



Sygn. akt II PK 14/16

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa E.K.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w Z.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ś.

z dnia 7 września 2015 r., sygn. akt VII Pa .../15,

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w Ś. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2015 r. przywrócił powoda E.K. do pracy w pozwanym Urzędzie Miejskim w Z. i zasądził na jego rzecz 10.061,60 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (za okres dwóch miesięcy).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Powód wykonywał obowiązki komendanta straży miejskiej. W dniu 18 listopada 2014 r. do pozwanego wpłynęło postanowienie Komisariatu Policji w K. z dnia 11 listopada 2014 r. w przedmiocie dowodów rzeczowych. Postanowienie to zostało wydane w sprawie dotyczącej przekroczenia uprawnień w dniu 19 maja 2014 r. w Z. przez Komendanta Straży Miejskiej, polegające na doprowadzeniu w celu osiągnięcia korzyści majątkowej Urzędu Gminy do niekorzystnego rozporządzenia mieniem w kwocie 70 zł przez przedłożenie rozliczenia kosztów przejazdu i wskazanie użycia pojazdu prywatnego, co nie polegało na prawdzie gdyż w rzeczywistości przejazd odbył się pojazdem innej osoby (to jest o czyn z art. 231 § 1 k.k. i art. 286 § 1 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k.). W dniu 9 grudnia 2014 r., w związku przeziębieniem, powód uzyskał zaświadczenie lekarskie obejmujące okres niezdolności do pracy od dnia 10 grudnia 2014 r. do dnia 13 grudnia 2014 r. i ze wskazaniem, że chory powinien leżeć. W dniach 10, 11 i 12 grudnia 2014 r. powód stawiał się do pracy i wykonywał powierzone mu obowiązki pracownicze. Powyższe było spowodowane tym, że powód „czuł się lepiej”, jak również, że w tym czasie w podległej mu jednostce organizacyjnej istniały poważne niedobory kadrowe. W tym czasie u pozwanego były organizowane spotkania nowo wybranego Burmistrza Gminy Z. z kierownikami podległych mu komórek organizacyjnych i w tej sytuacji powód chciał być dostępny w miejscu pracy, aby przekazać najważniejsze informacje związane z funkcjonowaniem straży miejskiej. W dniu 12 grudnia 2014 r. powód został telefonicznie wezwany do stawienia się o godz. 12.00 w gabinecie burmistrza. W trakcie spotkania wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę, z uwagi na „brak zaufania do powoda na zajmowanym stanowisku w związku z uzyskaniem informacji o wszczęciu przez Prokuratora Rejonowego w Z. postępowania karnego ściganego z oskarżenia publicznego, dotyczącego podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 271 § 1 k.k. i art. 273 k.k.”. Powód

zapoznał się z pismem, po czym stwierdził, że aktualnie przebywa na zwolnieniu lekarskim. Tego samego dnia około godziny 13.30 powód ponownie przybył do Urzędu Miejskiego w Z. i przedłożył zwolnienie lekarskie z dnia 9 grudnia 2014 r.

Do dnia 15 grudnia 2014 r. powód był nieobecny w pracy albowiem korzystał z dalszego zwolnienia lekarskiego. W dniu 19 grudnia 2014 r. powodowi zostało doręczone pismo pozwanego z dnia 15 grudnia 2014 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegające na tym, że do dnia 12 grudnia 2014 r. nie powiadomił pracodawcy o uzyskaniu zwolnienia lekarskiego w dniu 9 grudnia 2014 r., a ponadto w dniach 10, 11 i 12 grudnia 2014 r. przebywał w miejscu pracy i wykonywał czynności zawodowe, mimo wskazania lekarza o konieczności leżenia.

Sąd pierwszej instancji uznał, że odwołania powoda od wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są zasadne. Wskazał, że przeciwko powodowi nie toczyło się żadne postępowanie karne. Przywołane przez pozwanego postępowanie prokuratorskie było prowadzone w sprawie (*ad rem*), a nie przeciwko powodowi (*ad personam*), a nadto zatrudnionemu w tym postępowaniu nie przedstawiono żadnych zarzutów. Ponadto ostatecznie postępowanie w sprawie zostało umorzone prawomocnym postanowieniem prokuratora wobec braku znamion czynu zabronionego. Sąd Rejonowy uznał zatem, że nie istniały uzasadnione, racjonalne, rzeczywiste i obiektywne przesłanki powołane przez pracodawcę w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, a skutkujące utratą do niego zaufania, w wyniku czego roszczenie dotyczące przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach podlegało na podstawie art. 45 § 1 k.p. uwzględnieniu.

Sąd Rejonowy jako wadliwe uznał także rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazał, że zachowanie pracownika nie wynikało ze złej woli, rażącego niedbalstwa, czy też ignorowania obowiązków, lecz wręcz przeciwnie - było spowodowane przede wszystkim troską, odpowiedzialnością i dbałością o prawidłowe wykonywanie powierzonych mu obowiązków kierowniczych oraz dążeniem do właściwego, sprawnego funkcjonowania podległej mu straży miejskiej.

W rezultacie, w ocenie Sądu nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Apelację złożyły obie strony (powód domagał się zasądzenia na jego rzecz trzymiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy). Sąd Okręgowy w Ś. wyrokiem z dnia 7 września 2015 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i powództwo oddalił (oddalił też apelację powoda).

W ocenie Sądu drugiej instancji, wnioski Sądu Rejonowego co do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były prawidłowe. Odmienne ocenili natomiast zasadność rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tym zakresie, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nieprawidłowo ocenił materiał dowodowy. Argumentował, że Sąd Rejonowy przyjął działania powoda jako wręcz zmierzające do ochrony interesów pracodawcy, u którego występowały braki kadrowe. Sąd ten uznał, że nie można przypisać powodowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, bo choć nie zastosował się on do zaleceń zaświadczenia lekarskiego, to nie było to wyrazem złej woli, rażącego niedbalstwa czy ignorowania obowiązków. Stanowisko to, w ocenie Sądu odwoławczego, jest sprzeczne z wykładnią przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. 2014 r., poz. 1632). Zdaniem Sądu drugiej instancji, orzecznictwo sądów w zakresie naruszenia obowiązków pracowniczych dotyczących korzystania ze zwolnień lekarskich, czy nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wskazuje, że jeżeli w czasie zwolnienia lekarskiego pracownik nie stosuje się do zaleceń lekarza i podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, prowadzące w efekcie do przedłużenia nieobecności w pracy, to zatrudniony godzi w dobro pracodawcy, co odpowiada naruszeniu podstawowego obowiązku pracownika wynikającego z treści przepisu art. 100 § 1 pkt 4 k.p. Nawet jednorazowy przypadek dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Materiał dowodowy w sprawie w sposób jednoznaczny wykazał, argumentował Sąd

Okręgowy, że powód posiadający zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z zaleceniem „chory powinien leżeć”, ukrył ten fakt przed pracodawcą i wykonywał obowiązki służbowe, narażając tym samym pracodawcę na ewentualne negatywne konsekwencje w przypadku nagłego, dalszego pogorszenia stanu zdrowia. Wykonywanie pracy zarobkowej w okresie zwolnienia lekarskiego było ze strony powoda świadome, gdyż nie poinformował pracodawcy o posiadanym zaświadczeniu lekarskim, nie podawał, że czuje się źle, ale mimo to chce pracować, bo istnieją braki kadrowe. Powód nie informował pracodawcy o zakłóceniach w działaniu straży miejskiej z uwagi na braki kadrowe. Sąd drugiej instancji zauważył, że wynagrodzenie powoda za okres czasowej niezdolności do pracy winno stanowić odpowiednio 80% wynagrodzenia. Takie zachowanie powoda bardziej przemawiało za chęcią uzyskania przez niego zabezpieczenia przed ewentualnym zwolnieniem go z pracy po objęciu urzędu przez nowego Burmistrza, niż za ochroną interesów pracodawcy.

W rezultacie, Sąd odwoławczy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę w okresie wypowiedzenia było podyktowane prawdziwą przyczyną, a zatem nie istniały podstawy do przywrócenia powoda do pracy, mimo niezasadnego wypowiedzenia umowy pracę.

Skargę kasacyjną wniósł powód, zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. na skutek niedokonania własnych ustaleń faktycznych przez Sąd drugiej instancji i sporządzenie uzasadnienia nie spełniającego wymogów, jak również polegające na braku odniesienia się Sądu drugiej instancji do całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

- art. 52 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wskutek przyjęcia, że świadczenie pracy przez pracownika zatrudnionego przez jednego tylko pracodawcę, na rzecz i w interesie tego pracodawcy, w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

- art 57 § 1 k.p. przez nieuwzględnienie, że powodowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami powód domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna została oparta na uzasadnionych podstawach.

W modelu apelacji pełnej, Sąd drugiej instancji zobowiązany jest do wszechstronnego rozpatrzenia sprawy. Postulat ten staje się aktualny szczególnie w przypadku, gdy dochodzi do zmiany zaskarżonego wyroku, a Sąd odwoławczy twierdzi, że „nie podziela dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego”. W takim wypadku strony mają prawo do poznania motywów, którymi kierował się sąd odwoławczy. Przymierzając ten wzorzec do twierdzeń i sposobu argumentacji Sądu Okręgowego w Ś., trzeba zgodzić się z powodem, że doszło do naruszenia art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.

Po pierwsze, z uzasadnienia zaskarżonego wyroku jasno nie wynika w jakim zakresie ocena materiału dowodowego Sądu Okręgowego różni się względem tej, którą dokonał Sąd pierwszej instancji. Nie wskazano bowiem dowodów, którym Sąd dał wiarę (a także tych, którym jej odmówił). Rację ma skarżący, że narracja tego rodzaju uniemożliwia merytoryczne odniesienie się do głoszonych w uzasadnieniu twierdzeń.

Po drugie, Sąd Okręgowy wyraził w uzasadnieniu szereg tez dotyczących stanu faktycznego, nie wskazał jednak dowodów, które za nimi przemawiają. Uznał między innymi, że świadczenie przez powoda pracy w okresie choroby „narażało pracodawcę na ewentualne konsekwencje w przypadku nagłego, dalszego pogorszenia stanu zdrowia”, a także, że „powód nie informował pracodawcy o zakłóceniach w działaniu straży miejskiej z uwagi na braki kadrowe”, jak również, że powód traktował zwolnienie lekarskie jako „atut” na wypadek próby wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę. Należy zaznaczyć, że część z przywołanych

okoliczności pozostaje w opozycji do stanowiska prezentowanego przez Sąd Rejonowy (popartego szczegółowym rozważeniem dostępnych źródeł dowodowych).

Przedstawione usterki usprawiedliwiają zgłoszoną przez powoda podstawę naruszenia przepisów postępowania.

Przechodząc do zarzutu obrazy prawa materialnego, należy zaznaczyć, że zdaniem Sądu drugiej instancji niestosowanie się przez pracownika w okresie zwolnienia od pracy do zaleceń lekarskich, prowadzące w efekcie do przedłużenia się nieobecności, godzi w dobro pracodawcy, co odpowiada naruszeniu podstawowego obowiązku z art. 100 § 1 pkt 4 k.p. W uzupełnieniu Sąd dodał, że nawet jednorazowy przypadek nadużycia świadczy o ciężkości naruszenia obowiązków. W ocenie Sądu zachowanie powoda było świadome.

Przedstawiona ocena prawna zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jawi się jako co najmniej pobieżna. Pozostając na ogólnym poziomie rozważań, trzeba mieć na uwadze, że posłużenie się przez ustawodawcę przepisem o charakterze klauzuli generalnej nie sprzyja formowaniu generalnych tez (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2003 r., I PK 393/02, LEX nr 583948.). Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” jest wieloskładnikowe. Oznacza to, że na ostateczny werdykt wpływ ma wiele zróżnicowanych czynników (niektóre z nich podlegają stopniowaniu), co ostatecznie zmusza do uznania, że ocena rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ma charakter zindywidualizowany. Nie można zatem *a priori* głosić, że każde świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego wypełnia przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wchodząc w szczegóły, wypada przypomnieć, że nauka prawa pracy i orzecznictwo sądowe zgodnie przyjmują, iż 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 Sądu Najwyższego 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). Dodać należy, że termin ten obejmuje zarówno element subiektywny (związany z nastawieniem pracownika), jak i element obiektywny (skupiający uwagę na zagrożeniu lub naruszeniu interesów zatrudniającego) – zob. A. Sobczyk, Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przesłanka rozwiązania umowy o pracę, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki socjalnej* 1999/2000, s. 209.

Koncentrując uwagę na poszczególnych elementach zwrotu użytego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., trzeba dostrzec, że orzecznictwo i piśmiennictwo wypracowały szereg wskazówek kierunkowych. Z jednej strony, przyjmuje się, że wystarczy zaistnienie choćby potencjalnej szkody po stronie pracodawcy (rozumianej szerzej, niż tylko w ujęciu materialnym), z drugiej zaś, zastrzega się, że zagrożenie to powinno być faktyczne, to jest spowodowane konkretnym zagrożeniem, a nie jedynie hipotetyczne, wynikające z danego typu zdarzeń (W. Masewicz, *Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika*, Warszawa 1969, s. 151). W wielu judykatach podkreśla się związek między winą a zagrożeniem lub naruszeniem interesów pracodawcy. Oznacza to, że podmiotowe i przedmiotowe okoliczności zachowania pracownika doprecyzowują i stopniują zagrożenie po stronie zatrudniającego (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.). Wynika to z tego, że cecha „ciężkości” powinna znaleźć odzworowanie, tak w domenie przynależnej pracownikowi (relacja zawinienia względem obowiązków pracowniczych), jak i związanej z pracodawcą (zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy).

Transponując powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, trzeba stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie rozważył, czy zagrożenie interesów pracodawcy miało charakter realny, a jeśli tak, to czy jego nasilenie uzasadniało zakwalifikowanie go do kategorii kwalifikowanej (ciężkiej).

Nie inaczej rzecz się ma w przypadku zawinienia powoda. W tym ujęciu zasadnicze znaczenie miały przyczyny, które skłoniły powoda do świadczenia pracy w okresie choroby. Pomijając omówione wcześniej niejasności w zakresie ustaleń faktycznych, należy stwierdzić, że 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 podkreśla, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika powinno 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). Wychodząc z tego paradygmatu, niewystarczające jest stwierdzenie (jak uczynił to Sąd Okręgowy), że „wykonywanie pracy zarobkowej w okresie zwolnienia lekarskiego było ze strony pracownika świadome, gdyż nie poinformował on pracodawcy o posiadanym zaświadczeniu lekarskim”. Stanowisko to nie uwzględnia, że zawinienie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma właściwości szczególne. Przy jego ocenie trzeba wziąć pod uwagę rodzaj pracy, zakres odpowiedzialności, konieczne zaufanie pracodawcy. Czynnikiem usprawiedliwiającym pracownika może być jego błędne przekonanie o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269). W tym kontekście trzeba wskazać, że przy ocenie stopnia winy uwzględnia się zarówno stan świadomości, jak i woli pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424). Pierwszy aspekt koncentruje uwagę na relacji zachodzącej między powinnością pracownika a jego stanem wiedzy, drugi, skupia uwagę na stosunku psychicznym sprawcy do popełnionego czynu. W orzecznictwie

podkreśla się również doniosłość pobudek określonego działania pracownika, jego intencji, a także stopnia świadomości co do naruszenia obowiązków pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 1998 r., I PKN 253/98, OSNAPiUS 1999 nr 16, poz. 513; z dnia 7 maja 1998 r., I PKN 57/98, OSNAPiUS 1999 nr 9, poz. 299). Miara oceny ostatniego z wymienionych czynników, z uwagi na rodzaj pracy, może zostać podwyższona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2000 r., I PKN 482/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 378). Czynnik ten ma znaczenie przy zindywidualizowanej ocenie nieprawidłowego, ale akceptowanego u pracodawcy zachowania (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 211/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 457; z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 596/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 638). Przedstawionych okoliczności Sąd drugiej instancji nie rozważał, co daje podstawy do uznania, że zgłoszona w skardze kasacyjnej podstawa naruszenia prawa materialnego jest trafna.

Najbardziej interesujący był wątek dotyczący obowiązku pracownika. Posłużenie się przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zmusza do wskazania powinności, o charakterze podstawowym, której uchybił pracownik. Z pisma rozwiązującego umowę o pracę wynikało, że pozwany zarzucił powodowi naruszenie dwóch obowiązków – niepowiadomienia o uzyskaniu zwolnienia lekarskiego i świadczenia pracy, mimo wskazania lekarza o konieczności leżenia. W ocenie Sądu drugiej instancji każde niezastosowanie się przez pracownika do zaleceń lekarskich stanowi uchybienie obowiązkowi podstawowemu. Słabą stroną tego punktu widzenia jest to, że zalecenia lekarskie jedynie w luźny sposób korespondują z powinnościami pracowniczymi.

Określenia „podstawowe obowiązki pracownicze” (użyte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) prowadzi do wielu problemów interpretacyjnych. Do najistotniejszych należy wyłonienie zakresu pracowniczej powinności oraz wytypowanie obowiązków o charakterze podstawowym. Przepis art. 100 § 1 k.p. zobowiązuje pracownika. Ma on wykonywać pracę (sumiennie i staranie) oraz stosować się do poleceń przełożonych (dotyczących pracy, jeśli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę). Wzorzec ten wykazuje właściwości ekstensywne, z tego względu w art. 100 § 2 k.p. doszło do egzemplifikacji. Nie można przy tym pominąć, że w art. 100 k.p. ustawodawca nie określił, które z wymienionych obowiązków są

podstawowe. W obowiązujących przepisach brak jasnych wskazań umożliwiających dokonanie weryfikacji. Nie jest pozbawione racji twierdzenie, że o kwalifikacji decyduje subiektywny interes pracodawcy (A. Sobczyk, Glosa do wyroku SN z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSP 1999 nr 7-8, poz. 131). Oznacza to, że przypisanie do konkretnego obowiązku określenia „podstawowy” oceniane jest z pozycji pracodawcy (ujęcie podmiotowe). Konkluzja ta wymaga także uwzględnienia aspektu przedmiotowego, którego indywidualizacja następuje z uwagi na istotne znaczenie obowiązku dla osiągnięcia celu oczekiwanego przez pracodawcę (J. Broł, Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę, Warszawa 1980, s. 192.), czy też z racji zagrożenia interesów pracodawcy lub groźby wyrządzenia mu szkody (J. Szczęsniak, Podstawowe problemy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, PiZS 1975, nr 10-11, s. 6; K. Kolasiński, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Toruń 1997, s. 169). Oznacza to, że katalog podstawowych obowiązków, w zależności od konfiguracji okoliczności faktycznych, może ulegać zmianom. Zależność ta jest widoczna na gruncie powinności z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

Sąd drugiej instancji uznał, że powód swoim zachowaniem naruszył obowiązek dbania o dobro pracodawcy. Nie dostrzegł przy tym, że art. 100 § 2 pkt 4 k.p.c. odwołuje się nie do pracodawcy, ale do zakładu pracy. Punktem odniesienia jest zatem sfera przedmiotowa, a nie podmiotowa. Znaczy to tyle, że przepis dotyczy dbałości o zakład pracy rozumiany przedmiotowo, jako jednostkę organizacyjną będącą miejscem pracy, a tym samym będącą wspólną wartością, "dobrem" nie tylko pracodawcy, ale również pracowników (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 4 i z 20 marca 2007 r., II PK 214/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 121), wobec czego ocena naruszenia przez pracownika tego przepisu tylko przez pryzmat interesu pracodawcy jest nieuzasadniona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, LEX nr 607245). W rezultacie, problematyczne jest uznanie, że nie powiadomienie o uzyskaniu zwolnienia lekarskiego, czy też świadczenie pracy na rzecz pracodawcy, mimo posiadania zwolnienia lekarskiego, godzi w dobro zakładu pracy. Z pewnością nie da się uznać, że zależność tego rodzaju występuje w każdym przypadku. W kontekście art. 52 § 1 pkt 1 k.p. trzeba stwierdzić, że dbanie

o dobro zakładu pracy *a casu de casum* może zostać uznane za obowiązek podstawowy. Nie można wykluczyć, że z uwagi na natężenie i rodzaj choroby, zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika i ich znaczenie dla zakładu pracy, wykonywanie pracy przez chorego pracownika (mającego zwolnienie lekarskie) może zostać uznane za uchybienie podstawowemu obowiązkowi, o którym mowa w art. 100 § 1 pkt 4 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 2008/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 3). Zakwalifikowanie to jest jednak możliwe w wyjątkowych wypadkach, gdy czynniki przedmiotowe i podmiotowe sprawy dominują na przeciwstawnymi racjami (jak choćby tą, że wykonywanie pracy z założenia leży w interesie zakładu pracy).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego wielokrotnie nawiązywało do czynności wykonywanych przez pracownika w okresie stwierdzonej przez lekarza niezdolności do pracy. Początkowo głoszono radykalne tezy, że nawet jednorazowy przypadek dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1984 r., I PRN 122/84, OSNCP 1985 nr 5-6, poz. 75). Podobnie kwalifikowano wzięcie udziału w wycieczce zagranicznej w trakcie zwolnienia lekarskiego z adnotacją „może chodzić” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1985 r., I PR 37/85, OSNCP 1986 nr 4, poz. 58).

W późniejszym okresie orzecznictwo ewoluowało. Wyrazem tego jest stanowisko, że samo stwierdzenie, iż pracownik utracił prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i został zobowiązany do ich zwrotu nie oznacza jeszcze, iż doszło w zakresie korzystania z nich do nadużycia uprawniającego zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) – wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1991 r., I PRN 51/91, LEX nr 13705; z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 685; z dnia 21 stycznia 1999 r., I PKN 553/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 185; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 154. Wychodząc z tego punktu widzenia 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 486/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 687.; z dnia 26 września 2001 r., I PKN 638/00, LEX nr 50038; z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 733/99, LEX nr 1223708). 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 dnia 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 dnia 4 marca 1999 r., I PKN 613/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 309). Nie wystarczy też samoistne ustalenie, że pracownik w okresie zwolnienia lekarskiego uczestniczy w grze sportowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 757/99, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 106).

Ostatecznie, za dominujące w orzecznictwie Sądu Najwyższego, należy uznać pogląd, że nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Jednak pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy; obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 690, z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 208/02, LEX nr 81892).

Przeprowadzone rozważania potwierdzają, że podstawa skargi kasacyjnej oparta na art. 52 § 1 k.p. okazała się usprawiedliwiona. Błędne jest stanowisko

Sądu Okręgowego w Ś., że nie powiadomienie pracodawcy o zwolnieniu lekarskim i świadczenie pracy na rzecz pracodawcy w jego okresie w każdym przypadku kwalifikowane powinno być jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena wiążąca w tym względzie wymaga szczegółowego i wnikliwego rozważenia wszystkich przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czego Sąd drugiej instancji nie dokonał.

Zarzut naruszenia art 57 § 1 k.p. z uwagi na powyższe rozważania jest przedwczesny, choć trzeba odnotować, że z przepisu wynika prawo pracownika do trzy miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Dlatego zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

kc