



Sygn. akt II PK 90/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa J. W.

przeciwko Przewozy Regionalne Sp. z o.o. z siedzibą w O.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 czerwca 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O.
z dnia 20 października 2016 r., sygn. akt V Pa .../16,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z dnia 25 maja 2016 r. uwzględnił powództwo J. W. skierowane przeciwko „Przewozy Regionalne” Sp. z o.o. Zakładowi Przewozów Regionalnych w O. o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 20 października 2016 r. oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku.

W sprawie ustalono, że J. W. był zatrudniony w Przewozach Regionalnych Sp. z o.o. Zakładzie Przewozów Regionalnych w O. począwszy od 3 lipca 1996 r. do 16 marca 2012 r. Powód został wybrany przewodniczącym Zakładowego Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych przy Zakładzie Przewozów Regionalnych oraz przedstawicielem Zarządu Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych przy Zakładzie Przewozów Regionalnych na kadencję 2011-2015 i wskazano go jako osobę podlegającą ochronie prawnej na czas trwania kadencji. Pismem z dnia 16 kwietnia 2011 r. pracodawca został poinformowany o tym, że powód będzie podlegał szczególnej ochronie prawnej.

W zaświadczeniu lekarskim o stanie zdrowia pracownika z dnia 16 listopada 2011 r. lekarz medycyny pracy orzekł, że J. W. wobec przeciwwskazań zdrowotnych utracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy z dniem 16 listopada 2011 r. Powód wówczas był zatrudniony na stanowisku specjalisty elektromontera. Pismem z dnia 22 listopada 2011 r. pracodawca w porozumieniu z powodem zmienił mu stanowisko pracy na robotnika wykwalifikowanego. Zgodnie z zaświadczeniem lekarskim z dnia 21 listopada 2011 r., J. W. został uznany za zdolnego do pracy na tym stanowisku z ograniczeniem: przeciwwskazany wysiłek fizyczny dociążający prawą rękę. Powód po absencji chorobowej został ponownie poddany badaniom przez lekarza medycyny pracy w dniu 13 lutego 2012 r., który stwierdził, że jest zdolny do pracy z ograniczeniem - przeciwwskazana ciężka praca fizyczna. U powoda stwierdzono padaczkę w postaci napadów częściowych złożonych.

W dniu 16 lutego 2012 r. J.W. stawiał się w pracy o godz. 7⁰⁰, podpisał listę obecności, a następnie udał się do dyrektora Przewozów Regionalnych Sp. z o.o. Opolskiego Zakładu Przewozów Regionalnych w O.. Z uwagi na jego nieobecność powód został przyjęty przez zastępcę dyrektora J.M. J.W. przedłożył dyrektorowi pisma i wskazał, że ma problemy zdrowotne, kwestionował zasadność badań okresowych. Po rozmowie z dyrektorem powód powiadomił swoich współpracowników, że udaje się do lekarza i przez kilka następnych dni nie pojawił się w pracy. Powód w dniu 16 lutego 2012 r. w godzinach popołudniowych udał się do lekarza pierwszego kontaktu i otrzymał zwolnienie lekarskie za okres od 17 lutego 2012 r. do 29 lutego 2012 r. Zwolnienie to przedłożył jednak pracodawcy

dopiero w dniu 24 kwietnia 2012 r. Powód pozostawał niezdolny do pracy również w dniu 16 lutego 2012 r. J.W. w dniu 20 lutego 2016 r. powiadomił pracodawcę, że jest niezdolny do pracy i podlega leczeniu. W dniu 28 lutego 2012 r. zastępca naczelnika Sekcji Utrzymania Taboru w K. przesłał do dyrektora strony pozwanej raport służbowy, w którym wskazano, że powód nie poinformował o przyczynach nieobecności w pracy oraz nie przedstawił druku L4. Pismem z dnia 29 lutego 2012 r. pracodawca zawiadomił Zarząd Zakładowy ZZPW przy OZRP o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę J.W.. W odpowiedzi na powyższe Zarząd nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy, wskazując, że powód jest objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem. Do pisma z dnia 2 marca 2012 r. dołączono oświadczenie powoda z dnia 16 lutego 2012 r. Negatywne stanowisko w kwestii rozwiązania stosunku pracy z powodem zajął również Zarząd Międzyzakładowy Regionu [...] ZZPW oraz Zarząd Krajowy ZZPW, wskazując, że przyczyna rozwiązania umowy jest nieprawdziwa, a także podnosząc, że powód należy do grupy pracowników podlegających szczególnej ochronie.

Pismem z dnia 12 marca 2012 r. odebrany przez powoda w dniu 14 marca 2012 r. pracodawca rozwiązał z J. W. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na nieusprawiedliwieniu w terminie nieobecności w pracy od 16 lutego 2012 r. „do nadal”.

Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881), Sąd drugiej instancji uznał, że powód niewątpliwie nie dopełnił obowiązku dostarczenia w terminie zwolnienia lekarskiego pracodawcy. Sąd Okręgowy w świetle opisanego stanu faktycznego podzielił jednak ocenę Sądu pierwszej instancji, że tego rodzaju przewinienie powoda jest niewystarczające do uznania, że zasadne było na tej podstawie rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, pomimo objęcia go wzmożoną ochroną trwałości stosunku pracy jako działacza związkowego. Podkreślił, że art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie może traktowany jako środek ochrony przed zwolnieniem z pracy działaczy związkowych dopuszczających się ekscesów wzbudzających ogólny sprzeciw. W takich sytuacjach przyjmuje się, że zgodnie z

wynikającą z art. 8 k.p. zasadą nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony, w związku z czym wyjątkowo ochrona działacza związkowego przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie pełnienia funkcji związkowych zostaje wyłączona. Muszą to być jednak, jak wskazano, okoliczności „drastyczne”, oznaczające bardzo poważne naruszenie albo norm prawa pracy, albo norm obyczajowych, dokonane publicznie, powodujące obiektywne zgorszenie pozostałych pracowników, ogólnie tak rażące, że nie do zaakceptowania w stosunkach społecznych i w stosunkach pracy w szczególności.

W ocenie Sądu Okręgowego, trzydniowe opóźnienie powoda w zawiadomieniu pracodawcy o niezdolności do pracy z powodu choroby oraz znaczne (dwumiesięczne) opóźnienie w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności, chociaż ocenić należy negatywnie, to jednak nie nosi ono jeszcze wyżej wymienionych cech rażącego ekscesu, drastycznie naganego zachowania się pracownika, uchylającego przedmiotową ochronę związkową na podstawie art. 8 k.p. Sąd wziął pod uwagę, że w dniu 16 lutego 2012 r. powód J.W. w rozmowie z dyrektorem J. M. informował, że ma problemy zdrowotne, następnie powiadomił swoich współpracowników, że udaje się (w tym dniu) do lekarza, a jak wskazuje załączona dokumentacja medyczna w dniu 16 lutego 2012 r. w godzinach popołudniowych powód istotnie udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie za okres od 17 lutego 2012 r. do 29 lutego 2012 r. Ponadto strona pozwana dysponowała informacją o pogorszeniu stanu zdrowia powoda, posiadając jego wcześniejsze zwolnienie lekarskie za okres od 9 stycznia 2012 r. do 23 stycznia 2012 r., oraz poprzedzające je zaświadczenie lekarskie o stanie zdrowia pracownika z dnia 16 listopada 2011 r., w którym lekarz medycyny pracy orzekł, że J.W. wobec przeciwwskazań zdrowotnych utracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy na stanowisku specjalisty elektromontera. Strona pozwana dysponowała więc informacjami, że powód wymaga wzmożonego leczenia. Sąd uznał, że strona pozwana - dysponując tymi informacjami - powinna była wezwać powoda (długoletniego pracownika) telefonicznie bądź pisemnie do wykonania tego

obowiązku, mogła zastosować wobec niego kary dyscyplinujące w postaci upomnienia, nagany czy nawet kary pieniężnej w związku z utrudnieniami organizacyjnymi oraz że powyższe przewinienie „nie posiada jednak takiej wagi, która uzasadniałaby natychmiastowe rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia przy uchyleniu szczególnej ochrony działacza związkowego z art. 32 ustawy o związkach zawodowych przy zastosowaniu klauzuli nadużycia prawa z art. 8 k.p.”.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozważenie pierwszego, trzeciego i czwartego zarzutu sformułowanego w *petitum* apelacji co miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż zarzuty te odnosiły się do poczynionych przez sąd ustaleń faktycznych w kluczowych aspektach sprawy (zarzut czwarty), wykładni przepisu § 2 ust. 2 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281 ze zm.; dalej rozporządzenie), stanowiącego podstawę uznania, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (zarzut trzeci), ale przede wszystkim z uwagi na niezajęcie stanowiska co do pierwszego zarzutu apelacji, tj. brak jednoznacznego wskazania, czy w ocenie Sądu drugiej instancji powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych czy też nie. Zarzucono także naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo że naruszył § 2 ust. 2 rozporządzenia, nie zawiadamiając pracodawcy najpóźniej w drugim dniu swojej nieobecności w pracy o przyczynie tejże nieobecności oraz przewidywanym czasie jej trwania; § 2 ust. 2 rozporządzenia oraz art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, przez ich błędną wykładnię polegającą na nieuprawnionym przyjęciu, że konsekwencje wynikające z naruszenia tego pierwszego przepisu w odniesieniu do powoda jako pracownika, którego stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, powinny się inaczej kształtować niż w odniesieniu do pracowników niepodlegających takiej ochronie

(związkowej) w sytuacji, gdy naruszenie § 2 ust. 2 rozporządzenia nie miało żadnego związku z wykonywaną przez niego funkcją związkową; art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. i art. 58 k.p. przez jego niezastosowanie i nieuchylenie ochrony przysługującej powodowi na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, pomimo jednoczesnego uznania, że powód naruszył § 2 ust. 2 rozporządzenia, a naruszenie to nie miało żadnego związku z wykonywaną przez powoda funkcją związkową.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa procesowego - art. 378 § 1 k.p.c., to wskazać należy, że w judykaturze przyjmuje się, że jeżeli sąd drugiej instancji w pełni podziela ocenę dowodów, której dokonał sąd pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn, dla których określonym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W takim wypadku wystarczy zdecydowane stwierdzenie, że podziela argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione i traktuje ustalenia pierwszoinstancyjne jako własne. Nie ma również przeszkód, by sąd drugiej instancji odwołał się także do oceny prawnej sądu pierwszej instancji, jeżeli w pełni ją podziela i uznaje za wyczerpującą (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2012 r., I CSK 72/12, LEX nr 1215604; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2014 r., II PK 284/13, LEX nr 1590288). Sąd Najwyższy uznaje, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika oczywiście konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, LEX nr 523541, z dnia 24 marca 2010 r., V CSK 296/09, M.Pr. Bank. 2012 nr 4, s. 19; z dnia 26 kwietnia 2012 r., III CSK 300/11, OSNC 2012 nr 12, poz. 144; z dnia 4 września 2014 r., II CSK

478/13, LEX nr 1545029; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029).

Skoro Sąd drugiej instancji stwierdził, że: „Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie przekraczając granic wyznaczonych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., wyciągnął na tej podstawie trafne i przekonujące wnioski oraz zastosował właściwą podstawę prawną rozstrzygnięcia i wydał wyrok odpowiadający prawu. Sąd Okręgowy podzielił i uznał za swoje ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji”, to nie można mu czynić zarzutu, że nie odniósł się do kontestowanej w apelacji oceny dowodów przeprowadzonej przez Sąd pierwszej instancji.

Jeśli natomiast chodzi o kwestię związaną z zaniechaną, zdaniem skarżącej, oceną prawną uchybienia, jakiego dopuścił się, w oparciu pośrednio o § 2 ust. 2 rozporządzenia a w konsekwencji o art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to jest ona związana z zarzutami prawa materialnego, w których strona pozwana wywodzi, że Sąd drugiej instancji nie wypowiedział się jednoznacznie, czy powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W tym kontekście zauważyć należy, że choć istotnie Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił klarownie, czy zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to jednak problem w niniejszej sprawie nie polega na takiej kwalifikacji zachowania powoda, lecz na przypisaniu mu zachowania rażąco naganego, w stopniu powodującym sprzeczność jego żądania z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Do zastosowania art. 8 k.p. nie upoważnia bowiem ocena, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Musi to być naruszenie szczególnie drastyczne i wyjątkowo naganne, co wynika z przedstawionego poniżej orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Niezasadnie też skarżąca sprowadza odmowę zastosowania przez Sąd art. 8 k.p. tylko do sytuacji, gdy bezprawne zachowanie pracownika ma związek z pełnioną przez niego funkcją związkową (zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. i art. 58 k.p.). Owszem, z uwagi na naturalny konflikt reprezentowanych przez

takiego pracownika interesów i związanych z tym obowiązków: z jednej strony nakazu lojalności wobec pracodawcy, z drugiej zaś - powinności ochrony pracowników wobec podmiotu zatrudniającego, ochrona związkowa obejmuje przede wszystkim takie sytuacje. Jednak art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową.

Z jednej strony istotnie działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 i z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). Jednakże z drugiej strony szczególny charakter ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 306/99, OSNAPIUS 2001 nr 5, poz. 146; z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389 oraz z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524).

Zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych wyznaczających zasady współżycia społecznego niemożliwe do

zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). Może to prowadzić do zasądzenia odszkodowania (art. 477¹ k.p.c.) lub nawet w szczególnych sytuacjach do całkowitego oddalenia powództwa (por. np. uchwałę z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230, OSP 1995 nr 4, poz. 81 z glosą U. Jackowiak; wyrok z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; uchwałę z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96, OSNAPiUS 1998 nr 6, poz. 175; wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419; wyrok z dnia 12 marca 1996 r., I PRN 5/96, OSNAPiUS 1996 nr 19, poz. 288; wyrok z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 488; wyrok z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 54/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 5). Jednakże nie jest właściwa wykładnia art. 477¹ k.p.c. i art. 8 k.p. nieuwzględniająca szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683). O sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa można mówić dopiero, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące (por. wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; wyrok z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 220; wyrok z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 160; wyrok z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 525; wyrok z 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, LEX nr 150801; wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; wyrok z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, LEX nr 577461; wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389).

Konstrukcja z art. 8 k.p. obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Odnosząc te uwagi do realiów niniejszej sprawy, podkreślić należy, że strona pozwana w sposób oczywisty naruszyła art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Skoro wypełniona została przesłanka z art. 56 k.p. (naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę), to po stronie powoda powstało prawo podmiotowe uzasadniające żądanie przywrócenia do pracy. Prawo to mogła zaś uchylić ocena, że w przedmiotowym stanie faktycznym nie zasługuje ono na ochronę ze względu na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. W takim też kontekście ocenił zachowanie powoda Sąd drugiej instancji i przedstawione w tym zakresie stanowisko - ze względu na ustalone okoliczności faktyczne - nie budzi wątpliwości. Uchybienie powoda polegające na spóźnionym o trzy dni (§ 2 ust. 2 rozporządzenia) powiadomieniu pracodawcy o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz dostarczeniu zwolnienia lekarskiego z dwumiesięcznym opóźnieniem za pierwszy okres niezdolności do pracy (od 17 lutego 2012 r. do 29 lutego 2012 r.) w zestawieniu z faktem, że pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę - (12 marca 2012 r.), a więc w dniu, w którym otrzymał zwolnienie lekarskie za dalszy okres - od 1 marca do 21 pierwszego marca 2012 r., upoważniała do wniosku, że nie było to zachowanie mające charakter tak naganny i drastyczny, aby unicestwiałoby prawo podmiotowe powoda w oparciu o art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. Nie można bowiem uznać, że uchybienie to było wyrazem demonstracji wobec pracodawcy swoistej bezkarności wynikającej z ochrony związkowej, a jedynie taka ocena mogłaby stanowić podstawę do uznania, że prawo powoda nie zasługuje na ochronę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.