



Sygn. akt I PK 117/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa K.G.

przeciwko J.M.D. S.A. w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 listopada 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 12 stycznia 2012 r., sygn. akt [...]

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

Uzasadnienie

Wyrokiem z 19 września 2011 r. Sąd Rejonowy w T. zasądził od strony pozwanej J.M.D. S.A. w K. na rzecz powoda K.G. 24.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w T. 1.200 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1 maja 2006 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku prawnika ds. nieruchomości. Ostatnio miejscem wykonywania przez niego pracy był W. - Biuro Regionu P.-W. J.M.D. S.A. Na początku lipca 2010 r. powód zaczął chorować. Początkowe przeziębienia już od początku września 2010 r. przeszły w ostrą anginę, a następnie w chroniczne, nawracające zapalenia gardła. Od 3 września 2010 r. pozostawał z tego powodu w stałym leczeniu i korzystał ze zwolnień lekarskich, a od października 2010 r. doszły dodatkowo problemy z kręgosłupem, ponadto w grudniu 2010 r. doznał stłuczenia nogi. Otrzymywał zwolnienia lekarskie na krótkie okresy (5 dni lub dłużej), drugiego lub trzeciego dnia choroby z datą wsteczną, które początkowo nie obejmowały weekendów. Lekarze nie wiedzieli co było przyczyną choroby powoda i celem rozstrzygnięcia pobrano mu wymaz z gardła, a ponadto rozważano biopsję. Od listopada 2010 r. powód leczył się prywatnie, jego zwolnienia lekarskie obejmowały też weekendy. We wrześniu 2010 r. drogą sms-ową powód poinformował swoich bezpośrednich przełożonych M.Ł. i D. W. o przyczynie swojej nieobecności, ale nie był w stanie określić terminu powrotu do pracy. Miał na bieżąco informować dyrektora regionu p.-w. w W. I.S. o swojej nieobecności w pracy oraz gotowości jej podjęcia w razie powrotu do zdrowia. Pracownicy pozwanej spółki mieli świadomość jego aktualnej sytuacji. Współpracownicy powoda znali jego prywatny numer telefonu komórkowego, jak i prywatny adres poczty internetowej, z których korzystali, gdyż powód w trakcie choroby wykonywał na rzecz strony pozwanej czynności np. przygotowywał bądź opiniował umowy, głównie drogą elektroniczną.

Powód od początku lipca do połowy listopada 2010 r. przebywał w R., a jego żona mieszkała w K. przy ul. B. [...]. Żona przynajmniej raz w tygodniu przyjeżdżała do powoda i pomagała w codziennych czynnościach między innymi kupowała leki i żywność. Wysyłała też na adres pracodawcy jego zwolnienia lekarskie. W K. przy ul. B. [...] powód bywał okazjonalnie, np. jadąc do lekarza. Od połowy listopada 2010 r. powód i jego żona cały czas przebywali w R. Zwolnienia lekarskie wysyłane pocztą wpływały do działu kadr i były na bieżąco wprowadzane do systemu komputerowego. Zdarzało się, że zwolnienia te docierały do pracodawcy z 1- lub 2-dniowym opóźnieniem, zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem. Od początku września 2010 r. powód informował pracodawcę, początkowo sms-owo z telefonu służbowego, później zaś tylko drogą e-mailową tj. w sposób przyjęty u pracodawcy, o kolejnych zwolnieniach lekarskich i niemożności określenia terminu powrotu do pracy z uwagi na stan zdrowia i postępowy charakter swojej choroby.

W Centrum Dystrybucyjnym w W. zatrudnionych było dwóch prawników tj. P. F., który zajmował się sprawami pracowniczymi i powód. Wzajemnie się zastępowali w razie nieobecności. Początkowo powoda zastępował właśnie P. F., ale później zastępowali go pracownicy z innych centrów. Z powodu spiętrzenia obowiązków, w październiku 2010 r. strona pozwana podjęła decyzję o rekrutacji nowego pracownika na stanowisko powoda.

Strona pozwana z uwagi na długotrwałą absencję powoda, pismem z 29 listopada 2010 r. zobowiązała go do zwrotu samochodu służbowego i laptopa w terminie do 7 grudnia 2010 r. i jednocześnie upoważniła do odbioru mienia pracownika działu ochrony. W piśmie tym strona pozwana domagała się kontaktu celem ustalenia dokładnego terminu i miejsca zdania narzędzi służbowych. Pismo zostało wysłane na adres w K., który nie był ani miejscem stałego zamieszkania powoda, ani miejscem jego zameldowania. Zwolnienia lekarskie powoda od 3 września 2010 r. były wysyłane z R., zatem strona pozwana wiedziała gdzie przebywa powód, a ponadto tam właśnie kierowała korespondencję w czasie jego choroby. Pismo strony pozwanej z 29 listopada 2010 r. powód odebrał 15 grudnia 2010 r., ponieważ był wtedy w K. w związku z rehabilitacją. Nie zareagował na to pismo, ponieważ termin zwrotu samochodu służbowego i laptopa już upłynął. Strona pozwana pismem z 20 grudnia 2010 r. złożyła powodowi oświadczenie o

rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dniem 31 grudnia 2010 r. Jako przyczynę podała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na: 1. niewydaniu pracodawcy do 20 grudnia 2010 r. samochodu służbowego i laptopa, pomimo otrzymanego 15 grudnia 2010 r. na piśmie polecenia skontaktowania się z przedstawicielem pracodawcy w sprawie ustalenia terminu i miejsca wydania w/w narzędzi pracy, 2. naruszeniu regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy przez: wielokrotne opóźnienia w usprawiedliwianiu nieobecności w pracy, np. za okresy 11-22 października 2010 r., 25 października - 3 listopada 2010 r., 4 - 12 listopada 2010 r., oraz mimo poinformowania w terminie o przyczynie nieobecności, niepodawanie pracodawcy okresu, na jaki pracownik otrzymał zwolnienie lekarskie, np. za następujące okresy 22 listopada - 1 grudnia 2010 r., 2 - 12 grudnia 2010 r., 13 - 24 grudnia 2010 r. Z oświadczenia tego wynika, że strona pozwana była zawiadamiana o przyczynie nieobecności lub przewidywanym czasie jej trwania dopiero wraz z otrzymaniem zwolnień lekarskich, które wpływały do Spółki już po przewidzianym w regulaminie pracy dwudniowym terminie na usprawiedliwienie nieobecności, co dezorganizowało obsługę prawną w Regionie P.-W. Pismo to zostało doręczone powodowi 23 grudnia 2010 r. na adres w R. W dniu 21 grudnia 2010 r. na polecenie dyrektora I. S., S. D. i A. W., bez porozumienia z powodem, udali się po odbiór znajdującego się w jego posiadaniu mienia pracodawcy. Sprawdzili wtedy jego dwa adresy tj. około godziny 16.00 byli w R., gdzie kuzynka żony powoda, powiedziała że go nie ma w domu, bo prawdopodobnie pojechał w góry, a następnie udali się do K. na ul. B., gdzie nie zastali nikogo. Powód w tym samym dniu dowiedział się o wizycie pracowników pozwanej spółki. Następnego dnia tj. 22 grudnia 2010 r. wysłał z prywatnej poczty internetowej e-maila do dyrektora I. S. w którym podał, że odbiór korespondencji kierowanej na adres w K. jest dla niego utrudniony, ponieważ odbiera ją sporadycznie jego żona lub on sam w ramach dojazdu na wizyty lekarskie lub zajęcia rehabilitacyjne do K. i z tej przyczyny nie udało mu się zdać samochodu służbowego oraz laptopa do 7 grudnia 2010 r. Poinformował ponadto przełożonego, że powierzone mienie znajduje się w jego miejscu zamieszkania tj. w R. i że z uwagi na stan zdrowia nie przebywa ciągle w miejscu zamieszkania i w związku z tym prosi o podanie terminu, w którym pracownicy firmy

zgłoszą się od niego po odbiór mienia by mógł ułożyć sobie wcześniej grafik wizyt lekarskich. Nadmieniał również, że samochód służbowy ma letnie ogumienie i jazda nim w warunkach zimowych jest utrudniona. Korespondencję o podobnej treści powód ponowił jeszcze dwukrotnie, to jest 5 stycznia i 1 lutego 2011 r. Po tym, na polecenie dyrektora I. S., z powodem za pośrednictwem jego prywatnego numeru telefonu komórkowego skontaktowała się G. W. celem ustalenia terminu odbioru mienia pracodawcy. Powód zwrócił stronie pozwanej samochód służbowy i laptopa 4 lutego 2011 r., a telefon zwrócił w późniejszym terminie. Proces leczenia powoda trwał do lutego 2011 r. Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.000 zł brutto.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, nie dopełniła warunków formalnych wynikających z przepisów prawa, ponieważ decyzję o takim sposobie rozwiązania umowy o pracę w przypadku drugiej przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy tj. w postaci naruszania regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy przez wielokrotne opóźnienia w usprawiedliwianiu nieobecności w pracy (np. za okresy 11 - 22 października 2010 r., 25 października - 3 listopada 2010 r., 4 - 12 listopada 2010 r.) podjęła po upływie 1 miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o jej istnieniu. Za niezasadne Sąd Rejonowy uznał twierdzenia strony pozwanej, że wiedzę na temat opóźnień uzyskała dopiero 8 grudnia 2010 r., ponieważ zwolnienia lekarskie powoda docierały do działu kadr i wprowadzane były na bieżąco do systemu komputerowego przez jednego z pracowników. W tej sytuacji gdyby nawet rzeczywiście strona pozwana uzyskała wiedzę na ten temat 8 grudnia 2010 r. to winę za taki stan rzeczy ponosi tylko ona z uwagi na złą organizację pracy działu kadr, a nie powód. Oceniając merytoryczną zasadność wskazanych przez stronę pozwaną przyczyn rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika Sąd Rejonowy uznał, że żadna z nich nie była zasadna. Wskazane w oświadczeniu niewydanie pracodawcy do 20 grudnia 2010 r. samochodu służbowego i laptopa, pomimo otrzymanego 15 grudnia 2010 r. na piśmie polecenia skontaktowania się z przedstawicielem pracodawcy w sprawie ustalenia terminu i miejsca wydania tych narzędzi pracy było niezasadne. Sąd Rejonowy uznał, że po pierwsze pismo z 29 listopada 2010 r. zostało wysłane na

adres, pod którym powód nie przebywał, o czym wiedział pracodawca, skoro zwolnienia lekarskie powoda od 3 września 2010 r. były wysyłane z R., a ponadto pozostała korespondencja kierowana do powoda w czasie jego absencji była kierowana do R., w tym również oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Powód nie ze swej winy nie mógł zadośćuczynić wezwaniu pracodawcy w terminie do 7 grudnia 2010 r., bo odebrał to pismo 15 grudnia 2010 r., a ponadto strona pozwana po tej dacie nie usiłowała skontaktować się z powodem celem ustalenia terminu przekazania powierzonego mu sprzętu w postaci samochodu osobowego, laptopa i telefonu komórkowego. W dniu 21 grudnia 2010 r. dwóch pracowników strony pozwanej udało się do obu miejsc zamieszkania powoda. Nie zastali go w domu, ale termin ten nie był przez strony uzgodniony. Powód 22 grudnia 2010 r. mailowo zadeklarował stronie pozwanej gotowość wydania mienia znajdującego się w miejscu jego zamieszkania po uprzednim uzgodnieniu terminu takiego przekazania, ponowił deklarację 5 stycznia 2011 r. i 1 lutego 2011 r. Sąd pierwszej instancji uznał, że tego rodzaju postawa powoda była wystarczająca, biorąc pod uwagę, że powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a stan zdrowia uniemożliwiał mu prowadzenie samochodu. Odstawienie samochodu osobowego z R. do W. wiązałoby się dla powoda z koniecznością pokonania około 70 km w warunkach zimowych, w sytuacji, gdy pojazd ten nie był wyposażony w zimowe ogumienie. Powód ani nie odmówił wydania mienia, a o tym że nie doszło do jego odbioru tak jak chciała strona pozwana zadecydowały przyczyny faktyczne wskazane wyżej, a zatem w ocenie Sądu Rejonowego nie można w tej sytuacji zarzucić powodowi złej woli. Oceniając merytoryczną zasadność drugiej z przyczyn wskazanej w oświadczeniu strony pozwanej tj. odnoszącej się do naruszeń regulaminu pracy przez wielokrotne opóźnienia w usprawiedliwianiu nieobecności w pracy, np. za okresy 11-22 października 2010 r., 25 października-3 listopada 2010 r., 4-12 listopada 2010 r. Sąd pierwszej instancji uznał, że strona pozwana nie wykazała jej zasadności. Zwolnienia lekarskie powoda, jak ustalił Sąd Rejonowy, docierały do pracodawcy z niewielkim, tj. 1- lub 2- dniowym opóźnieniem, ale wynikało to z sytuacji życiowej powoda tj. stanu zdrowia, w tym trudności w zdiagnozowaniu jednostki chorobowej i co się z tym wiąże brakiem możliwości przewidzenia dalszego postępowania skutkowały otrzymywaniem przez niego

zwolnień lekarskich na krótkie okresy, nieobejmujące początkowo weekendów, a ponadto były wystawiane z datą wsteczną w drugim lub trzecim dniu choroby. Powód do połowy listopada 2010 r. mieszkał sam w R. i przy okazji wizyt żony przekazywał jej zwolnienia, a ona wysyłała je pracodawcy. Strona pozwana wiedziała o tym, ponieważ powód na bieżąco informował ją o swojej sytuacji zdrowotnej, głównie drogą mailową, co było akceptowane w razie absencji pracowników. Ponadto Sąd wskazał, że zgodnie z art. 62 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512 z późn. zm.), zaświadczenie lekarskie ubezpieczony jest obowiązany dostarczyć nie później niż w ciągu 7 dni od daty jego otrzymania płatnikowi zasiłków lub płatnikowi składek, który przekazuje je niezwłocznie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, podając datę dostarczenia tego zaświadczenia przez ubezpieczonego. Niedopełnienie zaś tego obowiązku, jak stanowi ust. 3, rodzi jedynie skutek w postaci obniżenia o 25% wysokości zasiłku przysługującego za okres od 8 dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia zaświadczenia lekarskiego, chyba że niedostarczenie zaświadczenia nastąpiło z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego. Stosownie do treści § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. 1996 r. Nr 60, poz. 281 z późn. zm.), pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia (ust. 1). W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego (ust. 2). Sąd Rejonowy uznał, że uregulowanie to nie jest mniej korzystne dla

pracownika niż obowiązujący u strony pozwanej regulamin, przewidujący, maksymalnie dwa dni na usprawiedliwienie ewentualnej nieobecności pracownika w pracy. Zgodnie z ust. 3 cytowanego artykułu, przewidującego, że niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy. Kierując się wskazanymi wyżej okolicznościami Sąd Rejonowy uznał, że nie ma winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w opóźnianiu usprawiedliwienia nieobecności w pracy przez powoda, skoro opóźnienia w dostarczaniu zwolnień lekarskich wynosiły 1 lub 2 dni, uprzednio zaś informował on w drodze elektronicznej przełożonych o niezdolności do pracy.

Sąd pierwszej instancji uznał, że nie była uzasadniona także ostatnia przyczyna wskazana w oświadczeniu tj. naruszanie regulaminu pracy przez niepodawanie pracodawcy okresu, na który otrzymywał zwolnienie lekarskie, np. za okresy: 22 listopada-1 grudnia 2010 r., 2-12 grudnia 2010 r., 13-24 grudnia 2010 r., ponieważ powód wielokrotnie, głównie drogą mailową, informował stronę pozwaną zarówno o przyczynach nieobecności w pracy, jak również o tym, że nie może przewidzieć terminu powrotu do zdrowia. Okoliczności te znane były nie tylko przełożonym powoda, ale także jego współpracownikom. Ponadto jak ustalił Sąd Rejonowy w okresie niezdolności do pracy powód świadczył pracę na rzecz strony pozwanej za pośrednictwem środków komunikowania się na odległość. Strona pozwana skutecznie zorganizowała zastępstwo za powoda i już w połowie października 2010 r. rozpoczęła proces rekrutacji na zajmowane przez niego stanowisko, który skończył się zatrudnieniem nowego pracownika w lutym 2011 r. W tej sytuacji Sąd Rejonowy uznał, że nieobecności powoda nie skutkowały dezorganizacją pracy strony pozwanej, która uzasadniałaby jego dyscyplinarne zwolnienie. Kierując się wskazanymi okolicznościami uznając powództwo za zasadne Sąd pierwszej instancji uwzględnił roszczenie powoda i zasądził na jego rzecz od strony pozwanej kwotę 24.000 zł tytułem odszkodowanie za niezgodne z

prawem rozwiązanie umowy o pracę zgodnie z art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. Sąd pierwszej instancji nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w T. kwotę 1.200 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Apelację wywiodła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości.

Wyrokiem z 12 stycznia 2012 r. Sąd Okręgowy w T. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd Okręgowy dokonując analizy zaskarżonego wyroku i jego motywów zawartych w pisemnym uzasadnieniu, doszedł do przekonania, że zarzuty podniesione w apelacji są uzasadnione. Oceniając zgromadzony materiał dowodowy Sąd Okręgowy ustalił dodatkowo, że powód po odebraniu pisma strony pozwanej z 29 listopada 2010 r. w dniu 15 grudnia 2010 r. mimo polecenia nawiązania kontaktu celem ustalenia terminu i miejsca zwrotu mienia służbowego po 15 grudnia 2010 r. nie skontaktował się do dnia 22 grudnia 2010 r. z pracodawcą. Powód nie informował strony pozwanej na jak długo ma kolejne zwolnienie lekarskie, oświadczał, że nie stawia się w pracy z powodu choroby, że wysyła zwolnienie i o ewentualnym terminie powrotu poinformuje pracodawcę. Dezorganizowało to pracę regionu. A.S., która jest u strony pozwanej osobą uprawnioną do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, dopiero 8 grudnia 2010 r. uzyskała skonkretyzowaną informację o wielokrotnych opóźnieniach w usprawiedliwianiu nieobecności w pracy, np. za okresy 11-22 października 2010 r., 25 października-3 listopada 2010 r., 4-12 listopada 2010 r. przez powoda.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 382 k.p.c. dokonał odmiennej oceny dowodów nie dostrzegając konieczności ponownego ich przeprowadzenia przed sądem drugiej instancji, opierając tę ocenę na całym rozważonym materiale dowodowym, w szczególności dowodach z zeznań powoda i świadków A.S., I. S.O. oraz D. W. i zmienił ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku przez Sąd pierwszej instancji. Sąd Okręgowy dał wiarę w całości tym świadkom wskazując, że nie ma podstaw aby podważać prawdziwość ich zeznań, skoro sam powód przyznawał, że nie informował strony pozwanej na jak długo ma kolejne

zwolnienie lekarskie. Powód oświadczał, że nie stawia się w pracy z powodu choroby, że wysłał zwolnienie i o ewentualnym terminie powrotu poinformuje pracodawcę.

Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom powoda w tej części, w której twierdził, że w sposób prawidłowy informował przełożonych o przyczynach i okresach nieobecności oraz że jego nieobecności oraz sposób informowania o nich nie dezorganizowały pracy strony pozwanej skoro pozostaje to w sprzeczności z zeznaniami świadków A.S., I.S. i D.W., a ponadto sam przyznał, że informował tylko ogólnie że jest nadal niezdolny do pracy. Kierując się zasadami doświadczenia życiowego Sąd Okręgowy uznał jego zeznania za niewiarygodne w tym zakresie jako sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym.

W wyniku poczynionych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że przyczyny przedstawione w oświadczeniu strony pozwanej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z 20 grudnia 2010 r. były prawdziwe i konkretne oraz nie pozostawiały wątpliwości co do okoliczności jakie decydowały o rozwiązaniu bez wypowiedzenia z winy pracownika umowy o pracę.

W ocenie Sądu drugiej instancji, stan faktyczny ustalony w wyniku ponownej oceny całokształtu materiału dowodowego wskazuje, że powód mimo odbioru pisma z 29 listopada 2010 r. w dniu 5 grudnia 2010 r. nie nawiązał kontaktu ze stroną pozwaną celem ustalenia terminu i miejsca zwrotu mienia służbowego aż do 22 grudnia 2010 r. i nie ma w tym przypadku znaczenia okoliczność, na jaki adres strona pozwana wysłała to pismo. Zdaniem Sądu, to na powodzie ciążył obowiązek nawiązania kontaktu, skoro takie polecenie wydał mu pracodawca, a nie na pracodawcy, biorąc przy tym pod uwagę, że kontakt z powodem był utrudniony - wyłączony telefon służbowy. Strona pozwana nie nałożyła na powoda obowiązku osobistego zwrotu mienia, a jedynie zażądała skontaktowania się przez powoda, celem poczynienia ustaleń w tym przedmiocie, jednakże powód nie nawiązał kontaktu ze stroną pozwaną do 22 grudnia 2010 r., a zatem pierwsza ze wskazanych w oświadczeniu z 20 grudnia 2010 r. przyczyn była zasadna.

Strona pozwana jako dalsze przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. w oświadczeniu z 20 grudnia 2010 r. wskazała naruszenie regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy przez: wielokrotne

opóźnienia w usprawiedliwianiu nieobecności w pracy, np. za okresy 11-22 października 2010 r., 25 października-3 listopada 2010 r., 4-12 listopada 2010 r., oraz mimo poinformowania o przyczynie nieobecności, niepodawanie pracodawcy okresu na jaki pracownik otrzymał zwolnienie lekarskie, np. za następujące okresy 22 listopada-1 grudnia 2010 r., 2-12 grudnia 2010 r., 13-24 grudnia 2010 r.

Również te przyczyny w ocenie Sądu Okręgowego okazały się zasadne. Sąd drugiej instancji podkreślił, że powód przyznawał, że otrzymywał zwolnienia wystawiane z datą wsteczną i wysyłał je z opóźnieniem za pośrednictwem żony. Powód przyznał, że nie informował strony pozwanej na jak długo ma kolejne zwolnienie lekarskie, oświadczał, że nie stawia się w pracy z powodu choroby, że wysyła zwolnienie i o ewentualnym terminie powrotu poinformuje pracodawcę. W ocenie Sądu odwoławczego w takich okolicznościach obie te wskazane przyczyny okazały się zasadne i takie postępowanie powoda dezorganizowało pracę regionu, ponieważ przełożeni powoda, a tym samym strona pozwana nie była w stanie stwierdzić, czy powód będzie kontynuował korzystanie ze zwolnienia lekarskiego i w jakim okresie.

Ustosunkowując się do zarzutu naruszenia prawa materialnego tj. art. 52 § 2 k.p., przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że strona pozwana uchybiła 1-miesięcznemu terminowi, w którym pracodawca mógł złożyć pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, z racji opóźnień w usprawiedliwianiu nieobecności w pracy, Sąd Okręgowy uznał go za zasadny. Sąd wskazał, że strona pozwana jest jednostką organizacyjną, o jakiej mowa w art. 3 k.p., zatem informacja o nagannym zachowaniu pracownika, będącym przyczyną dyscyplinarnego zwolnienia, musi dotrzeć do osoby lub organu zarządzającego tą jednostką albo innej wyznaczonej osoby, upoważnionej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, w tym dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunków z zakresu prawa pracy. U strony pozwanej osobą uprawnioną do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy jest A.S., a ona dopiero 8 grudnia 2010 r. uzyskała skonkretyzowaną informację o wielokrotnych opóźnieniach w usprawiedliwianiu nieobecności w pracy przez powoda, np. za okresy 11-22 października 2010 r., 25 października-3 listopada 2010 r., 4-12 listopada 2010 r. Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, że strona pozwana nie naruszyła przepisów o

rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a wskazane w jej oświadczeniu z 20 grudnia 2010 r. przyczyny rozwiązania umowy z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były konkretne, rzeczywiste i prawdziwe, a przy tym zasadne.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości skargą kasacyjną powód. Wnosząc o jego uchylenie zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego oraz przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy tj.:

1. art. 56 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 oraz 30 § 4 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie za uzasadnione rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieskontaktowania się z pracodawcą w sprawie ustalenia terminu i miejsca zwrotu mienia służbowego w sytuacji, gdy podaną w oświadczeniu pracodawcy przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niewydanie pracodawcy do 20 grudnia 2010 r. samochodu służbowego i laptopa, a więc wyjście przez Sąd Okręgowy poza granice zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę;

2. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że zachowanie powoda uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, a zarzuty wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę były zasadne, a pracownikowi można przypisać winę lub rażące niedbalstwo bez dokonania oceny rodzaju i stopnia winy pracownika w odniesieniu do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy;

3. § 2 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, przez jego niezastosowanie, pomimo ustalenia, że choroba powoda była przewlekła, mieszkał sam i mógł liczyć jedynie na sporadyczną pomoc żony, a w konsekwencji, że nie zachodzą okoliczności uzasadniające nieterminowe usprawiedliwianie nieobecności w pracy;

4. art. 52 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pracodawca powziął wiadomość o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a wskazanej w pkt 2 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (wielokrotne opóźnienia w usprawiedliwieniu nieobecności w pracy) 8 grudnia 2010 r. i w konsekwencji nie doszło do przekroczenia 1 miesięcznego terminu na

rozwiązanie umowy o pracę, w sytuacji gdy pracodawca przy dochowaniu zwykłej staranności miał możliwość powzięcia informacji o przyczynie rozwiązania umowy o pracę;

5. art. 382 oraz 328 § 2 i 316 § 1 w związku z art. 391 k.p.c., przez nieuwzględnienie niekwestionowanych przez Sąd drugiej instancji ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie charakteru choroby powoda, jej przewlekłości oraz trudnej sytuacji osobistej powoda związanej z faktem, że w czasie choroby mieszkał sam i niedokonanie odmiennych ustaleń, które dawałyby podstawę do przyjęcia, że w poszczególnych przypadkach opóźnień w usprawiedliwieniu nieobecności nie miały jednak miejsca przesłanki usprawiedliwiające opóźnienie.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w T. wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu za postępowanie kasacyjne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest uzasadniona. Nie zasługują jednak na uwzględnienie zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Wbrew twierdzeniom skarżącego Sąd drugiej instancji nie naruszył art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych wypadkach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. między innymi wyroki z: 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 182; 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP nr 15, poz. 352; 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05; 24 sierpnia 2009 r., I PK 32/09; 16 października 2009 r., I UK 129/09, LEX nr 558286; 8 czerwca 2010 r., I PK 29/10, LEX nr 599519), co w niniejszej sprawie nie występuje. Natomiast zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. mógłby stanowić samodzielną, usprawiedliwioną podstawę kasacyjną z art. 393¹ pkt 2 k.p.c., tylko wyjątkowo, w sytuacji gdyby skarżący zdołał wykazać, że sąd drugiej instancji pominął część "zebranego materiału", przy tym uchybienie to mogłoby mieć wpływ na wynik sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca

2002 r., I CKN 742/00 LEX nr 55505), co w niniejszej sprawie również nie miało miejsca. Wobec tego, skoro podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona, rozpoznanie skargi należy ograniczyć do oceny zasadności podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.). Przy tej ocenie Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Za trafny uznać należy zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 52 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, że zachowanie powoda było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Podkreślić należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNP Nr 9 z 1998 r., poz. 269; wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2005 r., II PK 305/04, Lex 155985). Wskazać także należy, że zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNP 2000 Nr 22, poz. 818, w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. W wyroku z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, Lex 533035, Sąd Najwyższy wskazał, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażący charakter przewinienia przejawia

się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

W rozpoznawanej sprawie w postępowaniu powoda nie można dostrzec spełnienia żadnej z przedstawionych powyżej przesłanek skutecznego postawienia pracownikowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W zakresie pierwszej z powołanych przyczyn rozwiązania umowy wskazać należy, że wezwanie do zwrotu mienia pracodawcy zostało doręczone powodowi po upływie terminu do dokonania tego zwrotu. W dniu 22 grudnia 2010 r. powód poinformował pracodawcę o gotowości wydania powierzonego mu sprzętu informując, że nie może oddać go w miejscu wydania, ponieważ nie jest zdolny do pracy, przechodzi rehabilitację, a samochód nie jest wyposażony w opony zimowe. Powód nie uchylał się od zwrotu mienia pracodawcy, nie utrudniał mu także odzyskania powierzonego mienia. Powód wyjaśnił, z jakich powodów nie mógł odstawić samochodu osobiście. W konsekwencji zatem nie można powodowi postawić skutecznie zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zarzut taki byłby uzasadniony, gdyby pracownik utrudniał odebranie sprzętu lub odmawiał jego wydania. W niniejszej sprawie o niewydaniu mienia zadecydowały, nie zła wola pracownika, lecz okoliczności przez niego niezawinione, takie, jak wysłanie przez pracodawcę wezwania z 29 listopada 2010 r. na adres, pod którym powód nie przebywał, odebranie przez powoda listu po upływie wyznaczonego przez pracodawcę na dzień 7 grudnia 2010 r. terminu zwrotu mienia, choroba pracownika stwierdzona zwolnieniem lekarskim, odległość

między miejscem zamieszkania a siedzibą pracodawcy (70 km), warunki pogodowe i brak opon zimowych.

Dokonując oceny zachowania powoda, nie można uznać, że swoim postępowaniem powód wyrządził pracodawcy szkodę lub zagroził jego interesom. Pracodawca, co wynika z jego działania, nie był zainteresowany szybkim odzyskaniem powierzonego powodowi mienia, o czym świadczy fakt, że zostało ono odebrane od powoda dopiero 4 lutego 2011 r., po trzykrotnym poinformowaniu pracodawcy przez powoda o gotowości wydania mienia oraz określeniu miejsca, w którym się ono znajduje. Jeżeli sam pracodawca nie przywiązuje istotnej wagi do wykonania przez pracownika określonych obowiązków, nie może być mowy o tym, że pracownik, który ich nie wykonuje tych obowiązków, dopuszcza się ciężkiego ich naruszenia.

Brak jest również uzasadnienia dla przypisania powodowi kwalifikowanej winy w zakresie zarzutów wskazanych w pkt 2 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ewentualne opóźnienia w pozyskiwaniu przez pracodawcę informacji o przyczynach nieobecności i okresie, na jaki pracownik otrzymał zwolnienie lekarskie, trwały bardzo krótko. Z chwilą otrzymania zwolnienia lekarskiego pozwany miał wszelkie niezbędne informacje. Konsekwencje takich opóźnień nie mogły być zatem poważne szczególnie, że pracodawca doskonale wiedział o naturze schorzeń powoda, tj. o przewlekłym ich charakterze, a więc musiał się spodziewać kolejnych nieobecności powoda w pracy. We wrześniu 2010 r. powód wyjaśnił, że nie jest w stanie określić ostatecznego terminu powrotu do pracy z uwagi na rodzaj choroby. Opóźnienia w usprawiedliwianiu nieobecności w pracy były uzasadnione okolicznościami związanymi ze stanem zdrowia powoda oraz brakiem domowników, którzy mogliby pomóc powodowi w wywiązaniu się z tego obowiązku. Poza tym o niezdolności do pracy powód informował pracodawcę za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonicznie lub przez sms wskazując, że nie stawia się w pracy z powodu choroby, zwolnienie lekarskie wysłał pocztą, a o ewentualnym terminie powrotu do pracy informuje pracodawcę. Z ustaleń faktycznych wynika, że powód mieszkał sam, raz w tygodniu był odwiedzany przez żonę, która robiła zakupy i w razie potrzeby wysyłała do pracodawcy wystawione powodowi zwolnienia lekarskie. Dla oceny zasadności zarzutu i ciężaru naruszenia

przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych wskazanego w pkt 2 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę istotne znaczenie ma też fakt, że pracodawca nigdy nie kierował do powoda żadnych uwag dotyczących sposobu i terminu usprawiedliwiania przez niego nieobecności. Zareagował tylko raz, decydując o zwolnieniu dyscyplinarnym. Mając powyższe na uwadze powodowi nie można przypisać winy umyślnej albo rażącego niedbalstwa.

Podkreślić także należy, że pracodawca, przy zachowaniu podstawowej staranności, mógł powziąć informacje o opóźnieniach w usprawiedliwianiu nieobecności. Informacje takie mieli pracownicy działu kadr pozwanego, a także przełożeni powoda. Informację o uchybieniu terminowi na usprawiedliwienie nieobecności były zatem znane i dostępne każdorazowo przy wprowadzeniu informacji o chorobie powoda do systemu komputerowego. Wskazać należy na wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 578/99, który stwierdził, że termin określony w art. 52 § 2 k.p. nie może być liczony od daty dowiedzenia się o wyrządzeniu szkody, jeżeli pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informacje o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków. Jak trafnie wskazał skarżący, nie można uznać, że termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. nie upłynął, jeżeli kadry pracodawcy i bezpośredni przełożony pracownika wiedzą o przekazywaniu przez pracownika w okresie paru miesięcy niepełnych lub spóźnionych informacji o okresie nieobecności, co wpływa poważnie na dezorganizację pracy, a pomimo tego nie zgłaszają tego faktu osobie uprawnionej do reprezentowania pracodawcy. Gdyby zresztą naruszenia przez powoda jego obowiązków były aż tak istotne, a ich konsekwencje w postaci dezorganizacji pracy tak poważne, trudno wyobrazić sobie, żeby kadry i przełożeni powoda nie informowali o tym na bieżąco osoby uprawnionej do reprezentowania pracodawcy. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, Sąd Najwyższy nie uznał, aby zachowanie powoda było tak rażące, żeby uzasadniało zastosowanie wobec niego zwolnienia dyscyplinarnego, zwłaszcza, że jak wskazano wyżej, nie wiązało się ono z istotnym uszczerbkiem dla interesu pracodawcy.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

/tp/