

Sygn. akt II PK 316/17

POSTANOWIENIE

Dnia 17 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa A. D.
przeciwko Ministerstwu Rozwoju w W.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 grudnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 26 stycznia 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

A. D. pozwem skierowanym przeciwko Ministerstwu Infrastruktury i Rozwoju w W., odwołał się od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy urzędnika i wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 16.172 zł brutto oraz zasądzenie od pozwanego poniesionych przez powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód podniósł, że w jego zachowaniu nie było złej woli, umyślnego działania, czy zaniechania, a uchybienia i możliwe błędne przekonania mogły powstać w związku ze stanem zdrowia powoda.

Wyrokiem z dnia 8 czerwca 2016 r., sygn. akt VIII P [...], Sąd Rejonowy oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz Ministerstwa Rozwoju w W. koszty procesu w kwocie 60 zł.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 26 stycznia 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...], oddalił apelację A. D. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 8 czerwca 2016 r. i zasądził od A. D. na rzecz Ministerstwa Rozwoju w W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

A. D. zaskarżył powyższy wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, tj.:

1) § 1, § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy, przez zignorowanie pisma z dnia 12 grudnia 2014 r., nieuwzględnienie go jako uprzedzenia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy (przepisy rozporządzenia zakładają możliwość uprzedzenia pracodawcy o nieobecności w pracy, jeśli jej przyczyna jest znana - tak było na kanwie niniejszej sprawy. Powód, który cierpiał na depresję, miał zwolnienie lekarskie do dnia 6 stycznia 2015 r. Jeszcze przed upływem tego terminu, 12 grudnia 2014 r., poinformował pracodawcę, że nie pojawi się w pracy po upływie tego terminu, gdyż złożył wniosek o przyznanie mu zasiłku rehabilitacyjnego i oczekuje na decyzję w tej sprawie. Prawidłowo poinformowany pracodawca zignorował informację pozyskaną od pracownika. Uznał, że uprzednie poinformowanie o nieobecności, dokonane zgodnie z przepisami obowiązującego prawa, nie jest prawidłowe, a także, że nie może być usprawiedliwieniem nieobecności. Taką argumentację powielił Sąd Okręgowy w W., z czym nie można się zgodzić. Z przepisów bowiem wynika bezpośrednio, że możliwe jest uprzednie poinformowanie pracodawcy o nieobecności pracownika w przyszłości, jeśli przyczyna takiego stanu rzeczy jest znana. Dodatkowo, w orzecznictwie przeważa pogląd, że czas po zakończeniu okresu zasiłkowego, gdy pracownik czeka na decyzję ZUS w sprawie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, powinien być przez pracodawcę traktowany jako okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy bez prawa do wynagrodzenia), co nie zostało uwzględnione, ani nawet rozważone przez Sąd II instancji;

2) art. 71 ust. 8 ustawy o służbie cywilnej, w związku z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, art. 300 k.p. i art. 61 § 1 k.c., przez niezachowanie wskazanego ustawowo terminu do wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ustawa o służbie cywilnej wprost wskazuje, że rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia z winy urzędnika nie może nastąpić po upływie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Podstawą rozwiązania umowy o pracę w niniejszej sprawie był fakt, że powód, według pozwanego, nie pojawił się w pracy bez usprawiedliwienia swojej nieobecności, a także nie wykonał kontrolnych badań lekarskich. Pierwszym dniem, w którym powód powinien był pojawić się w pracy, był 7 stycznia 2015 r. Jak wskazał pozwany, powód nie wywiązał się z obowiązku, nie usprawiedliwił nieobecności w pracy (pismo uprzedzające o nieobecności z dnia 12 grudnia 2014 r. zostało bowiem pominięte). Według pozwanego, nieobecność powinna zostać usprawiedliwiona w tym samym dniu. Stąd też, już 7 stycznia 2015 r. pozwany dowiedział się o okoliczności uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia z winy pracownika.

Umowa o pracę została zaś wypowiedziana, zgodnie z przepisami, 21 lutego 2015 r., tj. z chwilą, gdy oświadczenie o wypowiedzeniu doszło do pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią. Do wypowiedzenia umowy o pracę niezbędne jest bowiem dojście oświadczenia o tym fakcie do pracownika, aby mógł zapoznać się z jego treścią. Za takim rozumieniem chwili złożenia oświadczenia przemawia przede wszystkim dosłowne brzmienie przepisu kodeksu cywilnego.

Dzień ten nastąpił zaś po upływie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Stąd też należy wskazać, że wypowiedzenie nastąpiło niezgodnie z przepisami tak ustawy o służbie cywilnej, jak również kodeksu pracy. Nieprawidłowe jest twierdzenie Sądu Okręgowego w W., gdzie wskazano, że data zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy nie ma znaczenia z punktu widzenia oceny zachowania przez pracodawcę terminu z art. 71 ust. 8 ustawy o służbie cywilnej, sprzeczne z powszechnie obowiązującym prawem, które pozwala na zastosowanie przepisów kodeksu pracy, a pośrednio przepisów kodeksu

cywilnego, do stosunków pracy zawieranych na podstawie tej ustawy, w zakresie, w jakim sama ich nie reguluje.) W zaskarżonym wyroku naruszono zatem przepisy prawa materialnego, nie honorując ustawowych terminów do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, a także nie uwzględniając zastosowania innych przepisów (kodeksu cywilnego) do ustawy o służbie cywilnej;

3) art. 100 § 1 oraz art. 229 § 2 i § 3 Kodeksu pracy, polegającą na uznaniu, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia w postaci niepoddania się kontrolnym badaniom lekarskim medycyny pracy, uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy na badanie takie pracodawca kieruje pracownika w momencie, gdy ten pojawił się już w pracy - powód otrzymał skierowanie na kontrolne badania lekarskie kiedy był nieobecny w pracy, nadal niezdolny do pracy z powodu choroby, starał się o przedłużenie świadczenia rehabilitacyjnego i o tym stanie poinformował Pracodawcę pismem z dnia 12 grudnia 2014 r. W tych okolicznościach skierowanie pracownika na kontrolne badania lekarskie, było sprzeczne z art. 229 § 2 i § 3 k.p., a uczynienie zarzutu z niezastosowania się do polecenia niezgodnego z prawem, narusza art. 100 § 1 k.p.

Stawiając powyższe zarzuty skarżący wniósł o:

- przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania;
- uchylenie wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy - uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W.;
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów pełnomocnika oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Skarżący wskazał, iż mając na uwadze zarzuty stawiane skarżonemu rozstrzygnięciu, kasacja powinna zostać rozpoznana z uwagi na to, że jest oczywiście uzasadniona. Wydany przez Sąd II instancji wyrok z dnia 26 stycznia 2017 r. zawiera liczne naruszenia przepisów prawa materialnego, które to uchybienia w niewątpliwy sposób wpłynęły na nieprawidłowe oraz niezgodne z poczuciem sprawiedliwości rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Wskutek tych naruszeń wyrok jest dla skarżącego jaskrawo krzywdzący, zwłaszcza w życiu

zawodowym. Rozstrzygnięcie sprawy przez Sąd Najwyższy ma istotne znaczenie dla innych podobnych spraw pracowników, w których to właśnie pracownik jest słabszą stroną stosunku pracy. W szczególności należy się pochylić nad rażącym naruszeniem przepisów ustawy o służbie cywilnej. Zawiera bowiem odesłanie, aby w zakresie nią nieuregulowanym stosować przepisy prawa pracy. Kodeks pracy zaś odsyła, w zakresie nim nieuregulowanym, do przepisów kodeksu cywilnego. Zagadnienie oświadczeń woli znajduje się wyłącznie w kodeksie cywilnym, który reguluje tę kwestię w sposób zupełny. Do terminów zawartych w kodeksie pracy czy ustawie o służbie cywilnej stosuje się przepisy kodeksu cywilnego, jeśli nie są unormowane we wskazanych aktach normatywnych. Sąd, pomijając przepisy odsyłające, wykazał się rażącym naruszeniem przepisów prawa materialnego, które miały zastosowanie w sprawie. Nie można bowiem, jak w sprawie przyjął Sąd, uznawać, że wypowiedzenie umowy o pracę następuje w dniu, kiedy pracodawca składa oświadczenie, wysyła je. Powód nie miał w tym dniu realnej możliwości zapoznać się z jego treścią, a dopiero w momencie odbioru korespondencji.

Ponadto prawidłowo wysłane i sformułowane uprzedzenie pracodawcy o nieobecności w pracy, skierowane do niego zgodnie z przepisami prawa, zostało uznane za bezskuteczne i niedopuszczalne. Argumenty Sądu wskazywały, że podstawy nieobecności wskazane w uprzedzeniu mogły się zmienić, co jest sprzeczne z konstrukcją przepisu - wskazuje bowiem, że uprzedzić można wówczas, gdy przyczyny są znane, albo możliwe do przewidzenia. W tym wypadku przyczyną była choroba - depresja, a także oczekiwanie na decyzję ZUS o przyznaniu zasiłku rehabilitacyjnego. Przyczyny te, w toku oczekiwania, nie zmieniły się. Wskazuje też na to fakt, że po uzyskaniu wstecznego zwolnienia lekarskiego, po jego zakończeniu, powód od razu wnioskował o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego. Wskazuje to niewątpliwie na jego złą kondycję psychiczną i ogólny stan zdrowia mentalnego. Nie można zatem przyjąć, że przyczyna ta mogła ulec zmianie - ze sformułowania przepisu bowiem wynika, że przyczyna musi być pewna. Dodatkowo pracodawca nie poinformował pracownika, że takiego „uprzedzenia” nie przyjmuje, oraz że oczekuje na jego zwolnienie lekarskie. O tym fakcie dowiedział się dopiero z wypowiedzenia umowy o pracę,

odebranego 21 lutego 2015 r. Dlatego też, po otrzymaniu korespondencji, udał się do specjalisty.

Ostatnim zarzutem jest naruszenie przepisów kodeksu pracy odnośnie kontrolnych badań lekarskich. Powód został na nie skierowany w momencie, gdy nie powrócił do pracy, a wskazane ustawowo jest, że badania te przechodzi pracownik powracający, obecny w pracy. Dodatkowo badania takie powinny odbywać się w godzinach pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, tymczasem powód nie pojawił się w pracy, w dalszym ciągu był nieobecny i niezdolny do wykonywania swojego zawodu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną Ministerstwo Rozwoju wniosło o:

1. wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na brak spełnienia ustawowych przesłanek określonych przepisem art. 398 § 1 pkt 4 k.p.c.,

2. zasądzenie od skarżącego na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Jednocześnie z ostrożności procesowej wniosło o:

1. oddalenie skargi kasacyjnej;

2. zasądzenie od skarżącego na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W ocenie pozwanego wniesiona przez skarżącego skarga kasacyjna nie uzasadnia jej przyjęcia do rozpoznania, jak również nie zasługuje na uwzględnienie. Nie sposób podzielić zapatrywania skarżącego odnośnie oczywistej zasadności wniesionej przez niego skargi kasacyjnej. *Prima facie* zarzuty kasacyjne i ich uzasadnienie, wbrew twierdzeniom skarżącego, nie posiadają waloru oczywistości w rozumieniu przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., bowiem w rzeczywistości rażące naruszenie prawa materialnego nie nastąpiło.

W pierwszej kolejności więc, w odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 61 § 1 i 112 k.c. i art. 71 ust. 8 ustawy o służbie cywilnej, należy zauważyć, że brak usprawiedliwienia nieobecności trwającej od 7 stycznia 2015 r. stanowi zachowanie ciągłe, a nie jednorazowe, jak chciałby tego pełnomocnik skarżącego.

Niewątpliwe także niepoddanie się przez pracownika kontrolnym badaniom lekarskim zleconym przez pracodawcę ma charakter trwały. Jeśli bowiem

pracownik nie uzyska stosownego zaświadczenia lekarskiego w określonym terminie, to trudno przyjąć, że w którymkolwiek momencie obowiązek jego dostarczenia pracodawcy wygasa. Termin miesięczny z art. 71 ust. 8 ustawy z 2008 r. o służbie cywilnej, należy więc liczyć odrębnie w stosunku do każdego dnia utrzymującego się stanu naruszenia, co uzasadnia twierdzenie, że w tym okresie można rozwiązać umowę w każdym czasie. W tym względzie istnieje już bowiem jednolite stanowisko Sądu Najwyższego.

Powołanie zatem przez skarżącego okoliczności, iż w ocenie Sądu Okręgowego w W., data zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy nie ma znaczenia z punktu widzenia oceny zachowania przez pracodawcę terminu z art. 71 ust. 8 ustawy o służbie cywilnej, nie stanowi podstawy do przyjęcia oczywistej zasadności skargi kasacyjnej w kwalifikowanym jej charakterze, gdyż do naruszenia tego terminu w przedmiotowej sprawie nie doszło.

Skarżący błędnie utrzymuje, że był obowiązany tylko do uprzedzenia bądź zawiadomienia o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności, bez konieczności przedstawienia dowodu wystąpienia zdarzenia będącego przyczyną nieobecności skarżącego, w tym wypadku zaświadczenia lekarskiego - takie stwierdzenie jest bowiem nieuprawnione w świetle § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, dalej „rozporządzenie”.

Ustawodawca ewidentnie rozróżnił bowiem uprzedzenie (przed powstaniem nieobecności) od zawiadomienia (po powstaniu nieobecności). Pismo z dnia 12 grudnia 2015 r. nie może być zatem uznane za zawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania i z całą pewnością nie stanowi również dowodu usprawiedliwiającego nieobecność skarżącego w pracy od dnia 7 stycznia 2015 r. Z przedmiotowego przepisu jednoznacznie bowiem wynika, że dokumentem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy z powodu choroby jest wyłącznie zaświadczenie lekarskie.

Ponadto sama informacja o oczekiwaniu na decyzję ZUS, niepotwierdzona zaświadczeniem lekarskim o dalszej niezdolności do pracy z powodu choroby, nie pozwala na przyjęcie, że wystąpiły okoliczności usprawiedliwiające nieobecność skarżącego w pracy po 6 lutego 2015 r.

Odnosnie zaś zarzutu naruszenia art. 100 § 1 oraz art. 229 § 2 i 3 Kodeksu pracy, należy zauważyć, iż po 6 stycznia 2015 r. pozwany nie dysponował zaświadczeniem lekarskim potwierdzającym dalszą niezdolność skarżącego do pracy, zatem na podstawie art. 229 § 4 Kodeksu pracy, w związku z art. 229 § 2 Kodeksu pracy pracodawca miał obowiązek skierować skarżącego na przedmiotowe badanie, a skarżący miał obowiązek poddać się przedmiotowemu badaniu - art. 211 pkt. 5 Kodeksu pracy.

Zatem w dniu sporządzania pisma o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany nie mógł pominąć faktu, iż skarżący po odebraniu w dniu 12 stycznia 2015 r. skierowania na badania kontrolne nie poddał się tym badaniom, skoro ani nie zawiadomił pozwanego o przyczynie swojej nieobecności ani jej nie usprawiedliwił.

Na marginesie pozwany wskazuje, że w dniu 19 lutego 2015 r., w odpowiedzi na e-maila skarżącego z dnia 16 lutego 2015 r., pozwany pouczył skarżącego, iż ciąży na nim obowiązek usprawiedliwienia nieobecności w pracy zgodnie z przepisami prawa pracy i Regulaminem pracy w Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju i dostarczenia zaświadczenia lekarskiego w ciągu 7 dni od dnia jego otrzymania.

Nieprawdziwe jest zatem twierdzenie skarżącego, iż pracodawca nie poinformował skarżącego, iż oczekuje na jego zwolnienie lekarskie. Przy czym nie bez znaczenia jest także fakt, iż pracodawca nie miał obowiązku informowania pracownika o konieczności dostarczenia zwolnienia lekarskiego celem usprawiedliwienia nieobecności spowodowanej chorobą, gdyż obowiązek ten wynika wprost z przepisów prawa. Z powyższego więc nie można czynić zarzutu skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie celem merytorycznego rozpoznania.

Skarżący oczywistą zasadność skargi oparł na tym, iż nie można uznawać, że wypowiedzenie umowy o pracę następuje w dniu, kiedy pracodawca składa oświadczenie i wysyła je pocztą, bowiem pracownik nie ma w tym dniu realnej

możliwości zapoznać się z jego treścią, a dopiero w momencie odbioru korespondencji. Ponadto prawidłowo wysłane i sformułowane uprzedzenie pracodawcy o nieobecności w pracy, skierowane do niego zgodnie z przepisami prawa, zostało uznane za bezskuteczne i niedopuszczalne. Dodatkowo pracodawca nie poinformował pracownika, że takiego „uprzedzenia” nie przyjmuje, oraz że oczekuje na jego zwolnienie lekarskie.

Z uzasadnienia wniosku nie jednakże, by zaskarżony wyrok zapadł z oczywistym, rażącym naruszeniem przepisów prawa lub podstawowych zasad prawa, widocznym *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby głębszej analizy i dłuższych badań lub dociekań (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2017 r., V CSK 535/16, LEX nr 2304253).

Przede wszystkim należało mieć na uwadze, iż skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania opisał w jego mniemaniu nieprawidłowy sposób postępowania Sądu II instancji, jednakże w ogóle nie sprecyzował przepisów, których domniemane błędy mają dotyczyć. W ogólny sposób wskazał: „Wydany przez Sąd II instancji wyrok z dnia 26 stycznia 2017 r. zawiera liczne naruszenia przepisów prawa materialnego, które to uchybienia w niewątpliwy sposób wpłynęły na nieprawidłowe oraz niezgodne z poczuciem sprawiedliwości rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Wskutek tych naruszeń wyrok jest dla skarżącego jaskrawo krzywdzący, zwłaszcza w życiu zawodowym”. Takie działanie skarżącego nie może zostać uznane za prawidłowe, bowiem nie jest rzeczą Sądu Najwyższego doprecyzowanie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, w tym – co oczywiste - dopasowywanie przepisów prawa do opisywanych przez skarżącego sytuacji.

Jednakże, nawet gdyby mimo powyższego stwierdzić, że oczywiste naruszenia dotyczą wszystkich przepisów wymienionych w skardze, to i tak należałoby dojść do wniosku, iż ewentualne stwierdzenie powołanych w skardze uchybień byłoby możliwe dopiero po pogłębionej analizie sprawy, co wyklucza uznanie oczywistej zasadności skargi.

Dlatego już tylko dodatkowo wyjaśnić warto w odniesieniu do pierwszej wskazanej przez skarżącego okoliczności, iż z pobieżnej analizy skarżonego orzeczenia w ogóle nie wynika, by doszło do naruszenia terminu z art. 71 ust. 8

ustawy o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1111). W dalszej kolejności podkreślenia zaś wymaga, że samo uprzedzenie o przyszłej nieobecności nie zwalnia od obowiązku późniejszego zawiadomienia pracodawcy o jej powstaniu, co oznacza, że nie jest jego zamiennikiem. Skoro w sprawie sam skarżący przyznaje, iż pismo z dnia 12 grudnia 2015 r. miało charakter uprzedzający, to nie można czynić Sądowi II instancji zarzutu w związku z nieuznaniem go za zawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania. W omawianym przypadku nie może być również błędem przyjęcie, że pismo to nie stanowi także dowodu usprawiedliwiającego nieobecność skarżącego w pracy. Z § 3 pkt 1 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. z 1996 r. Nr 60, poz. 281 z późn. zm.) jednoznacznie bowiem wynika, że dokumentem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy z powodu choroby jest wyłącznie zaświadczenie lekarskie.

Jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, po 6 stycznia 2015 r. pracodawca nie dysponował zaświadczeniem lekarskim potwierdzającym dalszą niezdolność skarżącego do pracy, zatem na podstawie art. 229 § 4 Kodeksu pracy, w związku z art. 229 § 2 Kodeksu pracy miał obowiązek skierować skarżącego na przedmiotowe badanie, a skarżący miał obowiązek poddać się przedmiotowemu badaniu - art. 211 pkt. 5 Kodeksu pracy, czego jednakże nie uczynił.

Bez znaczenia jest natomiast, czy pracownik został poinformowany przez pracodawcę o konieczności przedłożenia zwolnienia lekarskiego w ciągu 7 dni od jego otrzymania, albowiem obowiązek ten wynika wprost z obowiązujących przepisów.

Mając na względzie ustalony stan faktyczny, nie można mówić o oczywistym naruszeniu przez Sąd orzekający w II instancji wymienionych w skardze przepisów.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy orzekł o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Ponadto, mając na względzie sytuację życiową skarżącego, Sąd Najwyższy odstąpił od obciążania go kosztami postępowania kasacyjnego, zgodnie z zasadą słuszności wyrażoną w art. 102 k.p.c.