



Sygn. akt I PK 210/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa E. K.
przeciwko Bankowi [...] w J. o odszkodowanie związane z rozwiązaniem umowy o
pracę bez wypowiedzenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 grudnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G. - Ośrodka Zamiejscowego w R.
z dnia 12 kwietnia 2018 r., sygn. akt IX Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w G. - Ośrodkowi Zamiejscowemu w R. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka E. K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Banku [...] w J. kwoty 21.000 zł z odsetkami za opóźnienie tytułem odszkodowania w związku

z niezgodnym z prawem rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W pozwie zarzuciła, że przyczyna zwolnienia powołana w oświadczeniu pracodawcy była nieprawdziwa, gdyż opuszczenie przez nią stanowiska pracy nie było samowolne. Ze względu na zły stan zdrowia musiała nagle udać się do lekarza, co też uczyniła. Już w chwili przybycia do pracy w dniu 17 stycznia 2017 r. była niezdolna do jej wykonywania, co potwierdził lekarz tego samego dnia, wystawiając jej zwolnienie na okres do 31 stycznia 2017 r.

Pozwany Bank [...] w J. wniósł o oddalenie powództwa, argumentując, że twierdzenia powódki o jej rzekomo złym samopoczuciu w dniu 17 stycznia 2017 r. nie odpowiadają prawdzie.

Sąd Rejonowy w J., wyrokiem z 7 grudnia 2017 r., zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 22.522,12 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, rozstrzygnął o kosztach postępowania oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 7.566,67 zł.

Sąd pierwszej instancji uznał za bezsporne okoliczności dotyczące okresu zatrudnienia powódki w pozwanym banku na stanowisku głównej księgowej, jej zakresu czynności i obowiązków przypisanych do tego stanowiska oraz przebiegu zdarzeń w zakładzie pracy w dniu 17 stycznia 2017 r. Tego dnia około godz. 12:00 powódka przysłała do głównego sekretariatu banku i poinformowała wiceprezesa banku B. M. o tym, że z powodu złego samopoczucia udaje się do lekarza. Wiceprezes banku odesłała powódkę do prezesa I. O., do której powódka jednak nie dotarła, opuszczając siedzibę banku. Bezsporne między stronami było także to, że 17 stycznia 2017 r. po opuszczeniu siedziby pozwanego banku powódka udała się do lekarza, który stwierdził, że jest ona niezdolna do pracy, wystawił jej zwolnienie lekarskie oraz skierowanie do lekarza specjalisty. Jeszcze tego samego dnia mąż powódki dostarczył do zakładu pracy zaświadczenie lekarskie o niezdolności powódki do świadczenia pracy.

Ponadto Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka pracowała w dziale księgowości a jej bezpośrednim przełożonym była wiceprezes banku B. M.. Pozwany pracodawca planował wypowiedzieć powódce w dniu 17 stycznia 2017 r. dotychczasowe warunki płacy i pracy, o swoich zamierzeniach poinformował powódkę. W związku z tą informacją stan zdrowia psychicznego powódki uległ

pogorszeniu, powódka szukała pomocy i wsparcia w rozmowach telefonicznych prowadzonych z mężem. Zewnętrznie nie zdradzała objawów choroby, choć nie wyglądała na osobę całkowicie zdrową. Za namową męża, zaniepokojonego jej stanem psychicznym, przerwała świadczenie pracy i udała się do lekarza.

Sąd ustalił, że pozwany pracodawca wielokrotnie wcześniej wyrażał zgodę na opuszczanie przez powódkę stanowiska pracy oraz siedziby zakładu pracy w godzinach pracy, czasem w sprawach błahych. Nigdy nie doszło do sytuacji, aby pracownikowi, który zgłosił złe samopoczucie, odmówiono zgody na udanie się do lekarza w godzinach pracy.

Uznając powództwo za zasadne, Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami. Ocena, czy naruszenie obowiązku pracowniczego jest ciężkie, powinna uwzględniać skalę bezprawności zachowań pracownika, stopień jego winy oraz naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy.

Pozwany pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia podał samowolne opuszczenie przez powódkę stanowiska pracy oraz siedziby zakładu pracy. Sąd pierwszej instancji nie miał wątpliwości, że bezzasadne przerwanie przez pracownika pracy i opuszczenie stanowiska pracy oraz zakładu pracy może stanowić w określonych sytuacjach ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i podstawę do niezwłocznego rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. W toku postępowania – na podstawie przeprowadzonych dowodów – Sąd Rejonowy ustalił, że powódka postąpiła niezgodnie z przyjętymi u pracodawcy zasadami uzyskania formalnej zgody na opuszczenie stanowiska pracy i zakładu pracy. Swoim zachowaniem naruszyła przyjęte w pozwanym banku procedury, postąpiła bezprawnie, jednak stopień jej winy nie był znaczny, a stwierdzone naruszenie nie było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powódka o złym samopoczuciu poinformowała swojego bezpośredniego przełożonego (wiceprezes banku B. M.). Pracodawca wiedział o tym, że o określonej godzinie pracy powódka opuszcza zakład pracy i udaje się do lekarza.

Powódka miała z kolei świadomość tego, że nigdy nie doszło u jej pracodawcy do sytuacji polegającej na odmowie wyrażenia pracownikowi zgody na opuszczenie zakładu pracy w celu udania się do lekarza. Powódka była faktycznie chora, czas pozostawiania bez opieki lekarskiej na pewno działał na jej niekorzyść. Bezpośredni przełożony powódki nie ustosunkował się do jej oświadczenia w kwestii zwolnienia z pracy, choć powinien był to uczynić. Powódka faktycznie udała się do lekarza i wykazała swoją niedyspozycję w dniu 17 stycznia 2017 r., przedkładając zwolnienie lekarskie obejmujące ten dzień.

Dokonane ustalenia faktyczne skłoniły Sąd Rejonowy do oceny, że chociaż wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna była rzeczywista (faktycznie zaistniała), to zachowanie powódki nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ani podstawy do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zachowanie powódki mogło być co najwyżej podstawą do wymierzenia jej kary porządkowej.

Te okoliczności, w zestawieniu z twierdzeniami pozwanego banku, że dotychczas zawsze wyrażana była zgoda na skorzystanie przez pracownika w czasie godzin pracy z pomocy lekarskiej, oraz ustaleniem, że pracodawca przed zwolnieniem powódki nie podjął jakichkolwiek działań, aby zweryfikować jej twierdzenia o złym stanie zdrowia, chociaż powódka dostarczyła zwolnienie lekarskie, pozwalały na ocenę, że działanie pracodawcy naruszało przepisy prawa pracy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Z tych przyczyn Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany pracodawca, zarzucając, między innymi: 1) błędne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, chociaż – zdaniem pozwanego – powódka ewidentnie naruszyła art. 100 § 2 pkt 1 i pkt 2 k.p. oraz § 8 i § 15 lit. a i lit. e Regulaminu pracy przez samowolne opuszczenie stanowiska pracy i siedziby zakładu pracy (bez uzyskania zgody przełożonych i bez podjęcia próby uzyskania zgody prezesa banku I. O., do której została skierowana przez wiceprezesa banku B. M., co stanowiło naruszenie przez powódkę obowiązującego w zakładzie czasu pracy, regulaminu pracy oraz porządku i dyscypliny pracy); 2) błędne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że

powódka – samowolnie opuszczając 17 stycznia 2017 r. zajmowane kluczowe stanowisko głównego księgowego, w dodatku bez podjęcia próby uzyskania na to opuszczenie zgody prezesa banku, do którego została skierowana przez wiceprezesa banku, a ponadto bez podjęcia próby zabezpieczenia dokumentów, szaf i pomieszczenia, które zajmowała, oraz bez zdania komukolwiek swoich obowiązków – nie była winna co najmniej w stopniu winy nieumyślnej (rażącego niedbalstwa) lub winy umyślnej oraz że opisane działanie powódki nie zagroziło interesom pracodawcy; 3) brak logicznego i konsekwentnego przypisania powódce winy w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa; 4) błędne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że zachowanie powódki 17 stycznia 2017 r. stanowiło jedynie naruszenie przez nią przyjętych u pozwanego pracodawcy zasad uzyskania formalnej zgody przełożonego na opuszczenie stanowiska pracy i zakładu pracy; 5) brak wnikliwego przeanalizowania przez Sąd pierwszej instancji zgromadzonego materiału dowodowego i wyciągnięcia z tego materiału logicznych i zgodnych z doświadczeniem życiowym wniosków; 6) bezpodstawne, sprzeczne z doświadczeniem życiowym i udowodnionymi przez pozwanego okolicznościami opuszczenia przez powódkę stanowiska pracy i siedziby zakładu pracy w dniu 17 stycznia 2017 r., przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że powódka tego dnia była faktycznie chora i wykazała na ten dzień niedyspozycję, ze względu na nieścisłości i sprzeczności w zeznaniach świadka – lekarza medycyny, który wystawił powódce zwolnienie lekarskie; 7) sprzeczność w argumentacji Sądu pierwszej instancji, który z jednej strony stwierdził, że powódka postąpiła bezprawnie, z drugiej zaś, że była faktycznie chora a czas pozostawania bez opieki lekarskiej na pewno działał na jej niekorzyść, a ponadto bezkrytyczne przyjęcie twierdzenia powódki o jej rzekomej chorobie w dniu 17 stycznia 2017 r.; 8) bezpodstawne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że bezpośredni przełożony powódki nie ustosunkował się do jej oświadczenia w kwestii zwolnienia z pracy, choć powinien był to uczynić; 9) sprzeczności w argumentacji Sądu pierwszej instancji co do charakteru naruszenia przez powódkę dyscypliny pracy.

Pozwany pracodawca wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, względnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Ponadto wniósł o

orzeczenie o zwrocie przez powódkę spełnionego na jej rzecz świadczenia objętego rygorem natychmiastowej wykonalności.

Sąd Okręgowy w G. Ośrodek Zamiejskowy w R., po rozpoznaniu apelacji pozwanego, wyrokiem z 12 kwietnia 2018 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo, rozstrzygnął o kosztach postępowania za obie instancje oraz zobowiązał powódkę do zwrotu kwoty wypłaconej w wyniku nadania wyrokowi Sądu pierwszej instancji rygoru natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu wyroku Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, jednak błędnie przyjął, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu Okręgowego, zachowanie powódki naruszyło art.100 § 2 pkt 1 i pkt 2 k.p. oraz Regulamin pracy pozwanego banku, z którego wynika, że wyjście pracownika w sprawach prywatnych poza teren zakładu pracy wymaga zgody prezesa lub wiceprezesa zarządu banku oraz wpisania się do książki wyjść. Sąd miał na uwadze, że powódka, zajmując kluczowe stanowisko głównej księgowej, była w szczególności zobowiązana przestrzegać postanowień Regulaminu pracy.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji co do oceny stopnia zawinienia powódki. Sąd Rejonowy uznał, że bezzasadne przerwanie przez pracownika pracy i opuszczenie stanowiska pracy oraz zakładu pracy może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić w określonych sytuacjach podstawę do rozwiązania umowy o pracę. Ponadto stwierdził, że powódka postąpiła niezgodnie z przyjętymi u pozwanego zasadami uzyskania formalnej zgody pracodawcy na opuszczenie stanowiska pracy oraz zakładu pracy, ostatecznie jednak stwierdził, że co prawda powódka swoim zachowaniem naruszyła przyjęte u pozwanego procedury, postąpiła bezprawnie, jednak stopień jej winy nie był znaczny, a stwierdzone naruszenie nie było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka poinformowała o swoim złym samopoczuciu bezpośredniego przełożonego, była faktycznie chora, a czas pozostawania bez pomocy lekarskiej na pewno działał na jej niekorzyść.

Zdaniem Sądu Okręgowego takie stanowisko Sądu Rejonowego jest błędne. Powódka została skierowana do prezesa zarządu banku w celu uzyskania zgody na opuszczenie miejsca pracy, czego jednak nie uczyniła. Stan zdrowia pozwalał jej na jazdę samochodem do miejsca zamieszkania odległego o 16 km od zakładu pracy. Trudno zatem przyjąć za Sądem pierwszej instancji, że czas pozostawania bez opieki lekarskiej działał na niekorzyść powódki, skoro sama zdecydowała się szukać opieki lekarskiej w odległym miejscu zamieszkania, a nie w najbliższej poradni lekarskiej, w J., bądź nawet skorzystać z pomocy pogotowia ratunkowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ewidentnie naruszyła art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. oraz § 8 i § 15 lit. a i lit. e Regulaminu pracy przez samowolne opuszczenie stanowiska pracy oraz siedziby zakładu pracy bez uzyskania zgody przełożonych. Samo poinformowanie wiceprezesa zarządu banku o opuszczeniu miejsca pracy nie jest równoznaczne z uzyskaniem zgody bezpośredniego przełożonego. Okoliczność, że pracodawca zawsze wyrażał zgodę na skorzystanie przez pracownika w trakcie pracy z pomocy lekarskiej, nie zwalniała powódki z obowiązku przestrzegania przepisów prawa pracy oraz Regulaminu pracy.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zaskarżając wyrok w całości i opierając skargę na podstawie naruszenia prawa materialnego: 1) art. 56 § 1 k.p. oraz art. 58 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z § 1, § 2 ust. 1 i ust. 2 oraz § 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1632) przez ich niezastosowanie polegające na przyjęciu, że nieuzasadnione było roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż powódka w dniu 17 stycznia 2017 r. samowolnie opuściła stanowisko pracy oraz siedzibę zakładu pracy bez uzyskania zgody przełożonych, w sytuacji gdy w ustalonym stanie faktycznym sprawy należało uznać, że nie może być mowy o ciężkim naruszeniu przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, ponieważ postępowanie powódki było zgodne z przepisami prawa

pracy, skoro powódka po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy o potrzebie wyjścia z zakładu pracy celem udania się do lekarza, usprawiedliwiła następnie swoją nieobecność w pracy w dniu 17 stycznia 2017 r. przez przedłożenie pracodawcy wymaganego zaświadczenia lekarskiego; 2) art. 56 § 1 k.p. oraz art. 58 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 100 § 2 pkt 1 i pkt 2 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że nieuzasadnione było roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, przejawiające się w samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy oraz siedziby zakładu pracy bez uzyskania zgody przełożonych, w sytuacji gdy w ustalonym stanie faktycznym sprawy należało uznać, że powódce nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro na zdarzenie stanowiące podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia składają się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, co w przypadku powódki nie miało miejsca.

Powódka wniosła o uchylenie i zmianę w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w G. przez oddalenie apelacji pozwanego w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; ewentualnie o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego w G. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Skarżąca wniosła również o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona i z tej przyczyny została uwzględniona.

Dotyczy to przede wszystkim zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w wyniku przedwczesnego zakwalifikowania przez Sąd Okręgowy zachowania powódki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

1. Rozważania należy rozpocząć od przypomnienia, że warunkiem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli winą. Dodatkowym elementem pozwalającym na zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest naruszenie jego działaniem lub zaniechaniem interesów pracodawcy lub co najmniej zagrożenie tym interesom.

Sama bezprawność zachowania pracownika – na przykład naruszenie postanowień regulaminu pracy – nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 oraz z 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej postaci winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej nań się godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, jeżeli nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać najwyżej winę nieumyślną w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji lub niedbalstwa w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności

ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika minimalnej staranności.

Dodatkowo należy wyraźnie podkreślić, że w przypadku wniesienia przez pracownika odwołania do sądu pracy (pozwu o przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania) ustaleniom i ocenie sądu podlega jedynie przyczyna rozwiązania stosunku pracy ujawniona przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu (art. 30 § 4 k.p.), a nie inne okoliczności, które również mogłyby usprawiedliwiać i uzasadniać decyzję pracodawcy co do zakończenia stosunku pracy, jednak nie zostały wyraźnie ujawnione w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Te wstępne uwagi pozwalają przejść do konkretów rozpoznawanej sprawy.

2. Ustalony stan faktyczny sprawy przedstawia się w największym skrócie w ten sposób, że powódka w dniu 17 stycznia 2017 r. około godz. 12.00 opuściła stanowisko pracy (pokój głównej księgowej) i siedzibę zakładu pracy (banku), informując o tym swoją bezpośrednią przełożoną (wiceprezesa zarządu pozwanego banku), po czym udała się do lekarza (w miejscu swojego zamieszkania), uzyskała po badaniu lekarskim w przychodni zwolnienie lekarskie w związku z niezdolnością do pracy, które jeszcze tego samego dnia jej mąż dostarczył do siedziby pracodawcy.

Pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy oraz siedziby zakładu pracy w dniu 17 stycznia 2017 r. około godz. 12.00 bez uprzedniego uzyskania zgody na powyższe opuszczenie ze strony prezesa lub wiceprezesa zarządu banku oraz braku wpisania tego faktu do książki wyjść prowadzonej w siedzibie banku, a tym samym naruszenie § 8 Regulaminu pracy obowiązującego w pozwanym banku.

Przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę było zatem jedynie samowolne opuszczenie miejsca pracy, bez wyraźnej zgody któregoś z

bezpośrednich przełożonych powódki (prezesa lub wiceprezesa zarządu banku) oraz bez wpisania wyjścia do książki wyjść. Wszystkie inne okoliczności podnoszone w toku postępowania przez stronę pozwaną – w tym chęć uniknięcia przez powódkę wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy (co do zmiany stanowiska pracy) – pozostają poza podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). Mogą mieć znaczenie jedynie dla stwierdzenia, czy ustalone przyczyny opuszczenia przez powódkę miejsca pracy pozwalają na ocenę, że jej zachowanie nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zastrzeżenie to ma znaczenie, ponieważ w wyroku z 5 lipca 2010 r., I PK 31/12 (LEX nr 1250554), Sąd Najwyższy przyjął, że zachowanie pracownika, który opuścił miejsce pracy i udał się do lekarza, bez uprzedniej zgody przełożonych, a jego działanie było świadome i zmierzało do uniemożliwienia pracodawcy dokonania mu wypowiedzenia zmieniającego, może w konkretnych okolicznościach spełniać przesłanki rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W sprawie rozstrzygniętej tym wyrokiem pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wyraźnie stwierdził, że opuszczenie przez pracownicę stanowiska pracy – w kontekście zapowiedzi dokonania przez niego wypowiedzeń zmieniających warunki płacowe – było podyktowane wyłącznie zamiarem uniemożliwienia pracodawcy wręczenia pracownicy oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków płacy. W rozpoznawanej obecnie sprawie pracodawca (pозwany bank) nie poczynił takiego zastrzeżenia w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Ponadto w sprawie rozstrzygniętej wyrokiem Sądu Najwyższego z 5 lipca 2010 r., I PK 31/12, sąd powszechny ustalił, że pracownica wykorzystała złe samopoczucie i potrzebę udania się do lekarza w trakcie godzin pracy, aby celowo (świadomie) nie dopuścić do wręczenia jej przez pracodawcę tego dnia oświadczenia woli o zmianie warunków wynagradzania (premiowania), dzięki czemu przynajmniej przez kolejny miesiąc mogła liczyć na zachowanie prawa do pobierania dotychczasowego - korzystniejszego dla niej - wynagrodzenia. W postępowaniu kasacyjnym wiążące było zatem ustalenie, że pracownica opuściła miejsce pracy bez uprzedniej zgody przełożonych oraz że działała w celu odniesienia korzyści płacowych kosztem

pracodawcy. W szczególności podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku sądu powszechnego były ustalenia, że „powódka świadomie i w zaplanowany sposób podjęła działania zmierzające do uniemożliwienia pracodawcy dokonania jej wypowiedzenia zmieniającego”, jej „postępowanie celowo zmierzało do tego, aby uniemożliwić pracodawcy dokonanie zmiany jej warunków płacowych”, była „doskonale zorientowana co do korzyści finansowych, jakie mogła uzyskać opóźniając dokonanie wypowiedzenia zmieniającego o jeden miesiąc”, „wykorzystała wystąpienie dolegliwości zdrowotnych i opuściła zakład pracy bez uzyskania zgody przełożonych”, nie było przeszkód, aby zgodę na opuszczenie zakładu pracy uzyskała a „stan zdrowia pracownicy nie był na tyle zły, by nie mogła poinformować przełożonych o wyjściu”. W rozpoznawanej obecnie sprawie takich ustaleń faktycznych nie poczyniono, a zatem pogląd Sądu Najwyższego przedstawiony w referowanej sprawie nie miał bezpośredniego przełożenia na rozstrzygnięcie w postępowaniu kasacyjnym.

3. Samowolne opuszczenie przez pracownika miejsca pracy przed zakończeniem godzin pracy może być potraktowane, w konkretnych okolicznościach faktycznych danej sprawy, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Do 2 czerwca 1996 r. „opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia” było traktowane bezpośrednio przez Kodeks pracy jako jeden z ustawowo określonych przypadków ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (por. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 2 czerwca 1996 r.).

Jednak samo opuszczenie przez pracownika miejsca pracy przed jej zakończeniem (przed zakończeniem obowiązujących pracownika godzin pracy) nie jest wystarczające do zastosowania przez pracodawcę sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku stwierdzonego wykonania przez pracownika podstawowych zadań pracowniczych przewidzianych do wykonania na ten dzień oraz przy uwzględnieniu jego szczególnej sytuacji (np. związanej ze stanem zdrowia, złym samopoczuciem, koniecznością niezwłocznego skorzystania z porady lub pomocy lekarza). Przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy wziąć pod rozwagę wszystkie towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika

(por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424). W orzecznictwie przyjęto, że samowolne opuszczenie miejsca pracy nie jest samo w sobie – bez ustalenia dodatkowych okoliczności konkretnego przypadku – przyczyną uzasadniającą zwolnienie dyscyplinarne pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2011 r., I PK 55/11, LEX nr 1109370).

Podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym (występujące w każdym stosunku pracy) wymienione zostały w art. 100 k.p. Został do nich normatywnie zakwalifikowany obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Nie budzi wątpliwości, że obowiązek ten narusza pracownik, który opuszcza miejsce pracy przed zakończeniem swojej dniówki roboczej, jeśli takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach je usprawiedliwiających. Bezsporne w rozpoznawanej sprawie było, że powódka w dniu 17 stycznia 2017 r. opuściła miejsce pracy (swoje stanowisko pracy oraz siedzibę zakładu pracy, jak to ujęto w oświadczeniu pracodawcy) wcześniej niż to wynikało z obowiązującego ją rozkładu czasu pracy. Tego faktu, ustalonego przez Sąd Okręgowy, powódka w skardze kasacyjnej nie kwestionuje.

Zgodnie z § 8 Regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej, każdorazowe wyjście pracownika w sprawach służbowych poza teren zakładu pracy wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego oraz wpisania do książki wyjść, natomiast wyjście pracownika w sprawach prywatnych poza teren zakładu pracy wymaga zgody prezesa lub wiceprezesa zarządu banku oraz wpisania do książki wyjść.

Z dotychczasowych ustaleń faktycznych (stanowiących podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku) wynika, że powódka jedynie zawiadomiła wiceprezesa zarządu banku o konieczności udania się do lekarza, nie uzyskała jednak wyraźnej zgody prezesa lub wiceprezesa na opuszczenie siedziby banku ani nie wpisała się do książki wyjść.

Zachowanie powódki, polegające na opuszczeniu miejsca pracy bez uzyskania na to zgody pracodawcy (przełożonego), a nawet bez podjęcia próby uzyskania takiej zgody (wiceprezes zarządu banku odesłała powódkę do prezesa

zarządu banku, jednak powódka nie zwróciła się do prezesa o wyrażenie zgody), można było potraktować jako bezprawne, a mianowicie naruszające podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy oraz regulaminu pracy. Można podzielić pogląd Sądu Okręgowego, że został spełniony jeden z warunków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jednak sama bezprawność zachowania pracownika nie jest wystarczająca. Konieczne jest przypisanie mu winy i to co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa (jako stopnia winy nieumyślnej) lub winy umyślnej.

4. Oceniając z tego punktu widzenia zachowanie powódki w dniu 17 stycznia 2017 r., nie można pominąć poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, z których wynika, że powódka po opuszczeniu miejsca pracy (siedziby banku) udała się niezwłocznie (bezpośrednio) do lekarza (w miejscu swojego zamieszkania), który po zbadaniu powódki stwierdził, że jest ona niezdolna do pracy, wystawił jej zwolnienie lekarskie do 31 stycznia 2017 r. i skierował do lekarza specjalisty. Jeszcze tego samego dnia mąż powódki dostarczył do siedziby pozwanego banku zaświadczenie lekarskie o niezdolności powódki do świadczenia pracy obejmujące także dzień 17 stycznia 2017 r. Nie można w tych okolicznościach wykluczyć, że przyczyną opuszczenia przez powódkę stanowiska pracy i siedziby zakładu pracy przed jej zakończeniem było faktycznie złe samopoczucie, a nie chęć uniknięcia wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy (co zresztą nie stanowiło przyczyny rozwiązania umowy o pracę wyrażnie wskazanej w oświadczeniu pracodawcy).

Przyjęcie przez pracodawcę takiej, a nie innej, przyczyny rozwiązania umowy o pracę określało całe postępowanie dowodowe, które powinno było skupić się na rzeczywistych przyczynach opuszczenia przez powódkę miejsca pracy i w tym kontekście możliwości przypisania jej winy za naruszenie obowiązującej u pozwanego pracodawcy procedury uzyskiwania zgody na wyjście pracownika w sprawach prywatnych poza teren zakładu w godzinach świadczenia pracy.

Z uzasadnienia Sądu Okręgowego nie wynika, na podstawie jakich okoliczności faktycznych i przeprowadzonych dowodów Sąd ten przyjął, że powódce można przypisać winę (co najmniej winę nieumyślną w postaci rażącego

niedbalstwa) w związku z naruszeniem art. 100 § 1 pkt 1 i pkt 2 k.p. oraz § 8 regulaminu pracy. O winie kreującej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nie może świadczyć jedynie to, że – jak to ujął Sąd Okręgowy – stan zdrowia powódki pozwalał jej na jazdę samochodem osobowym do miejsca zamieszkania odległego o 16 km od zakładu pracy, trudno zatem przyjąć, że czas pozostawania bez opieki lekarskiej działał na niekorzyść powódki, skoro sama zdecydowała się szukać pomocy lekarskiej w odległym miejscu zamieszkania, a nie w najbliższej poradni lekarskiej w J., bądź nawet skorzystać z pomocy pogotowia ratunkowego. Argument ten nie przekonuje o winie powódki, skoro nie ustalono (a w każdym razie nie ujawniono w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku), jakie były (mogły być) przyczyny udania się przez powódkę do lekarza w miejscu jej zamieszkania zamiast poszukiwania pomocy lekarskiej w bezpośrednim sąsiedztwie siedziby pracodawcy albo na pogotowiu ratunkowym.

Tego rodzaju argument Sądu Okręgowego nie stanowi ustalenia konkretnych okoliczności faktycznych przemawiających za możliwością przypisania powódce winy, jest jedynie pewną spekulacją (założeniem). Jest to podstawowa słabość uzasadnienia zaskarżonego wyroku – brak rozważenia (poza bezprawnością) pozostałych przesłanek przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych: winy (w postaci co najmniej rażącego niedbalstwa) oraz naruszenia interesów pracodawcy lub zagrożenia tym interesom.

Zastosowanie prawa materialnego (w rozważanym przypadku art. 56 § 1 k.p. oraz art. 58 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) wymaga dokonania ustaleń faktycznych opartych na przeprowadzonych dowodach, a nie na przypuszczeniach. Zastosowanie prawa materialnego (subsumcja) wymaga rzetelnej rekonstrukcji podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, opartej na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału dowodowego. Ocena przeprowadzonych dowodów i ustalenia faktyczne powinny być zrelacjonowane w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji szczególnie starannie wówczas, gdy sąd ten – tak jak Sąd Okręgowy w rozpoznawanej sprawie – dokonał odmiennej oceny przeprowadzonych dowodów i przyjął w związku z tym inną podstawę faktyczną rozstrzygnięcia niż to uczynił sąd pierwszej instancji (art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c.).

W rozpoznawanej sprawie nie ulega wątpliwości, że powódka dostarczyła (za pośrednictwem męża) jeszcze tego samego dnia zaświadczenie lekarskie stwierdzające jej niezdolność do pracy, co oznaczało usprawiedliwienie nieobecności w pracy w sposób wymagany w § 1, § 2 ust. 1 i ust. 2 oraz § 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1632). Sąd Rejonowy ustalił, że chociaż powódka opuściła stanowisko pracy oraz siedzibę zakładu pracy bez uzyskania wymaganej zgody przełożonych, to jednak konieczność udania się do lekarza z powodu złego samopoczucia została potwierdzona stosownym zaświadczeniem lekarskim, a powódka chociaż faktycznie nie uzyskała wyraźnej zgody przełożonego na wyjście w celach prywatnych z zakładu pracy, to jednak opuściła siedzibę banku po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy o potrzebie wyjścia z zakładu pracy w celu udania się do lekarza.

5. Z przedstawionych rozważań wynika, że w obecnym stanie sprawy zostało udowodnione (bezsprzecznie) jedynie opuszczenie przez powódkę stanowiska pracy i siedziby zakładu pracy przed zakończeniem dnia pracy w dniu 17 stycznia 2017 r. bez uzyskania stosownej zgody bezpośredniego przełożonego (prezesa lub wiceprezesa zarządu banku). Brak jest jednak w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku koniecznych rozważań (ustaleń faktycznych i ocen prawnych) co do możliwości przypisania powódce winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa oraz co do ewentualnego naruszenia istotnych interesów pracodawcy. Chodzi o ustalenie, czy nastąpił jakikolwiek skutek zachowań powódki, który mógłby zostać uznany za szkodliwy dla pracodawcy, na czym to polegało (mogło polegać), a następnie czy powódka mogła (powinna była) przewidzieć możliwość nastąpienia szkodliwego skutku albo do niego zmierzała lub się nań godziła. Oceny wymaga, czy w ustalonych okolicznościach faktycznych powódce można przypisać rażące niedbalstwo lub winę umyślną.

Wypada przypomnieć, że brak możliwości stwierdzenia znacznego stopnia winy wyklucza przypisanie naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1

k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98). Z ustaleń Sądu Okręgowego nie wynika, z jakich okoliczności można wyprowadzić winę umyślną powódki lub rażące niedbalstwo, w konsekwencji ciężkie naruszenie przez nią obowiązków wynikających z art. 22 § 1 k.p., jaki był stopień zagrożenia interesów pozwanego pracodawcy w związku z samowolnym opuszczeniem przez powódkę miejsca pracy, przy jednoczesnym potwierdzeniu przez lekarza jej niezdolności do pracy w dniu 17 stycznia 2017 r.

Należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w wyroku z 22 grudnia 1998 r., I PKN 507/98 (OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 132), że samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie jedynie kary porządkowej. Nawet jeżeli obowiązujący u pracodawcy regulamin pracy przewidywał za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku i dyscypliny pracy kary porządkowe, nie oznacza to, że pracodawca nie mógł rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie stwierdzenia ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci samowolnego opuszczenia stanowiska pracy oraz siedziby zakładu bez usprawiedliwienia. Możliwość zastosowania kary porządkowej nie wyklucza dokonania przez pracodawcę wyboru poważniejszej i bardziej restrykcyjnej sankcji w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Stwierdzenie naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było wystarczające do uwzględnienia skargi kasacyjnej. Zarzuty naruszenia art. 56 § 1 k.p. i art. 57 § 1 k.p. okazały się uzasadnione o tyle, że naruszenie tych przepisów było pochodną naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c.

