna z tych przyczyn okaże się prawdziwa. Z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzenia istotne jest bowiem, aby choć jedna ze wskazanych przyczyn

usprawiedliwiła wypowiedzenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.

eb