

Sygn. akt I PK 82/19

## POSTANOWIENIE

Dnia 17 lipca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa M. K.  
przeciwko Międzyzakładowej Spółdzielni Mieszkaniowej „C.” w P.  
o odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 17 lipca 2019 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w P.  
z dnia 15 grudnia 2017 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

Powód M. K. wniósł o zasądzenie od pozwanej Międzyzakładowej Spółdzielni Mieszkaniowej „C.” w P. – tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony – kwoty 19.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z 10 listopada 2016 r., zasądził od pozwanej Międzyzakładowej Spółdzielni Mieszkaniowej „C.” w P. na rzecz powoda M. K. kwotę 17.257,27 zł z ustawowymi odsetkami od 17 marca 2016 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 2 stycznia 2013 r. do 2 lutego 2016 r. na podstawie umowy pracę na czas nieokreślony na stanowisku radcy prawnego. Do 31 grudnia 2014 r. powód świadczył pracę w wymiarze ½ etatu, a od 1 stycznia 2015 r. (po rozwiązaniu umowy o pracę z drugim radcą prawnym zatrudnionym w Spółdzielni) w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 6.500 zł. Równoległe z zatrudnieniem w pozwanej Spółdzielni powód wykonywał zawód radcy prawnego w Kancelarii Radców Prawnych K. s.c. w P..

W dniu 24 września 2015 r. powód udał się do lekarza psychiatry, który zdiagnozował u niego zaburzenia adaptacyjne. W dniu 15 października 2015 r., po kolejnej wizycie lekarskiej, powód otrzymał zwolnienie lekarskie od lekarza psychiatry na okres do 16 listopada 2015 r. Kolejne zwolnienia lekarskie z powodu zaburzeń adaptacyjnych lekarz psychiatra wystawił powodowi 16 grudnia 2015 r. na okres od 17 grudnia 2015 r. do 15 stycznia 2016 r., i 15 stycznia 2016 r. na okres od 16 stycznia 2016 r. do 15 lutego 2016 r. W czasie wywiadu lekarskiego powód zgłaszał liczne skargi na sytuację w pracy, na niewłaściwe zachowanie pracodawcy w stosunku do niego. Lekarz psychiatra zalecił powodowi leczenie farmakologiczne oraz prowadzenie własnej kancelarii radcowskiej w ograniczonym zakresie celem aktywizacji. Powód, stosując się do zaleceń lekarza psychiatry, przebywał w czasie zwolnienia w kancelarii radcowskiej. Podejmował w ograniczonym zakresie czynności w ramach zawodu radcy prawnego.

Pismem z 18 grudnia 2015 r. pracodawca zwrócił się do ZUS o sprawdzenie zasadności wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez powoda. W dniu 11 stycznia 2016 r. powód przeszedł kontrolę prawidłowości zwolnienia. Lekarz orzecznik ZUS stwierdził, że zwolnienie było zasadne.

W dniu 2 lutego 2016 r. doręczono powodowi za pośrednictwem poczty oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca podał rażące naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celem. Pracodawca wyjaśnił, że w trakcie zwolnienia lekarskiego powód świadczył pracę w Kancelarii Radców Prawnych K. s.c. w P. Po ustaniu

zatrudnienia u strony pozwanej powód był nadal niezdolny do pracy. Niezdolność powoda do pracy trwała do 15 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy podkreślił, że przedmiotem ocen w rozpoznawanej sprawie może być tylko przyczyna podana przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Dla rozstrzygnięcia sprawy nie miała więc znaczenia okoliczność, czy powód w okresie zwolnienia lekarskiego pobierał jakiegokolwiek świadczenia z ZUS ani to w jakich aptekach nabywał zaordynowane leki, bowiem pozwany pracodawca nie rozwiązał umowy z powodem z powodu nadużywania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Uznając, że przyczyną zwolnienia powoda było „wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem”, Sąd pierwszej instancji odniósł się do sformułowania zawartego w art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 372 ze zm.). Stwierdził, że zakaz wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z celem obejmuje tylko zachowania sprzeciwiające się celowi leczenia. Za zachowanie sprzeciwiające się celowi zwolnienia od pracy należy zaś traktować tego typu postępowanie, które w powszechnym odczuciu jest nieodpowiednie dla osoby chorej i może nasuwać wątpliwości co do rzeczywistego stanu zdrowia ubezpieczonego. Wykorzystywaniem zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia jest zawsze wykonywanie czynności mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany pracodawca nie udowodnił, że powód wykorzystywał zwolnienie lekarskie w sposób niezgodny z jego celem. Pozwany nie wykazał, że w trakcie zwolnienia lekarskiego powód świadczył pracę w Kancelarii Radców Prawnych. Powód przyznał, że przebywał w kancelarii radcowskiej. Zgodnie z zaleceniami lekarskimi podejmował się w ograniczonym zakresie wykonywania czynności w ramach wykonywanego zawodu radcy prawnego. Sąd nie jest uprawniony do podważania zaleceń lekarskich, zwłaszcza że strona pozwana w żaden sposób nie zakwestionowała załączonej do pozwu dokumentacji medycznej. Ze złożonej dokumentacji wynika zaś niezbicie, że leczący powoda lekarz psychiatra zdiagnozował u powoda zaburzenia adaptacyjne i z uwagi na

zgłaszane dolegliwości i postawione rozpoznanie zalecił powodowi nie tylko leczenie farmakologiczne, lecz także „prowadzenie kancelarii w ograniczonym zakresie celem aktywizacji”. Jeżeli zatem pracodawca zarzuca powodowi, że wykonywał pracę w kancelarii radcowskiej, to powinien wykazać, kiedy i jakie czynności powód wykonywał oraz kiedy pracodawca dowiedział się o tych okolicznościach. W kontekście zaleceń lekarza psychiatry pozwany pracodawca powinien także udowodnić, że wykonywanie przez powoda określonych czynności było niezgodne z zaleceniami lekarskimi.

Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym z naruszeniem przepisów prawa.

Pracodawca wniósł apelację od wyroku Sądu Rejonowego w P., zaskarżając wyrok ten w całości.

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z 15 grudnia 2017 r., odrzucił apelację co do punktu II. (w zakresie oddalenia powództwa), oddalił apelację w pozostałej części oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa prawnego za drugą instancję.

Sąd drugiej instancji miał na uwadze, że co do zasady wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, bowiem wydłuża czas leczenia i odsuwa w czasie powrót pracownika do pracy. Powód nie kwestionował faktu wykonywania swojego zawodu w kancelarii radcowskiej w czasie zwolnienia lekarskiego. Istotą sporu było natomiast ustalenie, czy to wykonywanie zawodu radcy prawnego w kancelarii (w ograniczonym zakresie) było sprzeczne z celem zwolnienia lekarskiego.

Sąd Okręgowy podkreślił, że o ile choroby somatyczne wymagają odpoczynku, o tyle choroby o podłożu psychicznym prowadzące do alienacji mogą wymagać powolnego, stopniowego powrotu do normalnego trybu życia. W takim przypadku wyzdrowienie nie następuje z dnia na dzień i wymaga stopniowej adaptacji do otoczenia. Ocena zalecanej terapii należy jednak do lekarzy, a Sąd nie jest uprawniony do podważania zaleceń lekarskich dotyczących metody leczenia. Nie było także potrzeby powoływania biegłego celem ustalenia czy zalecenie to było prawidłowe i czy prowadzenie kancelarii radcowskiej w zakresie, w jakim to

czynił powód, utrudniło mu powrót do zdrowia i do pracy. Lekarz prowadzący leczenie psychiatryczne nie określił bowiem, w jakim zakresie powód ma pracować. A nawet jeśli okazałoby się, że to zalecenie było błędne, to i tak stosowanie się przez powoda do tych zaleceń nie stanowiłoby ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powodowi stosującemu się do zaleceń lekarskich nie można byłoby bowiem przypisać winy, gdyby nawet zalecenia te okazały się błędne, a wykazanie winy pracownika to warunek *sine qua non* zastosowania przez pracodawcę art. 52 k.p. Skoro powód realizował zalecenia lekarskie i wykonywał pracę w kancelarii w ograniczonym zakresie, to nie można mu zarzucić wykorzystywania zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem – bo przeznaczenie to właśnie realizował, a jeśli zalecenia lekarskie były błędne, to nie można mu przypisać winy, bowiem pacjent nie może ponosić konsekwencji wadliwych diagnoz i metod leczenia lekarzy specjalistów, z których pomocy korzysta.

Pozwana Międzyzakładowa Spółdzielnia Mieszkaniowa „C.” w P. wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w P.. Wyrok zaskarżyła w części co do punktu 2. i 3. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego – art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na konieczność rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego, dotyczącego podejmowania pracy przez pracownika w okresie zwolnienia lekarskiego, wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów oraz wątpliwości interpretacyjne u pracodawców i pracowników.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna, jako nadzwyczajny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, że w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Strona skarżąca powołała dwa argumenty przemawiające za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania. Jej zdaniem w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne odnoszące się zakwalifikowania jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wykonywania innej pracy podczas zwolnienia lekarskiego. Strona skarżąca nie stawia jednak konkretnego pytania do rozstrzygnięcia, prezentując jedynie własny pogląd dotyczący zasadności rozwiązywania stosunku pracy z osobami podejmującymi inną pracę w trakcie zwolnienia chorobowego w świetle obowiązku dbania o dobro zakładu pracy.

Drugim argumentem strony skarżącej za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania jest sugerowana potrzeba jednoznacznej, zawężającej wykładni przepisów prawnych, które wywołują rozbieżności w orzecznictwie sądów, a także wywołują wątpliwości u pracodawców i pracowników. Wskazując na przesłankę z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., pełnomocnik skarżącej nie powołuje się na konkretne przykłady z orzecznictwa świadczące o istniejącej rozbieżności, nie ujawnia również rozbieżności w nauce prawa, różnorodności poglądów na podnoszoną kwestię, które pozwalałyby na zaakceptowanie twierdzenia strony skarżącej o wątpliwościach interpretacyjnych wynikających z zastosowania art. 52 k.p. w odniesieniu do przypadku poddawanego ocenie w rozpoznawanej sprawie.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie czyni zatem zadość wymaganiam stawianym profesjonalnym pełnomocnikom, wyrażonym wielokrotnie w orzecznictwie sądowym. Pełnomocnik strony skarżącej w istocie nie formułuje istotnego zagadnienia prawnego. Nie wykazuje, aby w rzeczywistości

miały miejsce rozbieżności w orzecznictwie. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi zostało sprowadzone do prezentacji poglądu prawnego strony skarżącej.

Sformułowane zagadnienie dotyczące tego, czy podejmowanie pracy u innego podmiotu w okresie zwolnienia lekarskiego wystawionego przez lekarza psychiatrę jest wyrazem dbałości o dobro zakładu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, nie bierze pod uwagę ustaleń Sądu Okręgowego, z których nie wynika, że powód świadczył pracę u innego podmiotu w czasie zwolnienia lekarskiego, a jedynie, że przebywał w swojej kancelarii radcowskiej, prowadzonej ze swoim współnikiem w ramach spółki cywilnej, i wykonywał tam pewne czynności w ramach aktywizacji zalecanej przez lekarza psychiatrę w celu wyjścia z apatii spowodowanej zaburzeniami adaptacyjnymi.

Wydów prawny zamieszczony w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania rozmija się z przedmiotem rozpoznania Sądu *meriti*, wyznaczonym przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Pracodawca w swym oświadczeniu skierowanym do pracownika powołał konkretną okoliczność faktyczną, z której wywiódł, że powód ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownika. Nie sprecyzował przy tym, jakim obowiązkiem powód uchybił, rzekomo wykorzystując zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem. Nie powołał się na dobro zakładu pracy ani na pracowniczy obowiązek dbania o to dobro.

Sąd *meriti* odniósł się więc głównie do oceny, czy zdarzenie opisane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy miało faktycznie miejsce. Na podstawie dokonanych ustaleń stwierdzono, że powód nie uchybił zaleceniom lekarskim, podejmując się w ograniczonym (terapeutycznym) zakresie wykonywania zawodu radcy prawnego w ramach własnej kancelarii radcowskiej. Tym samym, jak przyjął Sąd drugiej instancji, pracodawca nie udowodnił, że wskazana przez niego przyczyna rozwiązania umowy rzeczywiście miała miejsce. W kontekście wyraźnego zalecenia lekarskiego, wszelkie wątpliwości prawne dotyczące wpływu wykorzystania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem na należyte wykonywanie obowiązków ze stosunku pracy pozostają poza przedmiotem sporu. Innymi słowy, zagadnienie prawne, które prezentuje strona skarżąca, nie jest zagadnienie występującym w rozpoznawanej sprawie.

Odnosząc się natomiast do twierdzenia strony skarżącej o wątpliwościach interpretacyjnych związanych z zastosowaniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p., warto prześledzić poglądy Sądu Najwyższego dotyczące wykorzystania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem.

Według wyroku z 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99 (OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 690), aby zachowanie pracownika uznać za podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, konieczne jest nie tylko, by mogło być ono zakwalifikowane jako naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, ale również, aby było ciężkie. Zależy to od oceny zachowania pracownika w konkretnym przypadku, a w szczególności od uznania, że jego zachowanie było sprzeczne z celem korzystania ze zwolnienia lekarskiego lub doprowadziło do przedłużenia niezdolności do pracy, co wywarło (lub mogło wyrzeć) określone negatywne skutki dla pracodawcy, w szczególności stanowiło naruszenie (lub zagrożenie) istotnych interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818). Pracodawca nie może więc poprzestać tylko na ogólnym zarzucie zachowania sprzecznego z zaleceniem lekarza, lecz musi ponadto wykazać, że taka postawa pracownika narusza lub zagraża istotnym interesom pracodawcy.

W licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy podkreślił również, że samo stwierdzenie, iż pracownik utracił prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i został zobowiązany do ich zwrotu, nie oznacza jeszcze, że doszło w zakresie korzystania z nich do nadużycia uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 listopada 1991 r., I PRN 51/91, LEX nr 13705; z 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97, OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 685; z 21 stycznia 1999 r., I PKN 553/98, OSNAPiUS 2000, nr 5, poz. 185; z 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 154).

Wychodząc z tego założenia zauważono, że nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 k.p.) wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 stycznia 1998 r., I PKN 486/97, OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 687; z 26 września 2001 r., I PKN



638/00, LEX nr 50038; z 20 lipca 2000 r., I PKN 733/99, LEX nr 1223708; z 16 marca 2017 r., II PK 14/16, OSNP 2018, nr 4, poz. 45). Podobnie, udział pracownika we własnym ślubie w czasie zwolnienia lekarskiego zawierającego adnotację „chory może chodzić”, nie koliduje z obowiązkami pracowniczymi i nie może być uznany za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 1998 r., I PKN 14/98, OSNAPiUS 1999, nr 6, poz. 210). Do tego nurtu należy zaliczyć stanowisko, zgodnie z którym uczestniczenie pracownika w zajęciach szkolnych w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, niesprzeczne z zaleceniami lekarza, nie jest naruszeniem obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r., I PKN 613/98, OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 309). Nie wystarczy też samo ustalenie, że pracownik w okresie zwolnienia lekarskiego uczestniczył w grze sportowej (wyrok Sądu Najwyższego z 10 sierpnia 2000 r., I PKN 757/99, OSNAPiUS 2002, nr 5, poz. 106).

Ostatecznie za dominujący w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy uznać pogląd, że nie można *a priori* głosić, że każde świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego wypełnia przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Problem przedstawiony przez skarżącą został już rozstrzygnięty w orzecznictwie i nie ma usprawiedliwionych powodów, aby ponownie angażować Sąd Najwyższy do jego wyjaśniania.

Z tych przyczyn, Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c., odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.