



Sygn. akt I PK 261/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Piotr Prusinowski

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa B. M. K.

przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 20 marca 2019 r.,

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

z dnia 21 czerwca 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną;

2. odstępuje od obciążenia powoda obowiązkiem zwrotu na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 29 listopada 2016 r., oddalił powództwo B. M. K. przeciwko T. Spółce z o.o. w K. o zapłatę odszkodowania i odprawy

oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy przyjął za bezsporne, że 1 października 2003 r. strony zawarły umowę o pracę. Powód był zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. technicznych, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony. Orzeczeniem z 8 grudnia 2011 r. powód został uznany za osobę niepełnosprawną w stopniu lekkim z przyczyn oznaczonych kodem 05-R, okresowo do 31 grudnia 2013 r. Orzeczeniem z 29 stycznia 2014 r. został uznany za osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym z przyczyn oznaczonych kodem 05-R, okresowo do 31 stycznia 2017 r. W dniu 17 lutego 2014 r. strona pozwana ukarała powoda karą porządkową nagany, ponieważ 5 lutego 2014 r. przechodził on po dachu budynku bez zabezpieczenia. Od 19 lutego 2014 r. do 19 sierpnia 2014 r. (6 miesięcy) powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z dniem 20 sierpnia 2014 r. powód utracił (z przyczyn zdrowotnych) zdolność do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. technicznych.

Oświadczeniem z 20 sierpnia 2014 r. powód rozwiązał umowę o pracę z pozwaną Spółką bez zachowania okresu wypowiedzenia wobec ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Jako przyczynę natychmiastowego rozwiązania umowy podał: niezapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, nieinformowanie o zagrożeniach życia i zdrowia występujących w zakładzie pracy w związku z wykonywaniem zadań wynikających z umowy, niezapewnienie odpowiednich warunków pracy mających na celu ochronę życia i zdrowia pracownika, niewykonywanie pomiarów pola elektromagnetycznego, niepodjęcie działań mających na celu dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym. Pismem z 2 października 2014 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz do zapłaty odprawy. Pismem z 3 października 2014 r. strona pozwana odmówiła zapłaty, twierdząc, że nie znajduje podstaw do uwzględnienia żądania.

Decyzją z 4 września 2015 r. stwierdzono u powoda chorobę zawodową — przewlekłą chorobę układu ruchu wywołaną sposobem wykonywania pracy:

przewlekłe zapalenie okołostawowe barku. Decyzją z 16 grudnia 2015 r. ZUS przyznał powodowi prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową od 1 października 2015 r. do 30 kwietnia 2016 r. Decyzją z 16 grudnia 2015 r. ZUS przyznał powodowi prawo do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy po stwierdzeniu 5% długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 2.309 zł.

Dodatkowo Sąd Rejonowy ustalił, że pracodawca nie wyposażył zatrudnianych pracowników technicznych w kaski, nie zapewnił łańcucha do odgradzania terenu, szelek, okularów i słuchawek. Pracownicy zgłaszali służbom BHP zapotrzebowanie na kaski oraz łańcuch, lecz te nie zostały zakupione. Do wykonywania niektórych czynności w zakładzie pozwanej Spółki konieczne było wyposażenie pracowników w kaski. W czasie prac na wysokości strona pozwana często nie zapewniała pracownikom drugiej osoby do asekuracji. Prace na wysokości były wykonywane zazwyczaj przez jednego pracownika. Pozwana nie zapewniała pracownikom do prac na wysokości środków ochrony indywidualnej ani łańcuchów do odgradzania terenu. W okresie zatrudnienia powód wykonywał prace na wysokości, tj. prace techniczne na dachu budynku, wieszał również oznaczenia promocji na łańcuchach przymocowanych do sufitu, używając do tego wózka widłowego. Niejednokrotnie prace te wykonał sam, bez asekuracji, poza tym bez kasku. Strona pozwana posiada rozdzielnie średniego (na zewnątrz budynku) oraz niskiego napięcia (wewnątrz budynku). Rozdzielnia średniego napięcia emituje pole elektromagnetyczne. Prace przy rozdzielniach średniego napięcia były wykonywane przez pracowników pozwanej, a czasami także przez podmioty zewnętrzne. Zdarzały się sytuacje, że gdy wystąpiły problemy z zasilaniem w supermarkecie T., to przypadkowi pracownicy usuwali awarię.

Powód przedłożył pracodawcy 13 lutego 2014 r. orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Strona pozwana nie skierowała powoda na badania lekarskie. Pracodawca niezwłocznie po otrzymaniu informacji o stopniu niepełnosprawności powoda zmniejszył jego wymiar czasu pracy do 7 godzin. Powód nie został zapoznany z kartą oceny ryzyka zawodowego. W okresie od 2 do 4 czerwca 2006 r. powód odbył szkolenie podstawowe w

zakresie BHP dla osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Powód odbywał szkolenia okresowe w zakresie BHP dla osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w dniach: 15 maja 2007 r., 5 maja 2009 r., 17 sierpnia 2010 r. i 19 lipca 2011 r.

Przystępując do oceny prawnej, Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo podlega oddaleniu. Powołując się na treść art. 55 § 1¹, § 2 i § 3 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p., Sąd Rejonowy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Powód tego terminu nie dochował.

Niewątpliwie jednym z obowiązków pracodawcy jest dbanie o stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, zgodnie z art. 207 k.p. Stosownie do art. 207 § 2 k.p. pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Przez użyte w art. 55 § 1¹ k.p. określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika. Naruszenie przez pracodawcę w sposób ciężki prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, na przykład przez nakazanie pracownikowi świadczenia pracy w warunkach bezpośrednio zagrażających życiu lub zdrowiu, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p. Zakres odpowiedzialności pracodawcy za zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy jest szeroki, ponieważ na „stan bezpieczeństwa” składa się wiele czynników o zróżnicowanym charakterze.

Podobnie jak pracodawca, pracownik może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w terminie jednego miesiąca liczonego od dnia, w którym dowiedział się o działaniach (zaniechaniach) pracodawcy uzasadniających rozwiązanie umowy. Termin ten nie ulega zawieszeniu lub przerwaniu nawet w wyjątkowych dla pracownika sytuacjach. Jeżeli zachowanie

pracodawcy ma charakter ciągły, termin miesięczny liczy się od dnia popełnienia ostatniego czynu, jeśli natomiast ma charakter trwały, od dnia ustania stanu bezprawności. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), jeżeli przyczyny te stanowiły wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy.

Powód złożył 20 sierpnia 2014 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Jako przyczynę podał niezapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jak wykazało przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji postępowanie dowodowe, pracodawca dopuścił się szeregu uchybień w zakresie BHP wobec powoda. Mimo wykonywania pracy na wysokości, powód nie został wyposażony w kask stanowiący środek ochronny niezbędny przy tego rodzaju pracach. Często prace wymagające współdziałania co najmniej dwóch pracowników wykonywał pojedynczo, bez asekuracji innego pracownika, lub też asekuracja ta była zapewniona jedynie przez krótką chwilę wykonywania danej czynności. Powodowi nie udostępniono rękawic, słuchawek, okularów, chociaż zwracał się do pracodawcy o takie środki ochronne. Co najmniej dwie wskazane w oświadczeniu przyczyny rozwiązania umowy („niezapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”, „niezapewnienie odpowiednich warunków pracy mających na celu ochronę życia i zdrowia pracownika”) były zatem prawdziwe i uzasadniały rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Pozwany pracodawca, mimo obowiązku dbania o życie i zdrowie powoda, nie dokonał wszelkich koniecznych czynności mających na celu zapewnienie mu bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy. Ukaranie powoda karą porządkową nagany wobec nieodpowiedniego przechodzenia z dachu budynku dowodzi, że powód świadczył pracę w sposób niezgodny z zadaniami BHP, lecz nie można z tego wywodzić, że pracodawca wypełniał prawidłowo swoje

obowiązki na tym polu, oraz bezzasadności rozwiązania umowy o pracę. Pomiar natężenia pola elektromagnetycznego oraz drgań mechanicznych przeprowadzone zostały dopiero na przełomie marca i kwietnia 2015 r. Wcześniej pracodawca nie przejawiał zainteresowania oddziaływaniem tych czynników na pracowników, mimo że w pomieszczeniu technicznym (w którym przebywał m.in. powód) znajdował się szereg urządzeń emitujących pole elektromagnetyczne (urządzenia chłodnicze i mroźnicze, sprężarki, rozdzielnia średniego i niskiego napięcia).

Odnosnie do zarzutu niepodjęcia przez pracodawcę działań mających na celu dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, Sąd pierwszej instancji zauważył, że wbrew twierdzeniom powoda strona pozwana niezwłocznie po otrzymaniu informacji o zmianie stopnia niepełnosprawności powoda z lekkiego na umiarkowany zmniejszyła liczbę godzin jego pracy do 7 dziennie, co zostało potwierdzone w zeznaniach powoda. Nie można zatem twierdzić, że pracodawca nie zareagował na przedłożone mu orzeczenie o niepełnosprawności. Przeciwnie – dostosował wymiar czasu pracy powoda do obowiązujących przepisów. W kwestii zaś nieskierowania powoda na badania lekarskie, Sąd Rejonowy podkreślił, że orzeczenie o zmianie stopnia niepełnosprawności z lekkiego na umiarkowany zostało dostarczone pracodawcy przez powoda 13 lutego 2014 r. W dniu 18 lutego 2014 r. powód korzystał z urlopu na żądanie, a od 19 lutego 2014 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca nie miał zatem wystarczającego czasu koniecznego do skierowania powoda na badania lekarskie – powód faktycznie był w pracy jedynie 14 i 17 lutego 2014 r.

Sąd Rejonowy stwierdził również, że od 19 lutego 2014 r. powód nie świadczył pracy na rzecz strony pozwanej i nie przebywał w zakładzie pracy. Strona pozwana naruszała prawa pracownika (w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy) do momentu rozpoczęcia korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego. Tymczasem powód oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożył dopiero 20 sierpnia 2014 r., tj. po upływie pół roku od czasu, kiedy naruszono jego prawa pracownicze. Powód mógł złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy do 19 marca 2014 r. (czyli do upływu jednego miesiąca od zaprzestania pracy z powodu zwolnienia lekarskiego). Wstrzymywanie się z rozwiązaniem umowy z winy pracodawcy do momentu odzyskania zdolności do

pracy i powrotu do zakładu pracy nie znajduje uzasadnienia. W czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika jedynie pracodawca nie może wypowiedzieć mu umowy, gdyż art. 41 k.p. pełni funkcję ochronną dla pracownika, natomiast nie działa on w drugą stronę, tzn. nie chroni pracodawcy przed rozwiązaniem czy wypowiedzeniem umowy przez pracownika niezdolnego do pracy z powodu choroby. Żaden przepis prawa pracy nie wyłącza uprawnienia pracownika do rozwiązania umowy o pracę w czasie swojej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w tym również w czasie niezdolności do pracy z powodu choroby. Przebywanie powoda na zwolnieniu lekarskim nie powodowało zawieszenia (lub wstrzymania biegu) okresu 1 miesiąca przewidzianego w art. 52 § 2 k.p., tym bardziej że wobec przerwy w świadczeniu pracy przez powoda stan naruszania jego podstawowych praw pracowniczych uległ zatrzymaniu, gdyż powód w tym czasie nie był narażony na oddziaływanie szkodliwych warunków pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że chociaż rozwiązanie przez powoda umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było wprawdzie zasadne, to nastąpiło ze znacznym (półrocznym) przekroczeniem terminu do jego dokonania. Powód, przebywając na zwolnieniu lekarskim, miał możliwość przesłania swojego oświadczenia wcześniej, np. za pośrednictwem poczty. Brak jest okoliczności, które świadczyłyby o tym, że złożenie takiego oświadczenia w terminie było niemożliwe. Z tych przyczyn powództwo zostało oddalone.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w K. wniósł powód, zarzucając naruszenie: 1) przepisów postępowania – art. 217 k.p.c., art. 227 k.p.c. w związku z art. 236 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., a także art. 217 § 1 k.p.c. i art. 227 § 1 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c.; 2) prawa materialnego – art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p. w wyniku uznania, że bieg terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie został przez powoda zachowany.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 21 czerwca 2017 r., oddalił apelację powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego, wyrok Sądu Rejonowego jest trafny i odpowiada prawu. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne.

Zarzut naruszenia prawa materialnego podniesiony w apelacji został oceniony jako bezzasadny. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że powód naruszył przewidziany w art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p. termin do złożenia pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Sekwencja zdarzeń, które nastąpiły – wyczerpanie okresu zasiłku chorobowego, stawienie się powoda w zakładzie pracy, uzyskanie zaświadczenia lekarskiego o braku zdolności do pracy i następnie złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy – dowodzą jednoznacznie, że decyzja powoda o rozwiązaniu umowy w tym trybie w tym czasie była konsekwencją braku jego zdolności do pracy i – jak wskazał powód w swoich zeznaniach – jego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę stanowiło w istocie wyprzedzenie działań pracodawcy, których się wobec siebie spodziewał, to jest rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy z powodu wyczerpania okresu zasiłkowego i dalszej niezdolności do pracy. Prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że strona pozwana naruszała prawa powoda jako pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy do dnia, w którym powód rozpoczął korzystanie ze zwolnienia lekarskiego (19 lutego 2014 r.), wobec czego powód, jeżeli chciał rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z powołaniem się na te naruszenia, to w związku z brzmieniem art. 55 § 2 k.p. powinien był zachować termin z art. 52 § 2 k.p., który w jego przypadku upływał 19 marca 2014 r. Nic nie stało na przeszkodzie, aby oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy powód złożył w tym terminie. Skoro bowiem od 19 lutego 2014 r. powód nie świadczył pracy na rzecz strony pozwanej i nie przebywał w zakładzie pracy, to od tej daty doszło do ustania stanu bezprawności. Nie sposób bowiem przyjąć, że miało miejsce dalsze naruszanie obowiązków pracodawcy, polegające na narażaniu powoda na bezpośrednie zagrożenie utraty życia lub zdrowia, skoro powód nie przebywał w zakładzie pracy. Powód znał wszystkie ryzyka, nigdzie nie powołał się na to, że

dopiero tuż przed 20 sierpnia 2014 r. dowiedział się o możliwości złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zauważył również, że – choć w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji kwestia ta jest opisana niezwykle lakonicznie – oddalenie powództwa w części obejmującej zapłatę odprawy także jest zasadne. Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych), pracownikowi, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1 tej ustawy, przysługuje odprawa pieniężna, przy czym, zgodnie z odesłaniem zawartym w art. 10 ust. 1, przepis ten ma odpowiednie zastosowanie także przy tzw. zwolnieniach indywidualnych, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę. W realiach przedmiotowej sprawy nie sposób przyjąć, że skierowanie przez powoda do pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powołaniem się ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy rodzi po stronie powoda uprawnienie do odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Przyczyna wskazana przez powoda w oświadczeniu woli, jak i motywy jego działania, ujawnione w zeznaniach przed sądem, są całkowicie odmienne od materii regulowanej przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w której ustawodawca wprost określił, że wspomniany akt normatywny dotyczy sytuacji, gdy występuje konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z pracownikami. Tymczasem to stan zdrowia powoda (dalsza niezdolność do pracy), a nie konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, był przyczyną rozwiązania przez powoda stosunku pracy bez wypowiedzenia, co nie pozwala na przyjęcie, że zachodzą przesłanki z art. 8 tej ustawy.

Ostatecznie do oddalenia powództwa – a następnie apelacji – doszło na skutek uznania, że oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy zostało złożone po terminie. Stąd też

apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania w zakresie braku dalszych ustaleń faktycznych co do warunków wykonywania pracy przez powoda okazały się nieuzasadnione.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga została oparta na podstawach naruszenia prawa materialnego: art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p., w wyniku uznania, że bieg terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie został przez powoda zachowany wyłącznie z uwagi na to, że od 19 lutego 2014 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, co spowodowało ustanie stanu bezprawności, a tym samym rozpoczęcie biegu miesięcznego terminu zawitego z art. 52 § 2 k.p., a zatem z pominięciem okoliczności, kiedy powód powziął wiedzę o zaistnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, mającej charakter trwałych naruszeń, podczas gdy prawidłowa wykładnia przepisów jednoznacznie wskazuje, że początek biegu miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę biegnie od dnia uzyskania informacji o działaniu bądź zaniechaniu pracodawcy realizującym znamiona przewidziane w art. 55 § 1 bądź 55 § 1¹ k.p. z uwzględnieniem różnorodności i ciągłości stwierdzonych naruszeń.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy – zgodnie z żądaniem pozwu – przez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący argumentował, że Sąd odwoławczy całkowicie pominął zarzuty podniesione w apelacji związane z ciągłym charakterem naruszeń ze strony pracodawcy. W sytuacji, gdy zachowanie pracodawcy naruszające obowiązki wobec pracownika polega na zawinionym zaniechaniu (a takie były ustalenia Sądu pierwszej instancji), bieg miesięcznego terminu z art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć odrębnie w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się stanu naruszenia, a upływ terminu z art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p. nie może nastąpić dopóty, dopóki stan naruszenia nie ustąpił. W realiach rozpatrywanej sprawy uchybienie

przez powoda terminowi miałoby miejsce wówczas, gdyby pozwany przed rozwiązaniem umowy o pracę przez powoda zrealizował swoje obowiązki informacyjne z zakresu BHP, zapewnił środki ochrony indywidualnej i skierował go na badania lekarskie w związku ze zmianą stopnia niepełnosprawności z lekkiego na umiarkowany. Okoliczności takie nie miały jednak miejsca, poza ostatnią, która nastąpiła z wyłącznej inicjatywy samego powoda i to dopiero 19 sierpnia 2014 r.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Strona pozwana zaaprobowała stanowisko Sądu Okręgowego, przyjmując, że w jej ocenie stan bezprawności po stronie pracodawcy mógł istnieć wyłącznie w czasie, w którym skarżący świadczył pracę. Nie ma bowiem możliwości, by pracodawca naruszał obowiązki związane z BHP wobec pracowników niewykonujących pracy (np. przybywających na zwolnieniu lekarskim).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

Skarga została oparta na zarzucie naruszenia art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p. Warto przypomnieć, że zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Według art. 55 § 2 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, przy czym art. 52 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio. Z kolei zgodnie z tym ostatnim przepisem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Odpowiednie zastosowanie art. 55 § 2 k.p. do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez

pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W rozpoznawanej sprawie ustalenia, ocen i rozstrzygnięcia wymagało, od kiedy należało liczyć miesięczny termin, o którym stanowi art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p., w odniesieniu do sytuacji powoda.

W wymiarze czasowym, do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika mają zastosowanie mechanizmy obowiązujące pracodawców. Artykuł 55 § 2 *in fine* k.p. odsyła do regulacji z art. 52 § 2 k.p. Pracownik ma prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w ciągu miesiąca od uzyskania informacji o działaniu bądź zaniechaniu pracodawcy, które realizują znamiona przewidziane w art. 55 § 1 bądź § 1¹ k.p. Termin ten ma charakter zawity i po jego upływie pracownik traci prawo rozwiązania umowy o pracę. Miesięczny termin przewidziany w art. 55 § 2 *in fine* k.p. liczy się na zasadach ogólnych przewidzianych w art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nie może on ulec zawieszeniu bądź przerwaniu, nawet wskutek zaistnienia nadzwyczajnej dla pracownika okoliczności. W tym kontekście trafny jest pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 8 lipca 2009 r., I BP 5/09 (OSNP 2011 nr 5-6, poz. 69), że wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie od naruszenia prawa pracownika może być pozorną przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Miesięczny termin rozwiązania umowy, którego bieg rozpoczyna się od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności, jest stosunkowo krótki. Termin ten bowiem nie tylko chroni pracodawcę przed zbyt długim okresem niepewności co do dalszego pozostawania pracownika w stosunku pracy, lecz także ma skłaniać pracownika do rozważenia zasadności i celowości rozwiązania umowy z pracodawcą w tym trybie, gdy dalsze pozostawanie w stosunku pracy jest nie do pogodzenia z interesem pracownika.

Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągnąć wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Odwołanie w art. 55 § 2 *in fine* k.p. do art. 52 § 2 k.p. pozwala na wykorzystanie do oceny sposobu liczenia miesięcznego terminu orzecznictwa dotyczącego możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z powodu naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika.

W przypadku naruszania przez pracownika obowiązków zachowaniem ciągłym, termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego czynu pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631; z 2 marca 2011 r., II PK 188/10, OSNP 2012 nr 7–8, poz. 92). Przykładowo, w przypadku prowadzenia przez pracownika zakazanej działalności konkurencyjnej omawiany termin biegnie od dnia zaprzestania tej działalności (wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2016 r., II PK 196/15, LEX nr 2094784). Stanowisko Sądu Najwyższego o rozpoczęciu biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. od ostatniego zdarzenia składającego się na ciągłe zachowanie pracownika w postaci działania lub zaniechania nie oznacza, że pracodawca nie może wcześniej rozwiązać z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli w dniu rozwiązania to zachowanie spełnia przesłanki określone w art. 52 § 1 k.p. Od pierwszego dnia spełnienia się tych przesłanek otwiera się termin do rozwiązania umowy, a każde następne zdarzenie w ciągu zwartych w czasie i jednorodnych zachowań pracownika powoduje ponowne rozpoczęcie jego biegu. Nieskorzystanie przez pracodawcę z możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy nie pozbawia go prawa późniejszego jej rozwiązania aż do upływu miesiąca od powzięcia przez niego wiadomości o ostatnim z tych zdarzeń. Dlatego Sąd Najwyższy stwierdził, że miesięczny termin należy liczyć od każdego dnia utrzymującego się stanu naruszenia obowiązków, czyli że w tym okresie można rozwiązać umowę w każdym czasie, każdego dnia (por. wyroki: z 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 517; z 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389; z 2 marca 2011 r., II PK 188/10, OSNP 2012 nr 7–8, poz. 92).

Przenosząc te rozważania na grunt art. 55 § 2 k.p., można stwierdzić, że bieg jednomiesięcznego terminu z art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się, jeżeli pracownik pozyskał odpowiednio skonkretyzowane i wiarygodne wiadomości o naruszeniu jego uprawnień przez pracodawcę bądź osoby działające w jego imieniu (np. o odmowie przeniesienia go do pracy

odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje). Jeżeli zachowanie pracodawcy ma charakter ciągły, termin miesięczny liczy się od dnia popełnienia ostatniego czynu, jeśli natomiast ma charakter trwały, od dnia ustania stanu bezprawności. Sąd rozstrzygający spór na tle stosowania art. 55 k.p. w każdym przypadku zobowiązany jest ustalić datę, w której pracownik powziął wiadomość o naruszeniu jego uprawnień. Przykładowo, w odniesieniu do naruszenia obowiązku wypłacania pracownikowi w terminie wynagrodzenia, Sąd Najwyższy stwierdził, że miesięczny termin wynikający z art. 52 § 2 k.p. powinien być liczony od momentu dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności (niewypłaceniu pełnego wynagrodzenia), a więc praktycznie od daty płatności wynagrodzenia za pracę. Pracodawca, nie wypłacając wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości, narusza bowiem swój obowiązek co miesiąc w terminie jego płatności. Pracownik zachowuje tak liczony termin, gdy złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w ciągu miesiąca od dowiedzenia się w poprzednim miesiącu, że pracodawca nie wypłacił mu pełnego wynagrodzenia za pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219; z 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173). W przypadku wielokrotnego naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku w postaci niewypłacania wynagrodzenia termin jednego miesiąca powinien być liczony od momentu dowiedzenia się o tym przez pracownika. Termin ten jest zachowany, gdy pracownik składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy w ciągu miesiąca od dnia ostatniego naruszenia obowiązku przez pracodawcę (wyroki Sądu Najwyższego: z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219; z 24 października 2013 r., II PK 25/13, LEX nr 1413153).

W przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1 k.p. konieczność zachowania miesięcznego terminu rozwiązania jest iluzoryczna, gdyż zachowanie pracodawcy nieprzenoszącego pracownika do odpowiedniej pracy ma charakter ciągły, a zatem pracownik może rozwiązać umowę nawet po upływie znacznego czasu od powstania tej przyczyny, byle trwała ona nadal. Przy naruszeniu przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków zachowaniem ciągłym, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy najpóźniej w okresie miesiąca od dnia

powzięcia wiadomości o ostatnim naruszeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138). W przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. ocenie podlegają konkretne okoliczności ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Mając na uwadze dotychczasowy dorobek orzecznictwa w kwestii sposobu liczenia miesięcznego terminu z art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p., należy stwierdzić, że stanowisko Sądu Okręgowego – przedstawione w zaskarżonym wyroku – jest prawidłowe.

Dla takiej oceny istotne były podane przez powoda przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Do tych przyczyn powinna być odniesiona ocena co do zachowania lub przekroczenia przez powoda miesięcznego terminu do rozwiązania umowy w tym trybie. Powód powołał się na naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wynikających zarówno z uregulowań zawartych w Kodeksie pracy, jak i w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W szczególności pracodawca: 1) nie informował powoda o zagrożeniach dla życia i zdrowia występujących w zakładzie pracy w związku z wykonywaniem zadań wynikających z umowy o pracę na danym stanowisku, jak i czynności powierzonych przez pracodawcę; 2) nie zapewnił powodowi odpowiednich warunków pracy, mających chronić jego życie i zdrowie; 3) nie wykonał pomiarów pola elektromagnetycznego, na które powód był ekspozowany przez wiele lat i tym samym nie określił ryzyka związanego z jego oddziaływaniem na stan jego zdrowia; 4) nie podjął stosownych czynności w celu dostosowania stanowiska pracy powoda do jego stanu zdrowia, mimo otrzymania w lutym 2014 r. orzeczenia lekarza medycyny pracy o zmianie stopnia jego niepełnosprawności z lekkiego na umiarkowany.

Podkreślenia wymaga – co ustalił Sąd Okręgowy i tych ustaleń skarga kasacyjna skutecznie nie zwalcza – że wszystkie podane przez powoda przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.) powstały (ujawniły się) w czasie efektywnego świadczenia przez niego pracy, a więc zanim rozpoczął, poczynając od 19 lutego 2014 r., korzystanie z

długotrwałego zwolnienia lekarskiego. Trzy pierwsze przyczyny rozwiązania umowy o pracę (nieinformowanie powoda o zagrożeniach dla życia i zdrowia występujących w zakładzie pracy w związku z wykonywaniem zadań wynikających z umowy o pracę na danym stanowisku; niezapewnienie powodowi odpowiednich warunków pracy, mających chronić jego życie i zdrowie, w tym środków ochrony takich jak kaski, szelki, okulary, rękawice, słuchawki, łańcuchy do odgradzania terenu; niewykonanie pomiarów pola elektromagnetycznego, na które powód był ekspozowany przez wiele lat) były znane powodowi w czasie zatrudnienia i świadczenia pracy przed 19 lutego 2014 r. Stan bezprawności związany z opisanymi zaniedbaniami pracodawcy ustał, z chwilą gdy powód przestał pracować z powodu niezdolności do pracy potwierdzonej zwolnieniem lekarskim. Od 19 lutego 2014 r. ustało narażenie powoda na zagrożenie dla jego życia i zdrowia z powodu naruszania przez pracodawcę podstawowych obowiązków w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Powód przestał być narażony na ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz na brak informacji o zagrożeniach (art. 226 pkt 2 k.p.), skoro od 19 lutego 2014 r. nie pracował (nie przebywał w środowisku pracy). Gdyby powód powrócił do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim i podjął pracę w takich samych warunkach jak przed zwolnieniem, wówczas być może ponownie znalazłby się w stanie zagrożenia związanego z naruszaniem przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jednak powód do pracy nie wrócił. Zwolnienie lekarskie zakończyło się 19 sierpnia 2014 r. Następnego dnia powód uzyskał zaświadczenie lekarskie (po badaniu przeprowadzonym w ramach badań profilaktycznych na podstawie art. 43 pkt 2 k.p. i art. 229 § 4 k.p.), że z dniem 20 sierpnia 2014 r. utracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy (na stanowisku specjalisty do spraw technicznych) wobec przeciwwskazań zdrowotnych. Tego samego dnia powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Do świadczenia pracy nie przystąpił.

Nie można podzielić tezy powoda, że o naruszaniu przez pracodawcę podstawowych obowiązków w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych

warunków pracy dowiedział się dopiero z chwilą wystawienia zaświadczenia lekarskiego z 20 sierpnia 2014 r. o przeciwwskazaniach zdrowotnych do wykonywania dotychczasowej pracy. Nie ma bezpośredniego związku (a w każdym razie powód go nie wykazał w toku procesu) między nieinformowaniem powoda o zagrożeniach dla życia i zdrowia występujących w zakładzie pracy w związku z wykonywaniem zadań wynikających z umowy o pracę na danym stanowisku, niezapewnieniem mu odpowiednich warunków pracy, mających chronić jego życie i zdrowie, oraz niewykonywaniem pomiarów pola elektromagnetycznego (w okresie wykonywania pracy przed 19 lutego 2014 r.) a stwierdzeniem przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia w zaświadczeniu lekarskim z 20 sierpnia 2014 r. Zaświadczenie to zostało wystawione na podstawie art. 229 § 4 k.p. Według art. 229 § 2 k.p. pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Ponieważ powód był niezdolny do pracy sześć miesięcy (od 19 lutego do 19 sierpnia 2014 r.) konieczne było przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich. W ich wyniku zostały stwierdzone przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy. Zgodnie z art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Z tych przyczyn powód nie podjął pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego.

Według ustaleń faktycznych Sądów *meriti*, stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku, powód wiedział już przed rozpoczęciem korzystania ze zwolnienia lekarskiego (od 19 lutego 2014 r.) o naruszaniu przez pracodawcę podstawowych obowiązków w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jak wynika z ustaleń Sądów obu instancji, pracodawca nie wyposażył zatrudnianych pracowników technicznych w kaski, nie zapewnił łańcucha do odgradzania terenu, szelek, okularów i słuchawek. Pracownicy zgłaszali służbom BHP zapotrzebowanie na kaski oraz łańcuch, lecz te nie zostały zakupione, chociaż do wykonywania niektórych czynności w zakładzie pracy

konieczne było wyposażenie pracowników w kaski. Strona pozwana często nie zapewniała pracownikom drugiej osoby do asekuracji w czasie prac na wysokości, prace na wysokości były wykonywane zazwyczaj przez jednego pracownika. Strona pozwana nie udzielała pracownikom do prac na wysokości środków ochrony indywidualnej ani łańcuchów do odgradzania terenu. W okresie zatrudnienia powód wykonywał prace na wysokości, niejednokrotnie prace te wykonał sam, bez asekuracji, bez kasku. Strona pozwana posiada rozdzielnie średniego (na zewnątrz budynku) oraz niskiego napięcia (wewnątrz budynku). Rozdzielnia średniego napięcia emituje pole elektromagnetyczne. Prace przy rozdzielniach średniego napięcia były wykonywane przez pracowników pozwanej, a czasami także przez podmioty zewnętrzne. Awarie rozdzielni usuwali przypadkowi pracownicy strony pozwanej. O wszystkich tych naruszeniach przepisów BHP powód wiedział przed 19 lutego 2014 r. W żaden sposób nie można przyjąć, że dowiedział się o nich dopiero z chwilą wystawienia zaświadczenia lekarskiego z 20 sierpnia 2014 r. Zaświadczenie to nie oceniało zachowań pozwanego pracodawcy, a jedynie stan zdrowia powoda. W tych okolicznościach ocena Sądu Okręgowego, że składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. dopiero 20 sierpnia 2014 r., znacząco przekroczył miesięczny termin z art. 55 § 2 *in fine* k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p., jest usprawiedliwiona i nie jest błędna.

Jeśli chodzi o ostatnią (czwartą) przyczynę rozwiązania umowy o pracę (niepodjęcie przez pracodawcę stosownych czynności w celu dostosowania stanowiska pracy powoda do jego stanu zdrowia, mimo otrzymania w lutym 2014 r. orzeczenia lekarza medycyny pracy o zmianie stopnia jego niepełnosprawności z lekkiego na umiarkowany), należy zwrócić uwagę, że z ustaleń Sądów obu instancji wynika, że orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności powód przedłożył pracodawcy 13 lutego 2014 r. Pracodawca niezwłocznie po otrzymaniu informacji o stopniu niepełnosprawności powoda zmniejszył jego wymiar czasu pracy do 7 godzin. Nie skierował natomiast powoda niezwłocznie na badania lekarskie. Jednak przyczyną tego nie były zwinione zaniedbania po stronie pracodawcy. Pracodawca nie zdążył dostosować stanowiska pracy powoda do jego stanu zdrowia (do potrzeb osoby niepełnosprawnej) przed rozpoczęciem

korzystania przez powoda z długotrwałego zwolnienia lekarskiego z powodu niezdolności do pracy. W dniu 18 lutego 2014 r. powód korzystał z urlopu na żądanie, a od 19 lutego 2014 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca nie miał zatem wystarczającego czasu koniecznego do skierowania powoda na badania lekarskie – po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności powód faktycznie był w pracy jedynie 14 i 17 lutego 2014 r.

Podkreślenia wymaga, że strona pozwana niezwłocznie po otrzymaniu informacji o zmianie stopnia niepełnosprawności powoda z lekkiego na umiarkowany zmniejszyła liczbę godzin jego pracy do 7 dziennie. Nie można zatem twierdzić, że pracodawca nie zareagował na przedłożone mu orzeczenie o niepełnosprawności. Przeciwnie – dostosował wymiar czasu pracy powoda do obowiązujących przepisów. Nieskierowanie powoda na badania lekarskie wynikało natomiast z tego, że w kilka dni po dostarczeniu orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności powód stał się długotrwale niezdolny do pracy – między 13 lutego a 19 lutego 2014 r. był faktycznie w pracy jedynie 14 i 17 lutego 2014 r. Nie sposób w tej sytuacji mówić o jakichkolwiek zaniedbaniach strony pozwanej.

Pracownik może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173). W rozpoznawanej sprawie można stwierdzić – na podstawie ustaleń Sądów obu instancji i ich argumentacji prawnej – że uzasadnione były trzy pierwsze podane przez powoda przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., czwarta natomiast okazała się nieuzasadniona. Jednocześnie, w odniesieniu do trzech pierwszych stwierdzić należy przekroczenie przez powoda miesięcznego terminu do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Można podzielić argumentację Sądów obu instancji, że skoro od 19 lutego 2014 r. (od dnia rozpoczęcia korzystania z długotrwałego zwolnienia lekarskiego)

powód nie świadczył pracy na rzecz strony pozwanej i nie przebywał w zakładzie pracy, to od tego dnia strona pozwana nie naruszała już jego praw jako pracownika (w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy). Złożenie przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dopiero 20 sierpnia 2014 r., tj. po upływie pół roku od ustania stanu bezprawności, w czasie którego naruszano jego prawa pracownicze (ściślej: pracodawca naruszał swoje obowiązki wobec pracownika), nastąpiło ze znacznym przekroczeniem terminu. Powód mógł złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy do 19 marca 2014 r. (czyli do upływu jednego miesiąca od zaprzestania pracy z powodu zwolnienia lekarskiego). Wstrzymywanie się z rozwiązaniem umowy z winy pracodawcy do momentu odzyskania zdolności do pracy i powrotu do pracy nie znajduje usprawiedliwienia. W czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika jedynie pracodawca nie może wypowiedzieć mu umowy, gdyż art. 41 k.p. pełni funkcję ochronną dla pracownika, natomiast ochrona ta nie działa w drugą stronę, tzn. nie chroni pracodawcy przed rozwiązaniem czy wypowiedzeniem umowy przez pracownika niezdolnego do pracy z powodu choroby. Żaden przepis prawa pracy nie wyłącza uprawnienia pracownika do rozwiązania umowy o pracę w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w tym również w czasie niezdolności do pracy z powodu choroby. Przebywanie powoda na zwolnieniu lekarskim nie powodowało zawieszenia (lub wstrzymania biegu) okresu jednego miesiąca przewidzianego w art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p., tym bardziej że wobec przerwy w świadczeniu pracy przez powoda stan naruszania jego podstawowych praw pracowniczych uległ zatrzymaniu, gdyż powód w tym czasie nie był narażony na oddziaływanie szkodliwych warunków pracy.

Ponieważ skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona, Sąd Najwyższy oddalił ją na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.