



Sygn. akt I PK 57/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa L. K. T.

przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 14 października 2020 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w K.

z dnia 24 października 2018 r., sygn. akt IX Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka L. K. T. odwołała się od rozwiązania przez pracodawcę P. Spółka z o.o. w D. umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy w D. oddalił powództwo, natomiast Sąd Okręgowy

w K., wyrokiem z dnia 8 listopada 2016 r., zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 55.800 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu skargi kasacyjnej pracodawcy, wyrokiem z dnia 17 maja 2018 r. uchylił wyrok Sądu odwoławczego i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania (I PK 69/17, LEX nr 2488706). W uzasadnieniu tego orzeczenia przedstawiono szczegółowo ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji. Zważywszy na postulat zwięzłości uzasadnienia (art. 327¹ § 2 k.p.c.) nie ma potrzeby ponownie kwestii tych przytaczać. Ważne jest jednak wskazanie, że Sąd Najwyższy rozpoznając sprawę I PK 69/17 postawił szereg tez w ramach wykładni prawa, o której mowa w art. 398²⁰ k.p.c. Po pierwsze stwierdził, że z uwagi na natężenie i rodzaj choroby, zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika i ich znaczenie dla zakładu pracy, realizowanie pracy przez chorego pracownika (mającego zwolnienie lekarskie) może zostać uznane za uchybienie podstawowemu obowiązkowi, o którym mowa w art. 100 § 1 pkt 4 k.p. Po drugie przyjął, że świadczenie pracy w okresie orzeczonej niezdolności do pracy należy oceniać w świetle podstawowego obowiązku jakim jest przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 100 § 2 pkt 3 k.p.). Po trzecie przesądził, że stosownie do art. 52 § 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 3 k.p. wykonywanie pracy przez pracownika w okresie niezdolności do pracy tylko wyjątkowo może nie zostać uznane za uchybienie podstawowemu obowiązkowi pracowniczemu. Dotyczyć to może sytuacji wykonywania pracy przez lekko chorego pracownika na wyraźne i jednoznaczne żądanie pracodawcy (np. akcja ratownicza). Po czwarte podkreślił w tym kontekście, że w stosunku do kadry kierowniczej stawia się wyższe wymagania, również w zakresie przestrzegania podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mając na uwadze postawione tezy, Sąd Najwyższy odniósł się do ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie i zauważył, że wykonywanie przez powódkę analogicznej, jak w macierzystym zakładzie, działalności w prywatnym gabinecie dotyczyło co najmniej kilkudziesięciu przypadków, co biorąc pod uwagę kilkumiesięczny okres zwolnień lekarskich nie wpływało na szybkie zakończenie

rekonwalescencji i mogło być uznane za rzutujące na przedłużenie okresu zasiłkowego. Zwrócił też uwagę, że przywołane przez Sąd drugiej instancji zeznania lekarza kardiologa wskazywały na wyrażenie zgody (jako nieszkodzące zdrowiu) tylko na przyjęcie pojedynczych pacjentek (z powodu nagłej potrzeby), podczas, gdy informacje z laboratorium, dotyczące tylko niewielkiego zakresu usług lekarskich wykonywanych przez powódkę, wskazują na kilkadziesiąt przypadków. Mając na uwadze wskazane fakty, Sąd Najwyższy postawił tezę, zgodnie z którą dyrektor zakładu pracy (a zwłaszcza dyrektor szpitala), który w czasie wielomiesięcznego zwolnienia lekarskiego, wykonywał pracę zarobkową, prowadząc tożsamą z czynnościami pracowniczymi prywatną działalność lekarską, dopuszcza się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy w K. , rozpoznając ponownie sprawę, wyrokiem z dnia 24 października 2018 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 55.800 zł.

W uzasadnieniu rozstrzygnięcia wskazał, że pozwany rozwiązał umowę o pracę z uwagi na nadużycia w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego i wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób sprzeczny z jego celem, polegającego na udzielaniu świadczeń zdrowotnych w ramach prywatnej praktyki lekarza ginekologa, to jest w zakresie tożsamym z aktualnymi obowiązkami pracowniczymi wynikającymi z umowy o pracę. Zdaniem Sądu odwoławczego, w ustalonych okolicznościach sprawy decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika budzi wątpliwości na tyle istotne, iż doprowadzają one do jej zakwestionowania.

Odnosząc się do związania wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy, Sąd odwoławczy podkreślił, że przywołane stwierdzenie w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego, iż dyrektor zakładu pracy, który w czasie zwolnienia lekarskiego wykonywał pracę zarobkową prowadząc tożsamą z czynnościami pracowniczymi działalność lekarską dopuszcza się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 §1 k.p., nie ma statusu wykładni prawa w rozumieniu art. 398²⁰ k.p.c.

Sąd Okręgowy uznał, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oznacza, że naruszony musi zostać obowiązek pracowniczy, lecz nie jakikolwiek, lecz podstawowy, a naruszenie to musi mieć charakter ciężki. Sankcje za naruszenie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, z reguły w postaci utraty prawa do nich i obowiązku zwrotu pobranego świadczenia przewidują przepisy o ubezpieczeniu społecznym. Naruszenie zaś obowiązku ciążącego na pracowniku, nie jako na stronie stosunku pracy, lecz dotyczącego spraw z tym stosunkiem związanych np. z zakresu ubezpieczeń społecznych nie może co do zasady stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Ze względu na duże zróżnicowanie treści poszczególnych stosunków pracy, decydujące znaczenie dla oceny zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinny mieć okoliczności konkretnego przypadku.

W dalszej części wyводу, Sąd odwoławczy wskazał, że pozwany rozwiązując umowę w istocie rzeczy nie dysponował dowodami na rzecz tezy o nagannym zachowaniu powódki, znany był jedynie wspomniany anonim, a wizyta w prywatnym gabinecie lekarskim w dniu 30 października 2014 r. nie wykazała aby, przynajmniej w tym dniu, przyjmowane były tam pacjentki, gabinet był bowiem zamknięty. Do strony pozwanej miał też docierać informacje o przyjmowaniu przez powódkę pacjentek, nadto pozwana miała uzyskać informację na podstawie rozmowy telefonicznej z laboratorium o zleceniu przez powódkę badań podczas absencji chorobowej. W tym kontekście, zdaniem Sądu drugiej instancji, jako uzasadniona jawi się uwaga, że chcąc wykazać powódce takie a nie inne postępowanie w okresie zwolnienia lekarskiego pracodawca powinien podjąć kolejne kontrole prywatnego gabinetu lekarskiego powódki, skoro uznawał iż ma podstawy do przypuszczeń, że pacjenci są przyjmowani, a to, że gabinet był zamknięty w dniu 30 października 2014 r., mogło być kwestią przypadku. Następnie Sąd odwoławczy stwierdził, że w ustalonych okolicznościach rozpoznawanej sprawy wiadome jest, że powódka w okresie zwolnienia lekarskiego określone czynności zbieżne z niektórymi zawodowymi obowiązkami u strony pozwanej, podjęła, co zresztą przyznawała. Można też o tym wnioskować z danych laboratorium, w których wykonywane były konkretne badania. Niemniej jednak,

zdaniem Sądu Odwoławczego, ocena okoliczności sprawy dokonywana *in extenso* prowadzi do istotnych wątpliwości czy naruszenie podstawowych obowiązków przez powódkę było ciężkie i czy wiedza jaką dysponował pracodawca w ogóle upoważniała do rozwiązania umowy. W rezultacie, Sąd odwoławczy wskazał, że pozwany nie wykazał okoliczności wskazanych w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę, do czego był zobligowany zgodnie z zasadą wynikającą z art. 6 k.c. to jest sytuacji (zdarzeń) o takim nasileniu, rozmiarze, które ujęte jako całość prowadziłyby do wniosku, że dalsze zatrudnianie powódki jest dla pozwanego nie do przyjęcia, w związku czym zasadnie rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Stanowisko takie Sąd odwoławczy zajął uwzględniając i to stwierdzenie Sądu Najwyższego zawarte w wyroku wydanym w niniejszej sprawie, zgodnie z którym wykonywanie pracy przez pracownika w okresie niezdolności do pracy tylko wyjątkowo może zostać nie uznane za uchybienie podstawowemu obowiązkowi pracowniczemu. Materiał dowodowy sprawy dawał podstawy do przyjęcia, że aktywność powódki w okresie zwolnienia lekarskiego nie była sprzeczna z zaleceniami lekarskimi, Z drugiej strony nie ma podstaw do uznania aby ta aktywność miała przekreślać cele zwolnienia lekarskiego, z którego korzystała powódka.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 52 § 1 pkt 1 k. p. przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem, bowiem powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tym samym nie ziszcila się przesłanka, na którą powoływał się pracodawca,

- art. 6 k.c. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k. p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwana nie wykazała w postępowaniu okoliczności wskazanych w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę,

- art. 398²⁰ k.p.c. przez niezastosowanie się do wykładni prawa dokonanej w sprawie przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2018 r., I PK 69/17, co miało wpływ na wynik postępowania i skutkowało uznaniem rozwiązania umowy o pracę z powódką za niezgodne z literą prawa. Podczas gdy w dokonanej przez Sąd Najwyższy wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p., na gruncie stanu faktycznego sprawy,

zachowanie powódki zostało uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.,

- art. 415 k.p.c. w związku z art. 398¹⁵ k.p.c. poprzez pozostawienie bez rozpoznania wniosku restytucyjnego.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy polegające na oddaleniu apelacji powódki i zasądzeniu na rzecz pozwanej od powódki kosztów postępowania za wszystkie instancje oraz orzeczenia o zwrocie spełnionego na rzecz powódki świadczenia w kwocie 70.170,00 zł., ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest trafna.

Sąd Okręgowy głosi, że art. 398²⁰ k.p.c. podlega wykładni zawężającej, z czym można się zgodzić, dokonał jednak jego zastosowania w sposób całkowicie marginalizujący jego znaczenie. Zważywszy, że przepis ten stanowi istotny instrument w postępowaniu odwoławczym, staje się jasne, że zapatrywanie Sądu drugiej instancji jest błędne.

Rozwijając ten wątek, trzeba wskazać, że w literaturze i orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że wykładnia prawa dokonana przez Sąd Najwyższy jest wiążąca dla sądu, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II CSK 180/09, LEX nr 536071), przy czym wiążące to obejmuje nie tylko sąd, któremu sprawa została przekazana (art. 398²⁰ zadanie drugie k.p.c.), ale także podmiot wnoszący skargę kasacyjną, a w konsekwencji również Sąd Najwyższy, rozpoznający taką skargę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2016 r., II UK 267/15, Monitor Prawa Pracy 2017 nr 2, s. 103-106; z dnia 13 sierpnia 2015 r., II UK 294/14, LEX nr 1802578; z dnia 21 maja 2010 r., II CSK 628/09, LEX nr 602237; z dnia 6 maja 2010 r., II PK 344/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 271). Podkreśla się, że naczelna zasada ustrojowa procesu cywilnego wiążącego sąd ma fundamentalne

znaczenie, z tego powodu nie mogą być akceptowane żadne od niej odstępstwa, poza wskazanymi w ustawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2017 r., II UK 557/15, LEX nr 2237280; czy z dnia 25 marca 2004 r., III CK 335/02, LEX nr 585801).

Funkcja omawianej zasady obliczona została na zapobieganie powtarzaniu popełnionych błędów oraz gwarancję pewność i trwałość raz zajętego w sprawie stanowiska Sądu wyższej instancji, co umożliwia stronom podjęcie właściwej obrony ich interesów procesowych i materialnoprawnych. Fundamentalne znaczenie tej zasady sprawia, że, choć ogranicza ona, w ściśle określonym zakresie, niezawisłość sędziowską, to, jako niezbędna gwarancja pewności orzeczniczej, musi być stosowana przez wszystkie Sądy orzekające w sprawie, a zatem jest nią związany także Sąd Najwyższy w zakresie wskazanym w art. 398²⁰ k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 2004 r., III CK 335/02, LEX nr 585801; zob. też J. Gudowski, *Niezawisłość a związanie sędziego oceną prawną sądu wyższej instancji*, PPC 2016 nr 3, s. 433-445). Również Trybunał Konstytucyjny wyraża konsekwentnie pogląd, że związanie sądu orzekającego w ponownym postępowaniu oceną prawną i wskazaniemi co do dalszego postępowania nie narusza gwarantowanego przez art. 178 ust. 1 Konstytucji RP prawa do sądu niezawisłego (zob. np. postanowienia Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 21 lutego 2006 r., SK 1/06, OTK-A 2006 nr 2, poz. 22; z dnia 21 kwietnia 2015 r., P 79/14, OTK-A 2015 Nr 4, poz. 52).

W orzecnictwie przyjmuje się, że sąd drugiej instancji nie jest związany wykładnią dokonaną przez Sąd Najwyższy, jeżeli doszło, np. w związku z przeprowadzeniem nowych dowodów, do ustalenia odmiennej podstawy faktycznej w porównaniu do podstawy zaskarżonego wcześniej wyroku (por. wyroki: z dnia 29 stycznia 2008 r., I PK 169/07, LEX nr 448147 oraz z dnia 17 października 2011 r., I UK 234/11, LEX nr 1110934 i powołane w nich orzecnictwo). Sytuacja tego rodzaju w rozpoznawanej sprawie nie zachodzi. Natomiast w wyroku z dnia 23 października 2002 r., II CKN 860/00, LEX nr 75274, Sąd Najwyższy wskazał, że pojęcie „wykładni prawa” użyte w art. 398²⁰ k.p.c. powinno być rozumiane wąsko, jako ustalenie znaczenia przepisów prawa. Związanie sądu niższej instancji wykładnią dokonaną przez Sąd Najwyższy nie obejmuje więc kwestii będących jej

przedmiotem, lecz wykraczających poza przesłanki pozytywnego lub negatywnego ustosunkowania się do podstaw kasacyjnych, poglądów prawnych wypowiedzianych na marginesie orzeczenia, a także ocen dotyczących stanu faktycznego sprawy. Kierując się tą tezą, Sąd Okręgowy uznał, że twierdzenie Sądu Najwyższego, podane w uzasadnieniu sprawy I PK 69/17, zgodnie z którym dyrektor zakładu pracy, który w czasie zwolnienia lekarskiego wykonywał pracę zarobkową, prowadząc tożsamą z czynnościami pracowniczymi działalność lekarską, dopuszcza się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 §1 k.p., nie ma statusu wykładni prawa w rozumieniu art. 398²⁰ k.p.c. Supozycja ta jest fałszywa.

Przywołane twierdzenie Sądu Najwyższego stanowi wynik wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zostało wypowiedziane w granicach zgłoszonej podstawy skargi kasacyjnej, nie ma charakteru pobocznego („na marginesie”) i nie jest zależne od ocen stanu faktycznego. Zatem przesłanki wykluczające, o których wspomina Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 2002 r., II CKN 860/00, na który powołuje się Sąd Okręgowy, nie ziściły się. Sąd odwoławczy zresztą w tym zakresie nie raczył wskazać argumentów uzasadniających swoje stanowisko. Oznacza to, że doszło do naruszenia art. 398²⁰ k.p.c.

Przedstawione stwierdzenie samoistnie uzasadnia uchylenie zaskarżonego wyroku i pominięcie roztrząsania zarzutów naruszenia prawa materialnego. Mając na uwadze kontrowersyjne twierdzenia Sądu Okręgowego w tym zakresie można tylko wskazać, że stan wiedzy pracodawcy o przyczynowości rozwiązania stosunku pracy w momencie składania oświadczenia woli nie ma znaczenia przy ocenie zasadności zakończenia zatrudnienia. Wątek ten można rozważyć w świetle art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 52 § 2 k.p. Pierwszy kontekst koncentruje uwagę na tym czy pracownik ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze. Oznacza to, że wiedza pracodawcy o tej okoliczności w momencie rozwiązywania stosunku pracy nie jest decydująca. W ujęciu „temporalnym” sprawa nie jest już tak prosta. Z art. 52 § 2 k.p. da się wyprowadzić klarowną sekwencję zdarzeń. Najpierw powinny wystąpić „okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy”, następnie „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości”, po czym zatrudniający rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia. Wzorcowo zdarzenia te powinny nastąpić w tej kolejności.

Intrygujące jest pytanie o ocenę przypadków, w których zaburzone tak nakreślony ciąg zdarzeń. Wydaje się mało prawdopodobne zaistnienie „okoliczności” po „uzyskaniu wiadomości”, nie jest jednak wykluczone, że pracodawca wskaże w rozwiązaniu umowy o pracę przyczynę, której nie poznał, a która wcześniej zaistniała i później została odkryta. O ile w płaszczyźnie „merytorycznej” opisane przedstawienie kolejności nie wpłynie na ocenę ziszczenia się przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – w tym wypadku znaczenie ma bowiem to, czy pracownik ciężko naruszył podstawowe obowiązki, o tyle w sferze „formalnej” miesięczny termin uruchamiany jest po uzyskaniu wiedzy przez zatrudniającego. Skoro akt taki nie nastąpił, to nie można głosić, że termin zaczął biec, a zatem zakończenie zatrudnienia nastąpi nie w trakcie 1 miesiąca, ale przed nim. Problematyczne jest jednak czy tego rodzaju okoliczności objęte są dyspozycją art. 52 § 2 k.p. Zakaz w nim zawarty odwzorowany został zwrotem „nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca”, a to oznacza, że nie dochodzi do naruszenia przepisu, jeśli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przed „uzyskaniem wiadomości”. Celem przepisu jest bowiem skłonienie pracodawcy do bezzwłocznego działania, a nie zapewnienie, że podejmie on uzasadnioną decyzję (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 587/01, LEX nr 577448). Wywód tej uświadomienia, że sugestie czynione przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku są bezpodstawne. Przy ocenie trafności rozwiązania umowy o pracę znaczenie ma zachowanie pracownika (odtworzone na podstawie szczegółowego rozważenia materiału dowodowego), a nie wiedza pracodawcy o czynach zatrudnionego.

Z rozważaniami tymi wiąże się wątek dowodowy. Z uwag poczynionych przez Sąd drugiej instancji można wnosić, że rozmiar zachowania powódki (polegającego na świadczeniu pracy w prywatnej przychodni) nie ma pokrycia w materiale dowodowym, dlatego niezbędne było sięgnięcie po konsekwencję wynikającą z art. 6 k.c. Stanowisko to kłóci się z ustaleniami faktycznymi Sądu pierwszej instancji. Może zatem dziwić, że bez zmiany ustaleń faktycznych Sąd odwoławczy zarzuca pozwanemu niewywiązanie się z udowodnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Skoro pewne fakty zostały przez Sąd pierwszej instancji uznane za miarodajne, a Sąd odwoławczy ich nie zakwestionował, to nie ma potrzeby sięgania po art. 6 k.c. Należy bowiem na

podstawie dostępnych informacji ocenić czy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, przy uwzględnieniu wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zaprezentowanej przez Sąd Najwyższy.

Dlatego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.