



Sygn. akt III PK 9/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa C. Z.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 października 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 14 lipca 2015 r., sygn. akt VI Pa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 14 lipca 2015 r. oddalił apelację
pозwanego - Spółdzielni Mieszkaniowej „D.”, wniesioną od wyroku Sądu

Rejonowego w G. z dnia 27 lutego 2015 r., w którym zasądzono od pozwanego na rzecz powódki C. Z. 13.750 zł tytułem odszkodowania.

Sąd pierwszej instancji dokonał ustaleń faktycznych. Powódka była zatrudniona w pozwanej spółdzielni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw ewidencji wkładów. Rada Nadzorcza pozwanego w dniu 12 grudnia 2013 roku podjęła uchwałę numer 59/2013 w sprawie struktury organizacyjnej Spółdzielni Mieszkaniowej D. w G.. Uchwała przewidywała likwidację stanowiska zajmowanego przez powódkę. Pracownica od dnia 13 grudnia 2013 roku do dnia 2 czerwca 2014 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 3 czerwca 2014 roku w godzinach rannych skontaktowała się ze swoją przełożoną T. B., którą poinformowała, że bierze cztery dni urlopu na żądanie. W tym samym dniu o skorzystaniu z urlopu powódka zawiadomiła M. M. W spółdzielni, gdy pracownik potrzebował 2-3 dni urlopu to zgłaszał tę okoliczność T. B., która wystawiała wniosek o urlop. Wcześniej, bo w kwietniu 2014 roku Prezes spółdzielni w drodze zarządzenia określił zasady udzielania urlopów. Pracownicy byli poinformowani o tym zarządzeniu co potwierdzili podpisem na jego treści. Powódka nie знаła zarządzenia. Sąd pierwszej instancji przesądził też, że pracodawca nie udzielił powódce urlopu na żądanie, z uwagi na nie przedłożenie przez powódkę zaświadczenia o zdolności do pracy. Oświadczeniem z dnia 6 czerwca 2014 roku spółdzielnia rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nie stawienia się do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim i nie powiadomienie kierownika zakładu pracy o zamiarze skorzystania z urlopu na żądanie oraz udanie się na urlop wypoczynkowy po okresie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni z naruszeniem obowiązku poddania się obowiązkowemu kontrolnemu badaniu lekarskiemu. Ponadto spółdzielnia w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazała, iż powódka naruszyła art. 229 § 2 k.p. nakładający na pracownika obowiązek poddania się kontrolnym badaniom lekarskim.

Kierując się poczynionymi ustaleniami, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że rozwiązanie umowy o pracę było wadliwe. Powódka zachowała się zgodnie z przyjętymi w zakładzie zasadami postępowania i powiadomiła T. B. o

urlopie na żądanie. Wydane przez prezesa pozwanego zarządzenie w sprawie zasad udzielania urlopu nie mogło stanowić podstawy skutecznego zarzutu, gdyż pozwany nie wykazał, że zatrudniona o jego treści została poinformowana. W ocenie Sądu również nie doszło do naruszenia art. 229 § 2 k.p., gdyż obowiązek skierowania na badania spoczywa na pracodawcy, nie jest zaś sprzeczne z przepisami prawa pracy rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po ustaniu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą pracownika, która trwała dłużej niż 30 dni.

Sąd drugiej instancji oddalając apelację pozwanego oparł się na ustaleniach faktycznych Sądu Rejonowego. Podzielił też pogląd o braku konieczności poddania się badaniom kontrolnym, jeżeli pracownik korzysta z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W przypadku skorzystania z urlopu nie dochodzi do zagrożenia bezpieczeństwa pracownika, gdyż nie będzie on świadczył pracy. Taki zaś jest cel uregulowań dotyczących badań okresowych czy kontrolnych pracowników. Sąd drugiej instancji stanął też na stanowisku, że pobudki działania powódki, nawet jeżeli zmierzała do „zrobienia przerwy” w zwolnieniach, pozostają bez znaczenia dla rozstrzygnięcia. Czterodniowa przerwa nie skutkowałaby zresztą rozpoczęciem nowego okresu zasiłkowego. Zarzuty niewyjaśnienia dlaczego i z jakich powodów powódka w dniu 2 czerwca 2014 roku będąc u lekarza medycyny pracy nie zwróciła się o wydanie zaświadczenia o dopuszczeniu jej do pracy po długotrwałej chorobie, nie wyjaśnieniu dlaczego powódka dostarczyła do pracodawcy zaświadczenie, iż jest chora na „zespół bólowy układu chodu” i czy takie zaświadczenie nie jest równoznaczne z niedopuszczeniem powódki do pracy, pozostawały w ocenie Sądu odwoławczego bez znaczenia, skoro obowiązek skierowania na badania spoczywał na pracodawcy. Na rozstrzygnięcie nie miało także wpływu, czy powódka korzystając z długotrwałego zwolnienia lekarskiego narażała pozwaną na koszty. Pracodawca bowiem nie doprowadził do zweryfikowania prawidłowości zwolnień lekarskich otrzymywanych przez powódkę. Konsekwencją tych rozważań był wniosek Sądu Okręgowego o nienaruszeniu przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd pierwszej instancji przekonująco wskazał, iż nieudzielenie urlopu na żądanie jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych sytuacjach, które w

przypadku powódki nie wystąpiły. Zatem obie strony procesu, twierdził Sąd drugiej instancji, przekroczyły swojej uprawnienia. Tym samym nie sposób naruszeniu powódki przypisać ciężkiego charakteru.

Za niesłuszny Sąd odwoławczy uznał zarzut naruszenia art. 264 k.p. przez przyjęcie do rozpoznania roszczenia spóźnionego, a dotyczącego odszkodowania, mimo zgłoszenia przez pozwaną zarzutu przedawnienia. Argumentował, że powódka odwołanie złożyła w terminie wskazanym w art. 264 § 2 k.p.. Już w pozwie wskazała, iż żąda przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Niezależnie od tego, zmiana żądania na alternatywne jest dopuszczalne i nie powoduje „przedawnienia” roszczenia zgłoszonego zamiennie.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany. Zaskarżył wyrok w całości zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego polegające na błędnej wykładni, a także niewłaściwym zastosowaniu:

- art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. przez nieuzasadnione przyjęcie, iż powódka w niniejszej sprawie nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych udzielając sama sobie bez zgody pracodawcy urlopu wypoczynkowego, czym w sposób świadomy i celowy zamierzała ominąć obowiązujące prawo i wewnętrzne uregulowania, postępowanie w tej sprawie u pozwanej. Zdaniem skarżącego wyrok narusza ten przepis, gdyż błędnie przyjęto, iż zachowanie powódki nie stanowi zagrożenia dla słusznych interesów pozwanego jako pracodawcy, w sytuacji określonego w sprawie zachowania powódki, polegającego na samowolnym udzieleniu sobie urlopu wypoczynkowego na żądanie bez uzyskania obligatoryjnej zgody kierownika zakładu pracy, będącego celowym i zamierzonym działaniem powódki zmierzającym wprost do uzyskania „przerwy” w dotychczasowej niezdolności do pracy, a to wszystko w celu umożliwienia powódce rozpoczęcia „nowego” okresu długotrwałego zwolnienia lekarskiego i narażenia pozwanej jako pracodawcy na znaczne koszty związane z dopłatami w wysokości 20% wynagrodzenia miesięcznego brutto do świadczenia chorobowego;

- art. 167² k.p. przez nieuzasadnione przyjęcie, że powódka mogła w świetle w/w przepisu „udzielić sobie samej” urlopu wypoczynkowego na żądanie w formie jednostronnego oświadczenia woli pracownika i bez uzyskania zgody pracodawcy;

- art. 229 § 2 k.p. poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że powódka jako pracownik powracając do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim nie jest zobowiązana na polecenie pracodawcy udać się na badania lekarskie w celu uzyskania zaświadczenia o dopuszczeniu do pracy na zajmowanym stanowisku pracy, tym bardziej, że powódka dostarczyła w ostatnim dniu długotrwałego zwolnienia lekarskiego zaświadczenie o chorobie określonej „zespołem bólu układu chodu” - co jednoznacznie oznacza przeciwskazanie do „powrotu do pracy”, którym miałby być urlop na żądanie (powódka z tak określoną chorobą winna nadal przebywać na zwolnieniu lekarskim, a nie przerywać takie zwolnienie w celu uzyskania „przerwy” w ciągłości zwolnienia lekarskiego;

- art. 264 k.p. w związku z art. 98 i art. 99 k.p.c. przez przyjęcie do rozpoznania roszczenia spóźnionego (przedawnionego) dotyczącego żądania zasądzenia odszkodowania po upływie terminów określonych prawem, o które to roszczenie powódka w pozwie „o przywrócenie do pracy na poprzednim stanowisku” nie wносиła.

Skarżący wskazał również na naruszenie przepisów postępowania, mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie na art. 233 § 1 k.p.c., art. 321 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. poprzez pominięcie istotnej części materiału dowodowego załączonego przez stronę pozwaną, a dotyczącego m.in. naruszenia przez powódkę istotnego interesu pozwanej, która co miesiąc dopłacała powódce do otrzymywanego świadczenia chorobowego 20% z własnych środków, co wynikało wprost z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego w pozwanej Spółdzielni, a czego Sąd nie zauważył, jak też poprzez pominięcie zeznań świadków i samej powódki, które przyznały, iż każdy urlop wypoczynkowy, w tym urlop na żądanie, udziela zawsze Prezes Zarządu, a podczas jego nieobecności inny członek Zarządu - co spowodowało, iż Sąd dokonał błędnego ustalenia stanu faktycznego, jak też dokonał błędnej interpretacji przepisów prawa powołanych wyżej.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami pozwany domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa, ewentualnie uchylecia wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się trafna, choć nie wszystkie podstawy o tym świadczą.

Punktem wyjścia niech będzie spostrzeżenie, że pismo rozwiązujące z powódką umowę o pracę zawiera nie jedną, ale aż trzy przyczyny zakończenia stosunku pracy. Polegają one, po pierwsze, na niestawieniu się do pracy i niepowiadomieniu kierownika zakładu pracy o zamiarze skorzystania z urlopu wypoczynkowego na żądanie, po drugie, na udaniu się na urlop bez wymaganego badania kontrolnego, po trzecie, na nieprzeprowadzeniu badania obrazującego zdolność do pracy po trwającej ponad 30 dni niezdolności do pracy. Każdy z wymienionych zarzutów wymagał przesądzenia innych okoliczności. Nie można rozważać dwóch pierwszych zarzutów bez ustalenia, czy powódce udzielono urlopu wypoczynkowego, czy też nie, a w rezultacie, czy jej nieobecność miała charakter usprawiedliwiony, czy nieusprawiedliwiony (pierwsza obiekcja opiera się na założeniu nieudzielenia urlopu wypoczynkowego, u podłoża drugiej leży przyjęcie wykorzystywania urlopu). Trzeci zarzut ma znaczenie, tylko wówczas, jeśli zostanie uznane, że powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. Pozwany zarzucił bowiem pracownicy, że udała się na urlop wypoczynkowy bez badania kontrolnego.

Uporządkowanie kwestii istotnych dla sprawy było potrzebne z co najmniej dwóch przyczyn. Po pierwsze, umożliwia zweryfikowanie, czy zarzuty naruszenia przepisów postępowania zgodnie z deklaracją skarżącego mogą mieć istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia, po drugie, daje możliwość skonfrontowania twierdzeń Sądu Okręgowego i pozostałych podstaw skargi kasacyjnej.

Sąd drugiej instancji przesądził, co jest wiążące dla Sądu Najwyższego (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), że powódce nie udzielono urlopu wypoczynkowego na żądanie (tak samo twierdził Sąd Rejonowy). Oznacza to, że nieobecność powódki w pracy nie znajdowała usprawiedliwienia w art. 167² k.p. W rezultacie, po pierwsze, nie doszło do błędnej wykładni tego przepisu, gdyż Sąd odwoławczy nie stosował go, po drugie, druga i trzecia przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest chybiona.

Stwierdzenie niekorzystania z urlopu na żądanie, niekwestionowane przez skarżącego, jest fundamentem dalszych konstatacji. Sąd Okręgowy nie mógł naruszyć art. 233 § 1 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. Okoliczność, że u pozwanego prezes zawsze udzielał urlopu nie ma wpływu na sytuację prawną powódki, jeśli za miarodajne uznać (co uczynił Sąd odwoławczy) twierdzenie, zgodnie z którym pracownicy nie udzielono urlopu. Podobnie jest z sugestią pracodawcy o naruszeniu jego istotnego interesu (polegającego na dopłacaniu do świadczenia chorobowego). Skoro powódka nie korzystała od dnia 3 do dnia 6 czerwca 2014 r. z urlopu wypoczynkowego to nie wystąpiło zagrożenie, że uzyska ponownie prawo do zasiłku chorobowego (w tym zakresie obawy pozwanego są zresztą irracjonalne, co szczegółowo wyjaśniły Sądy).

Pozostając jeszcze przy zarzutach procesowych, należy zauważyć, że w ocenie skarżącego doszło również do naruszenia art. 321 k.p.c. Nie ma wątpliwości, że pozwany wiąże tą nieprawidłowość z naruszeniem art. 264 k.p. w związku z art. 98 i art. 99 k.p.c. Z formalnego punktu widzenia Sąd Najwyższy nie powinien zajmować się tą podstawą. Wymienione przepisy (z wyjątkiem art. 99 k.p.c.) podzielone zostały na paragrafy. Pozwany formułując podstawę skargi kasacyjnej nie dookreślił jednostki redakcyjnej z jaką wiąże zgłoszone zastrzeżenia. Sąd Najwyższy nie powinien wyręczać profesjonalnego pełnomocnika skarżącego, a tym samym za stronę dookreślać podstawy prawnej zarzutu.

Pomijając wskazaną wadę trudno uznać koncept pozwanego za prawidłowy. Po pierwsze, co zaznaczył Sąd Okręgowy, a milczeniem zbywa skarżący, powódka w pozwie zastrzegła, że wnosi o przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania. Po drugie, nie jest trafna teza, że żądanie w pozwie tylko przywrócenia do pracy uniemożliwia pracownikowi następczą zamianę roszczenia na odszkodowanie (z uwagi na upływ 14-dniowego terminu). Treść art. 264 § 2 k.p.c. może wprawdzie prowadzić do spekulacji. Stanowi on, że żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni. Posługując się językową metodą poznawczą, z przepisu nie można jednoznacznie wywieść, czy 14 dniowy termin koresponduje z każdym z roszczeń z osobna, czy też dotyczy powództwa, bez względu na rodzaj zgłoszonych żądań.

W orzecznictwie (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PZP 1/09, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 304) przyjęto, że wystąpienie pracownika z nowym żądaniem o odszkodowanie zamiast pierwotnego roszczenia o przywrócenie do pracy należy kwalifikować jako zmianę powództwa (art. 193 § 1 i § 3 k.p.c.). Tego rodzaju przekształcenie przedmiotowe nie wymaga jednak zrzeczenia się roszczenia pierwotnego lub zgody pozwanego, nie podlega też kontroli sądu, który nie musi w zakresie wcześniejszego żądania wydać postanowienie o umorzeniu postępowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2012 r., I PK 99/12, LEX nr 1619670).

Łącząc dotychczasowe wątki z czynnością powódki, dokonaną na rozprawie w dniu 1 października 2014 r., a polegającą na wniesieniu o zasądzenie odszkodowania, staje się jasne, że Sąd odwoławczy (jak również Sąd pierwszej instancji) nie wyrokował co do przedmiotu nie objętego żądaniem (art. 321 § 1 k.p.c.). Konkluzja ta nie wyjaśnia jednak, czy zgłoszenie roszczenia o odszkodowanie (w miejsce przywrócenia do pracy), dokonane po upływie 14 dniowego terminu, nie nastąpiło z naruszeniem art. 264 § 2 k.p.c.

Rozpoczynając od strony procesowej, należy zauważyć, że zmiana żądania z przywrócenia do pracy na odszkodowanie jest konwersją określaną w art. 193 § 3 k.p.c. terminem „zamiast”. Oznacza to, że pracownik zastępuje jedno roszczenie drugim. Nie ma przy tym wątpliwości, że nadal popiera odwołanie od rozwiązania umowy o pracę, liczy jednak w przypadku wygranej na inny efekt (nie chce dalej pracować na rzecz pracodawcy, zadawała się odszkodowaniem). Trudno w tym miejscu pominąć, że roszczenia wymienione w art. 56 § 1 k.p. mają charakter alternatywny. Odwzorowanie tej zależności występuje również w art. 264 § 2 k.p., choć nieco w innym znaczeniu. Przepis posługuje się łącznikiem „lub” (a nie „albo” jak w art. 56 § 1 k.p.). Usprawiedliwione jest to jego funkcją, którą pozostaje zakreślenie 14 dniowego terminu na zgłoszenie żądania do sądu pracy (rolą art. 56 § 1 k.p. jest wymienienie alternatywnych roszczeń). Ukierunkowanie to sprawia, że rozłączność roszczeń traci na znaczeniu. Chodzi bowiem o to aby pracownik w terminie wystąpił z żądaniem przywrócenia do pracy „lub” o odszkodowanie. Nie jest przecież wykluczone, że nie będąc pewien przyszłości albo licząc się z mechanizmem wskazanym w art. 45 § 2 k.p. w związku z 56 § 2 k.p., pracownik

zgłosi oba roszczenia. Sumą tych rozważań jest spostrzeżenie, że art. 264 § 2 k.p. nie modyfikuje alternatywności roszczeń z art. 56 § 1 k.p., cecha ta nie jest w nim wiodąca, gdyż został on oparty na zależności zachodzącej między 14 dniowym terminem a zgłoszeniem żądania do sądu pracy. Z punktu widzenia tej relacji bez znaczenia jest, czy pracownik wystąpi o przywrócenie do pracy, czy o odszkodowanie, czy też zgłosi oba te roszczenia. Ważne jest tylko aby wystąpił z pozwem. Racje ma w tym względzie Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 12, argumentował, że ustabilizowanie i dookreślenie przedmiotu roszczenia następuje w trybie art. 467 § 2 i art. 468 § 2 k.p.c. Znaczy to tyle, że „żądanie” w rozumieniu art. 264 § 2 k.p. nie jest synonimem skonkretyzowanego roszczenia. Pracownik zachowuje 14-dniowy termin, jeśli wystąpi do sądu nie zgadzając się z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Termin nie biegnie oddzielnie dla każdego z możliwych roszczeń.

Za powyższą konstatacją przemawia wynik wykładni systemowej. W art. 264 § 1 k.p. wyraźnie zastrzeżono, że pracownik ma w ciągu 7 dni na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Trudno założyć, że w § 1 i § 2 art. 264 k.p. posłużono się odmiennym mechanizmem (przy wypowiedzeniu wystarczające byłoby wniesienie odwołania, a przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia termin biegłby odrębnie dla każdego z alternatywnych roszczeń).

Trzeba też wskazać na art. 45 § 2 k.p. i art. 477¹ k.p., które upoważniają sąd do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Podzielenie stanowiska pozwanego prowadziłyby do konkluzji, że pracownik po upływie 14 dni od wręczenia rozwiązania umowy o pracę nie mógłby skutecznie zmienić alternatywnego żądania, ograniczenie to nie dotyczyłoby jednak sądu. Rozumowanie to nie jest z systemowego punktu widzenia trafne.

Również racje funkcjonalne przemawiają za odrzuceniem sposobu widzenia pozwanego. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę rodzi niepewność, po pierwsze, czy pracownik wystąpi z powództwem, a pod drugie, czy okaże się ono zasadne. Termin z art. 264 § 2 k.p. koresponduje tylko z pierwszym czynnikiem. Limituje dopuszczalność dochodzenia roszczeń, zakreślając krótki 14-dniowy termin na wniesienie powództwa. Nie bez powodu w literaturze przedmiotu twierdzi się, że art. 264 k.p. przewiduje terminy na wniesienie powództwa, czyli stanowi o

prekluzji sądowej (Ł. Pisarczyk, *System Prawa Pracy, tom VI Procesowe Prawo Pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 1022-1024). Rolą przepisu nie jest zatem tamowanie wyboru zamiennych roszczeń. Odmienny punkt widzenia wspierałby skądinąd przekonujące uwagi o sprzeczności terminów z art. 264 k.p. z zasadą proporcjonalności i standardami międzynarodowymi wyznaczonymi między innymi przepisami konwencji nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy (E. Maniewska, *Długość terminów na dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę a zasada proporcjonalności*, PiZS 2016, nr 4, s. 23).

Dokonane rozważania przekonują, że podstawa skargi kasacyjnej oparta na art. 321 k.p.c. i art. 264 k.p.c. w związku z art. 98 i 99 k.p.c. nie jest przekonująca.

Pozostało zatem rozważyć, czy trafne są zarzuty wywodzone z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 229 § 2 k.p. W pierwszej kolejności trzeba poczynić kilka uwag wstępnych. Po pierwsze, zdaniem skarżącego Sąd naruszył przepisy przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie. Kompilacja tego rodzaju nie jest możliwa. Nie można bowiem jednocześnie twierdzić, że sąd wadliwie rozumie znaczenie przepisu i zarzucać defekt na etapie subsumpcji, polegający na nieodpowiednim podciągnięciu stanu faktycznego pod abstrakcyjny wzorzec normatywny. Analiza przedmiotowych podstaw skargi pozwala sądzić, że zarzut dotyczący art. 52 § 1 pkt 1 k.p. polega na niewłaściwym zastosowaniu przepisu, a naruszenie art. 229 § 2 k.p. na błędnej jego wykładni. Po drugie, skarga kasacyjna charakteryzuje się formalizmem, objawiającym się między innymi w tym, że według art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy może poruszać się jedynie w granicach zgłoszonych podstaw. Ograniczenie to ma znaczenie jeśli weźmie się pod uwagę, że omawiane podstawy skargi kasacyjnej zostały przez pozwanego sprofilowane – przy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. do kontestowania stanowiska Sądu, że zachowanie powódki nie naruszyło ciężko podstawowych obowiązków pracowniczych, a przy art. 229 § 2 k.p. do zanegowania twierdzenia Sądu, zgodnie z którym powódka powracając po długotrwałej nieobecności w pracy z powodu choroby nie była zobowiązana na polecenie pracodawcy udać się na badania lekarskie w celu uzyskania zaświadczenia dopuszczającego do pracy.

Mając w pamięci wskazane uwagi wprowadzające, należy w pierwszej kolejności uznać, że zarzucany Sądowi drugiej instancji błąd wykładni art. 229 § 2 k.p.c. jest pozorny. Sąd ten jedynie stwierdził, że „podziela pogląd o braku konieczności poddania się badaniom kontrolnym, jeżeli pracownik korzysta z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po długotrwałym zwolnieniu lekarskim”. Czym innym jest dopuszczalność udzielenia pracownikowi urlopu bez badania (do czego nawiązał Sąd drugiej instancji), a czym innym niewykonanie przez pracownicę polecenia wykonania badania kontrolnego po długotrwałej niezdolności do pracy (na co wskazuje pozwany). Niespójność ta samoistnie podważa wiarygodność podstawy skargi kasacyjnej z art. 229 § 2 k.p. Niezależnie od tego trzeba pozwanemu przypomnieć, że z wiążących ustaleń Sądu nie wynika aby pracodawca wydał powódce polecenie poddania się takim badaniom. Poza tym, kwestionowane twierdzenie Sądu odwoławczego stanowiło wyłącznie odpowiedź na zapatrywanie pozwanego. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że bezpośrednio przed jego wyrażeniem Sąd Okręgowy przesądził o nieudzieleniu powódce urlopu wypoczynkowego. Ma to o tyle znaczenie, że jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podano udanie się na urlop wypoczynkowy bez poddania się obowiązkowemu badaniu kontrolnemu. Skoro powódka na urlopie nie przebywała to trudno czynić jej zarzut nieposiadania dokumentu dopuszczającego do pracy w sytuacji, gdy z jednolitego orzecznictwa wynika, że art. 229 § 2 k.p. nakłada na pracodawcę (a nie na pracownika) obowiązek skierowania zatrudnionego na badania kontrolne po wyrażeniu przez niego gotowości do pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2015 r., III BP 1/14, LEX nr 1751867, z dnia 20 października 2015 r., I PK 287/14, LEX nr 1929074).

Mimo wadliwości podstawy skargi kasacyjnej z art. 229 § 2 k.p., przygotowując rozważania do zarzutu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. należy odnotować, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego występuje dwugłos co do tego czy pracownik może korzystać z urlopu wypoczynkowego po długotrwałej nieobecności chorobowej bez uprzedniego poddania się badaniu kontrolnemu.

Występują judykaty (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10, LEX nr 1162165; z dnia 20 marca 2008 r., II PK 214/07, LEX nr 511663) głoszące, że w przypadku wcześniej zaplanowanego urlopu wypoczynkowego albo

urlopu udzielanego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim pracodawca nie musi kierować pracownika na badania kontrolne. Teza ta uzasadniana jest funkcją art. 229 § 2 k.p. Chodzi o to, że badania odzwierciedlają zdolność pracownika do pracy. Skoro w okresie urlopu nie będzie ona świadczona, to nie ma przeszkód w udzieleniu urlopu wypoczynkowego.

Do innego rodzaju racji odwołuje się przeciwna linia orzecznicza. Zgodnie z nią pracodawca ma obowiązek skierować pracownika na badania kontrolne po ponad 30-dniowej chorobie, jeżeli pracownik bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia chce skorzystać z urlopu „na żądanie”. Postulat ten wynika z założenia, że korzystanie z urlopu wypoczynkowego i niezdolność do pracy wykluczają się (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09, LEX nr 551056; z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07, LEX nr 897939; z dnia 18 maja 2006 r., III PK 26/06, LEX nr 551013).

Sąd Najwyższy w rozpoznającym sprawę składzie podziela ostatni z zaprezentowanych poglądów. Zmusza to do dwóch uwag. Po pierwsze, nie można uznać, że Sąd drugiej instancji twierdząc przeciwnie naruszył prawo. Ostatecznie przecież uznał, że powódka w spornym okresie nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. Po drugie, wypada zauważyć, że orzecznictwo uporządkowało sporną kwestię. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 84/14, LEX nr 1746567, zaznaczono, że o ile w orzecznictwie wyrażany jest pogląd, że pracownik rozpoczynający urlop wypoczynkowy po zakończeniu okresu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, nie ma obowiązku przedstawienia orzeczenia o zdolności do pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 2008 r., II PK 214/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 194, i z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 113), o tyle nie budzi wątpliwości, że pracownik stawiający się do pracy po okresie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni ma obowiązek poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, na które zostanie skierowany przez pracodawcę w trybie art. 229 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94). W judykacie tym zastrzeżono, że niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest niedopuszczalne, także wówczas, gdy

pracownik wyraził na to zgodę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 198 oraz z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 113). W rezultacie Sąd Najwyższy konkludował, że nie ma podstaw, aby udzielić urlopu wypoczynkowego w sytuacji opisanej w art. 163 § 3 k.p., jeśli istnieje niepewność co do zdolności pracownika do pracy.

Prezentacja orzecznictwa pozwala na uznanie, że zachowanie powódki nie było prawidłowe. Pracodawca miał prawo nie udzielić jej urlopu wypoczynkowego w trybie art. 167² k.p. do czasu przedłożenia kontrolnego badania lekarskiego. Analizując ustalenia faktyczne sprawy nie wiadomo jednak, czy T. B., z którą kontaktowała się powódka poinformowała ją o tym obowiązku (stanowiska stron w tym zakresie są przeciwstawne, a Sąd odwoławczy kwestii tej nie przesądził). Pewne jest natomiast, że zatrudniona nie zwróciła się o urlop wypoczynkowy do osoby upoważnionej do jego udzielenia. W rezultacie jej nieobecność w pracy była nieusprawiedliwiona (pracownica nie stawiała się do zakładu celem świadczenia pracy, jak również nie przedłożyła zaświadczenia o niezdolności do pracy).

Nakreślona perspektywa pozwala na odniesienie się do zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nauka prawa pracy i orzecznictwo sądowe zgodnie przyjmują, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” zawarto trzy elementy składowe. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Warszawa 1975, s. 150, A. Sobczyk, *Glosa do wyroku SN z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97*, OSP 1999 nr 7-8, poz. 131; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 274; z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560.).

Przesłanka rozwiązania umowy o pracę ma dualistyczny charakter. Wyróżniono kwalifikowany stopień naruszenia, a także zastrzeżono kategorie obowiązków, którym sprzeniewierzyć się ma pracownik. W obu przypadkach posłużono się zwrotami niedookreślonymi – „ciężkie naruszenie”, „podstawowe

obowiązki pracownicze”. Racjonalne jest zatem spostrzeżenie, że art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter klauzuli generalnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2003 r., I PK 393/02, LEX nr 583948). Mając tę cechę na uwadze należy uznać, że ocena spełnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. sprowadza się do oceny „wiązki” czynników, które w ujęciu przedmiotowo-podmiotowym przemawiają za obiektywnym brakiem podstaw do kontynuowania zatrudnienia i koniecznością jego bezzwłocznego zakończenia. W rezultacie rolą sądu rozpoznającego powództwo jest rozważanie wszystkich istotnych okoliczności sprawy, a następnie *a casu de casum* podjęcie procesu myślowego w trakcie którego dojdzie do wartościowania i rozkładu punktu ciężkości na najistotniejsze argumenty. W tym znaczeniu konstrukcja z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c., po pierwsze, akcentuje wyjątkowość i неповtarzalność każdego przypadku, a po drugie, udziela sądowi znacznej autonomii decyzyjnej.

Odnosząc przywołane uwagi do rozpoznawanej sprawy, poza brakami w ustaleniach faktycznych, razi deficyt rozważań Sądu pierwszej i drugiej instancji w zakresie podstawowych elementów konstrukcyjnych art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy (mimo szerokiej, jednak abstrakcyjnej analizy orzecznictwa) skwitował sedno sprawy jednym zdaniem. Stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę było nieuzasadnione, gdyż podane przez pracodawcę przyczyny nie dawały podstaw do rozwiązania umowy w tym trybie, a nieobecność powódki w pracy od dnia 3 czerwca 2014 r. nie godziła w interesy spółdzielni (pracodawca z tego tytułu nie poniósł szkody). Równie oszczędny był Sąd drugiej instancji. Nie dopatrywał się w zachowaniu powódki naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Dodał też, że obie strony procesu przekroczyły swoje uprawnienia, tym samym naruszeniu powódki nie sposób przypisać ciężkiego charakteru.

O ile bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), wobec jego nieusprawiedliwionej nieobecności, wydaje się klarowna, o tyle kontekst dotyczący zawinienia powódki nie został wyjaśniony. W zakresie naruszenia albo (poważnego) zagrożenia interesów pracodawcy poglądy Sądu drugiej instancji kłócą się z obowiązującym prawem.

Rozpoczynając analizę od ostatniego elementu, trzeba wskazać, że Sąd drugiej instancji podzielił argumentację Sądu Rejonowego, a zatem za miarodajny

uznał pogląd, zgodnie z którym przesłanka naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy nie występuje, jeśli powódka wprawdzie nie była obecna w pracy, ale nie godziła w interesy pracodawcy i nie wyrządziła mu szkody. Zapatrywanie to jest fałszywe. W orzecznictwie wyeksponowano, że wystarczy aby pracodawca wykazał zagrożenie naruszenia swoich interesów (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Pogląd ten trzeba uzupełnić o stwierdzenie, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkody majątkowej oraz interesu materialnego (rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę z jego winy bez wypowiedzenia jest uzasadnione nawet wtedy, kiedy naruszenie obowiązków - w konkretnym przypadku - przyniosło korzyść zakładowi pracy - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1983 r., I PRN 74/83, OSP 1984 nr 6, poz. 136.). Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy, czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854.). W ujęciu całościowym trzeba stwierdzić, że dominujący kierunek interpretacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ekstensywny sposób chroni pracodawcę. Usprawiedliwienia dla tego rodzaju tendencji należy poszukiwać w rozkładzie ryzyka, które obciąża zatrudniającego. W konsekwencji nieusprawiedliwione niestawienie się pracownika do pracy, w kontekście naruszenia (zagrożenia) interesu pracodawcy nie może być widziane tylko w kategorii wyrządzenia mu szkody. Przesłanka ta ma szerszy zakres desygnatów. Dotyczy między innymi dyscypliny pracy. W sprawie poza sporem jest przecież, że powódka naruszyła zarządzenie prezesa spółdzielni o zasadach udzielania urlopów (to czy można przypisać jej winę stanowi odrębny warunek rozwiązania stosunku pracy).

Sumą dokonanej analizy jest teza o naruszeniu przez Sąd drugiej instancji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wprawdzie powyższy aspekt nie znalazł się w opisie podstawy skargi kasacyjnej (pozwany nie dopatrywał się niewłaściwej interpretacji przez Sąd przesłanki naruszenia interesu pracodawcy), to jednak zgłoszony zarzut dotyczył

również błędnej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c. W rezultacie zaskarżony wyrok na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. należało uchylić i sprawę przekazać Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Skasowanie wyroku jest uzasadnione również z uwagi na lakoniczność wypowiedzi Sądu w zakresie winy powódki. Wprawdzie pozwany nie zarzucił naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., to jednak odwołał się do niewłaściwego zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oznacza to, że choć tego nie wyartykułował, to także zakresem podstawy objął (być może nieświadomie) nierozważenie kwestii winy powódki.

Wobec zignorowania przez Sąd drugiej instancji czynnika zawinienia trzeba przypomnieć, że ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść do naruszenia obowiązku pracowniczego. W wielu judykatach wskazuje się też na zależność zachodzącą między winą a zagrożeniem lub naruszeniem interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242; z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163 oraz z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818; z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, LEX nr 150801.).

Pozostając w kręgu zawinienia pracownika trzeba pamiętać, że kierując się funkcją gwarancyjną przepisu dopatrzono się potrzeby wystąpienia kwalifikowanego zawinienia w stopniu rażącego niedbalstwa albo umyślności (A. Walas, *Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia i wygaśnięcie stosunku pracy*, w: A. Korolec, J. Pacho, *Nowe prawo pracy*, Warszawa 1975, s. 121.). O ile wyinterpretowanie podwyższonego stopnia winy pracownika zmierza do zawężenia zakresu odpowiedzialności, to zdiagnozowanie ciężkości naruszenia interesów pracodawcy zostało oparte na odmiennej tendencji. Choć z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przy zastosowaniu językowych metod poznawczych, nie da się wyprowadzić występowania takiego bilansu (intensyfikującego stopień zawinienia pracownika i zwielokrotniającego ochronę interesu pracodawcy), to jednak doktryna i orzecznictwo, odwołując się do argumentów funkcjonalnych, narzuciły opisany kierunek interpretacyjny.

W orzecznictwie początkowo wskazywano na konieczność wystąpienia po stronie pracownika „złej wiary” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319), „znacznego stopnia winy w niedopełnieniu obowiązków” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81), a dopiero później wypracowano tezę, zgodnie z którą przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912.). Zastosowanie tego ograniczenia upoważniło do podkreślania, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika powinna być stosowane wyjątkowo i ostrożnie (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 154; z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 642/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 619 oraz z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381.). W rezultacie lekkomyślność lub zwykłe niedbalstwo daje powód jedynie do wypowiedzenia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497.). Przyjęta gradacja, nie mająca odzwierciedlenia w tekście normatywnym, jest obecnie powszechnie akceptowana.

Zadekretowane przez orzecznictwo wyodrębnienie „rażącego niedbalstwa” zmusiło do jego zdefiniowania, a przede wszystkim nakreślenia cech pozwalających na jego odróżnienie od „zwykłego” niedbalstwa. Wskazano, że pracownik postępuje rażąco niedbale, jeśli całkowicie ignoruje następstwa swojego działania (A. Wypych-Żywicka, *Glosa do wyroku SN z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04*, Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa 2006, nr 2, s. 179-180.). Określenie to nie jest jednak pełne bez uwzględnienia, że rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko powinny nakazywać szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia

11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242; z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114; z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800; z dnia 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08, LEX nr 1157553). Przedstawiony punkt widzenia pozwala skonstatować, że wyróżnienie wśród niezawinionych naruszeń obowiązków pracowniczych kwalifikowanego, ze względu na zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rażącego niedbalstwa ma charakter zindywidualizowany. Znaczenie ma, z jednej strony, niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, kontekst sytuacyjny, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36.).

Z zaprezentowanych rozważań widać, że prawidłowa kwalifikacja zachowania pracownika z punktu widzenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie jest możliwa bez szczegółowego i indywidualnego zbadania przesłanek tego przepisu, a następnie odniesienia ich do precyzyjnie odtworzonego stanu faktycznego. Lapidarne i nieadekwatne wypowiedzi Sądu odwoławczego (i wcześniej Sądu Rejonowego) w tym zakresie autoryzują trafność zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Dlatego zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.