



Sygn. akt I PK 80/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. P.
przeciwko Urzędowi Gminy w G.
o odszkodowanie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i sprostowanie
świadczenia pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 czerwca 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 28 listopada 2016 r., sygn. akt V Pa .../16,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 marca 2016 r., wydanym w sprawie z powództwa I. P.
przeciwko Urzędowi Gminy w G. o odszkodowanie, Sąd Rejonowy w J. zasądził od

pozwanego Urzędu Gminy w G. na rzecz powódki 18.586,67 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od 23 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty (pkt I wyroku), zasądził od pozwanego Urzędu Gminy w G. na rzecz powódki 2.492,95 zł tytułem ekwiwalentu za urlop z ustawowymi odsetkami od 20 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty (pkt II sentencji wyroku), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt III wyroku), rozliczył też koszty procesu i koszty sądowe oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności (pkt IV-VI).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka została zatrudniona na stanowisku skarbnika Gminy w G. od dnia 1 stycznia 2011 r. Uchwałą Rady tej Gminy z dnia 29 stycznia 2015 r. została odwołana z funkcji. Zawiadomiono ją o tym na początku lutego 2015 r. z informacją, że okres wypowiedzenia rozpocznie się po upływie zwolnienia lekarskiego. Z dniem 1 kwietnia 2015 r. powódka rozpoczęła pracę w Urzędzie Gminy w D. na stanowisku zastępcy skarbnika. W pozwanym urzędzie funkcję skarbnika przejęła M. M. Powódka telefonicznie w dniu 3 kwietnia 2015 r. zawiadomiła sekretarza pozwanej P. B., że nie stawi się już do pracy. Nie prosiła go jednak, aby przekazał tę informację wójtowi. Tego samego dnia udzieliła identycznej informacji telefonicznie M. M.

W dniu 8 kwietnia 2015 r. wójt pozwanej sporządził pismo o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., podając następujące przyczyny: nieusprawiedliwione niestawienie się do pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego w dniu 31 marca 2015 r., brak zawiadomienia pracodawcy o przyczynie swej nieobecności, przewidywanym czasie jej trwania oraz terminie stawienia się do pracy. Oświadczenie zostało doręczone powódce w dniu 10 kwietnia 2015 r.

Sąd pierwszej instancji uznał, że przytoczone okoliczności usprawiedliwiają powództwo. Przyjął, że okres wypowiedzenia rozpoczął się dopiero od dnia 1 kwietnia 2015 r. (zgodnie z regułą z art. 70 § 2 k.p.). W rezultacie, powódka nie miała obowiązku świadczenia pracy. Sytuacja ta mogła ulec zmianie tylko za jej wyraźną zgodą (art. 71 k.p.), co jednak nie miało miejsca. Dlatego też, w ocenie Sądu Rejonowego, powódka nie miała obowiązku usprawiedliwiać swojej nieobecności w urzędzie.

Kwestia zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności stanowi odmienne zagadnienie. Sam brak obowiązku świadczenia pracy nie oznacza bowiem zerwania wszelkich stosunków prawnych łączących strony. Powódka była zobowiązana przykładowo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w przypadku jego udzielenia, a nawet stawienia się w urzędzie, ale tylko na wyraźne wezwanie. Mogła przecież powstać konieczność, argumentował Sąd Rejonowy, udzielenia pewnych informacji w sprawach, które prowadziła, rozliczenia się z wyposażenia typu komputer. Nikt jednak I. P. do tego nie wzywał, choć w ocenie Sądu powinna ona poinformować pozwanego, że nie zamierza już pojawiać się w urzędzie, co wynika z ogólnej regulacji art. 100 § 2 pkt 4 k.p., która nakłada się na pracownika obowiązek dbania o dobro zakładu pracy.

Sąd uznał jednak, że stosowanie procedury z art. 52 § 1 k.p. w tym wypadku było za daleko idące. Zauważył, że pozwany nie powinien biernie oczekiwać na rozwój wypadków, ale sam podjąć inicjatywę celem ustalenia czy i kiedy powódka pojawi się w urzędzie, choćby w celu zaproponowania jej innej pracy albo zdania pewnych dokumentów, co uznano jednak za zbędne, jeśli nikt takowych kroków nie podjął. Sama nieobecność powódki nie mogła przyczynić się do jakiegś dezorganizacji pracy u pozwanego, ponieważ odwołano ją już w styczniu 2015 r. i pojawił się nowy skarbnik. M. M. wyraźnie stwierdziła, że obejmując nowe obowiązki, nie natrafiła na żadne przeszkody. Oceniając ciężkość naruszenia obowiązków, Sąd zwrócił też uwagę, że o braku zamiaru świadczenia pracy wiedziały osoby blisko współpracujące z wójtem. Na osobach tych również ciążył obowiązek przekazania tych informacji wójtowi, jeśli sytuacja kadrowa w urzędzie była aż tak trudna. Rzeczywiście, jak przyznała I.P., nie prosiła ich o takie pośrednictwo, ale przekazanie tych informacji przez nią tym osobom w ocenie Sądu nie pozostaje bez znaczenia dla oceny oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę.

Ostatecznie, Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że wskazane naruszenie obowiązków nie uzasadniało rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy w K., po rozpoznaniu apelacji pracodawcy i powódki, wyrokiem z dnia 28 listopada 2016 r. zmienił zaskarżony wyrok w pkt I i oddalił

powództwo w tej części (pkt I), oddalił apelację powódki (pkt II), zmienił wyrok w pkt IV i wzajemnie zniósł koszty procesu (III), rozliczył koszty postępowania apelacyjnego (pkt IV) i zobowiązał powódkę do zwrotu spełnionego świadczenia (pkt V).

W ocenie Sądu drugiej instancji istniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W jego ocenie nie można uznać, że informacje, jakie uzyskali od powódki zeznający w sprawie świadkowie w prywatnych rozmowach telefonicznych, poza godzinami ich pracy, w dniu 3 kwietnia 2015 r., stanowiły zawiadomienie pracodawcy o jej stanowisku w kwestii świadczenia pracy. Nie podzielił też poglądu Sądu pierwszej instancji, że podnoszona przez pozwanego kwestia nierozliczenia się przez powódkę z Urzędem Gminy G. z przedmiotów wykorzystywanych przez nią do pracy w tym Urzędzie, kwestia skasowanych plików z komputera, to spóźniona argumentacja pozwanego, która nie miała znaczenia dla ustaleń dokonywanych przez pozwanego w kwietniu 2015 r.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na treść art. 100 § 1 i § 2 pkt 1-4 k.p. Konkludował, że naruszając obowiązek pracowniczy, pracownik powinien zdawać sobie sprawę z ewentualnych konsekwencji swojego postępowania. W razie naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, pracodawca jest uprawniony do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W przypadku ciężkiego naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, w zaistniałych w sprawie okolicznościach faktycznych, pozwany Urząd Gminy w G. prawidłowo ocenił zachowanie powódki, wskazując w piśmie z dnia 8 kwietnia 2015 r., rozwiązującym umowę o pracę, na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę. Niewątpliwie bowiem powódka, będąc zatrudniona w Urzędzie Gminy na stanowisku funkcyjnym, nie informując pracodawcy o przyczynie dalszej nieobecności w pracy ani przewidywanym czasie jej trwania, już w pierwszym dniu nieobecności naruszyła w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze. Sąd odwoławczy zważył też, że wykonywany przez powódkę rodzaj pracy, zajmowane stanowisko, obligowało ją do zachowania

wyższych standardów zachowań i odpowiedzialności w dbałości o dobro zakładu pracy. W ocenie Sądu Okręgowego w zachowaniu powódki wypełniły się wszystkie wskazane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. elementy, to jest bezprawność zachowania pracownika, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Stanowisko pozwanego, że powódka nie zachowała nawet minimalnych standardów prawidłowego zachowania się, w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej, jest uzasadnione. Niewątpliwie bowiem takim miernikiem minimalnej staranności po stronie powódki byłoby sporządzenie pisma informującego o przyczynie nieobecności po dniu 31 marca 2015 r. i przewidywanym czasie jej trwania. Powódka takiego pisma nie złożyła. Nie wykonała także na tę okoliczność oficjalnie telefonu do Urzędu Gminy w G.. Natomiast wszelkie inne prywatne rozmowy z osobami nadal zatrudnionymi u pozwanego, w czasie których zupełnie swobodnie mówiła o podjęciu pracy w innej jednostce Urzędu Gminy, bez wyraźnej prośby o przekazanie tych informacji pozwanemu pracodawcy, nie mogą być potraktowane jako dochowanie staranności prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. Powódka niewątpliwie też zupełnie zignorowała następstwa swojego zachowania, a także naruszyła interes pracodawcy przez niewykorzystanie urlopu wypoczynkowego, uchybiła też powadze i dobremu imieniu Urzędu, lekceważąc obowiązki pracownicze.

Sąd Okręgowy podkreślił, że świadek M. M., w czasie kiedy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, na polecenie wójta dzwoniła do niej w sprawie „wzoru karty do podpisu” oraz by ustalić kiedy wróci do pracy, i wówczas powódka powiedziała, że się zastanowi i oddzwoni. W tej sytuacji, zdaniem Sądu Okręgowego, powódka miała świadomość, że taka informacja zwrotna od niej zostanie przekazana pracodawcy oraz że pozwany oczekuje od niej informacji co do jej dalszej sytuacji.

Sąd Okręgowy wyraził też stanowisko, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, o jakim mowa w art. 71 k.p., nie oznacza, że pracodawca nie może żądać od pracownika złożenia wyjaśnień, udzielenia informacji, bądź stawienia się w siedzibie pracodawcy. Wręcz przeciwnie, pracownik obowiązany jest do informowania pracodawcy o zdarzeniach i okolicznościach, które mają wpływ na jego prawa i obowiązki, a tym samym prawa

i obowiązki pracodawcy, w tym ocenę, czy dalsza nieobecność pracownika w pracy spowodowana jest dalszym ciągiem niezdolności do pracy. Na pracowniku odwołanym ciąży powinność powiadomienia pracodawcy o ustaniu przyczyny usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej niezdolnością do pracy wskutek długotrwałej choroby (od 27 listopada 2014 r. do 31 marca 2015 r.). Powinność tę należy rozumieć w ten sposób, że dopiero jej wypełnienie pozbawia pracodawcę prawa do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. O ustaniu przyczyny usprawiedliwionej nieobecności w pracy i odzyskaniu z dniem 1 kwietnia 2015 r. zdolności do pracy powódka nie zawiadomiła pracodawcy. W tym stanie rzeczy, w ocenie Sądu drugiej instancji, rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie było wadliwe.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i niewłaściwą wykładnię art. 52 § 1 k.p. 1 k.p. zamiast zastosowania art. 70 § 1, 1¹, 2² i § 2 k.p., co wyrażało się w:

- błędnej kwalifikacji czynu powódki i wadliwym zastosowaniu przepisów prawa, przez nieuwzględnienie istotnej okoliczności dla sprawy, że powódka była odwołana ze stanowiska skarbnika w trybie art. 70 § 1 k.p. i ustawowo zwolniona ze świadczenia pracy u pozwanego w okresie od 1 kwietnia 2015 r. do 30 czerwca 2015 r., w rezultacie nie dopuściła się rażącego naruszenia obowiązku pracowniczego przez nieobecność w pracy od dnia 1 kwietnia 2015 r.;

- naruszeniu art. 70 § 1 i 2 k.p. przez jego niezastosowanie w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, polegające w szczególności na niezapoznaniu się z aktami osobowymi powódki i nieprzeprowadzenie dowodu z dokumentów zgromadzonych w tych aktach, pominięciu istotnego dokumentu, jakim jest akt powołania i odwołania ze stanowiska powódki, a rozpoznanie sprawy w granicach i trybie art. 52 § 1 k.p. o naruszenie obowiązków pracowniczych przy błędnym przyjęciu, że powódka jest szeregowym pracownikiem i była zobowiązana do świadczenia pracy, mimo że została odwołana i ustawowo zwolniona ze świadczenia pracy.

Dodatkowo skarżąca była zdania, że doszło do uchybienia:

- art. 316 k.p.c. przez pominięcie przy wydaniu wyroku bezspornej okoliczności, że powódka, pełniąc funkcję skarbnika Gminy, była zatrudniona na podstawie powołania i uchwałą Rady Gminy została odwołana ze stanowiska z jednoczesnym zwolnieniem ze świadczenia obowiązku pracy i tym samym nie mogła naruszyć obowiązku jej świadczenia w okresie wypowiedzenia i zwolnienia ze świadczenia pracy;

- art. 328 § 1 i 2 k.p.c. polegającego na braku wskazania dowodów, na których Sąd drugiej instancji oparł swoje rozstrzygnięcie;

- art. 378 § 1 k.p.c. polegającego na nierozpoznanie wszystkich zarzutów apelacji powódki, czy też wręcz nierozpoznanie wszystkich zarzutów. W zaskarżonym wyroku Sąd drugiej instancji odniósł się wyłącznie do zarzutów pozwanego, ignorując całkowicie zarzuty apelacyjne powódki;

- art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wyrokowania w sprawie co do przedmiotu sporu, który był objęty żądaniem, a mianowicie uznanie rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne i zmianę treści świadectwa pracy w części dotyczącej podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy. Brak ustalenia przez Sąd drugiej instancji rodzaju stosunku pracy na podstawie powołania, oddalenie roszczeń powódki przy błędnym założeniu, że powódka dochodzi roszczeń ze stosunku powstałego na podstawie umowy o pracę, gdy tymczasem przedmiotem roszczeń powódki jest odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w okresie, gdy naruszenie obowiązków pracowniczych było niemożliwe, ponieważ powódka była zwolniona ze świadczenia pracy (art. 71 § 1 i 2 k.p.), a Sąd drugiej instancji tym samym nie rozpoznał istoty sprawy.

Ze skargi kasacyjnej należy wnosić, że powódka domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawiera argumenty uzasadniające uchylenie zaskarżonego wyroku. Zastrzec jednak należy, że przemawia za tym tylko zarzut

opierający się na art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (i to w kształcie odmiennym niż nadany mu przez skarżącą).

Zaczynając od uwag ogólnych, trzeba stwierdzić, że powódka nie dostrzega granicy występującej między naruszeniem przepisów postępowania i przepisów prawa materialnego, a ponadto nie uwzględnia ograniczeń skargi kasacyjnej, co przejawia się w formułowaniu zarzutów dotyczących ustaleń faktycznych.

Weryfikatorem prawidłowego zastosowania art. 328 § 2 k.p.c. jest to, czy strona obiektywnie jest w stanie zrozumieć motywy faktyczne i prawne, którymi kierował się sąd. W rozpoznawanej sprawie, Sąd drugiej instancji nie posłużył się formułą głoszącą, że podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego. Nie oznacza to jednak, że powódka po przeczytaniu uzasadnienia nie mogła dowiedzieć się jakie fakty zostały uznane przez miarodajne. Sąd Okręgowy powtórzył bowiem ustalenia Sądu pierwszej instancji, zaś ocenę prawną przedstawił w sposób szczegółowy z podaniem stosownych przepisów. W tych okolicznościach, nie doszło do uchybienia art. 328 § 2 k.p.c. w sposób mogący mieć wpływ na wynik sprawy.

Sąd odwoławczy istotnie nie odniósł się do zarzutów apelacji powódki. Zabieg ten staje się zrozumiały, jeśli weźmie się pod uwagę, że apelacja ta zarzucała zasądzenie zbyt niskiego odszkodowania i brak rozstrzygnięcia o żądaniu sprostowania świadectwa pracy. W rezultacie, przyjęcie, że roszczenie odszkodowawcze pracownika z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest trafne, jest równoznaczne z niepodzieleniem apelacji dotyczącej wysokości odszkodowania i skutków jego zasądzenia. Oczywiście sąd dla transparentności wyводу powinien w takim wypadku formalnie odnieść się do apelacji pracownika, brak ten jednak nie ma wpływu na wynik sprawy. Znaczy to tyle, że zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. nie jest nośny, gdyż nie mieści się w formule zakreślonej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Niezależnie od tego trzeba wskazać, że art. 378 § 1 k.p.c. odwołuje się do granic apelacji, co nie jest równoznaczne z obowiązkiem odniesienia się do każdego zarzutu osobno.

Założenie, że Sąd Okręgowy – wyrokując - nie dostrzegał pełnienia przez powódkę obowiązków w ramach stosunku pracy z powołania pozostaje w kolizji z jego wypowiedziami zawartymi w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Nie sposób

zatem uznać, że doszło do uchybienia art. 316 k.p.c. Skarżąca w tym wypadku myli ocenę materialnoprawną ze „stanem rzeczy istniejącym w chwili zamknięcia rozprawy”. Pogląd powódki, zgodnie z którym nie mogła ona naruszyć swoich obowiązków z uwagi na zatrudnienie z powołania, nie jest równoznaczny z obiektywnym stanem rzeczy (a zatem stanem prawnym, faktycznym i dowodowym) zachodzącym przy zamknięciu rozprawy. Przepisu art. 316 k.p.c. nie można naruszyć przez błędne wyobrażenie o interpretacji przepisu prawa materialnego, a do tego w istocie zmierza zgłoszona podstawa skargi kasacyjnej.

Sąd drugiej instancji wyrokował o wszystkich żądaniach powódki, gdyż oddalił jej apelację. Poza tym, skarżąca nie dostrzegła, że art. 321 § 1 k.p.c. zawiera zakaz, a nie obowiązek. Sąd nie powinien orzekać o przedmiocie nieobjętym żądaniem albo ponad żądanie. Sytuacja tego rodzaju w rozpoznawanej sprawie nie miała miejsca. Kwestią „braku wyrokowania” zajmuje się natomiast art. 351 § 1 k.p.c. W rezultacie, skoro powódka twierdzi, że nie wszystkie jej żądania znalazły odzwierciedlenie w wyroku, to powinna wystąpić o jego uzupełnienie, a nie zarzucać naruszenie art. 321 § 1 k.p.c.

Całkowicie niezrozumiałe jest powiązanie art. 70 § 1 i 2 k.p. z art. 233 §1 k.p.c. i art. 227 k.p.c. w ramach materialnoprawnych podstaw skargi. W ocenie skarżącej „brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego”, „niezapoznanie się” z wybranymi dowodami oraz „nieprzeprowadzenie” dowodu z dokumentów zgromadzonych w aktach, a także „pominięcie” aktu powołania doprowadziło do rozpoznania sprawy w granicach art. 52 § 1 pkt 1 k.p. („przy błędnym przyjęciu, że powódka była szeregowym pracownikiem”). Stawiając tak sformułowany zarzut, skarżąca nie wzięła pod uwagę, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Niezależnie od tego, trzeba stwierdzić, że wskazane przez skarżącą naruszenia przepisów postępowania w sposób pewny nie prowadzą do „rozpoznania sprawy w granicach i trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”. Chodzi o to, że sfera dowodowa w prosty sposób nie przekłada się na materialną kwalifikację prawną.

W sprawie występuje jednak istotne zagadnienie prawne, które nie zostało dostrzeżone przez Sąd drugiej instancji, a do którego nieudolnie nawiązuje skarżąca. Sprowadza się ono do dwóch powiązanych ze sobą pytań. Po pierwsze, czy po odwołaniu z zajmowanego stanowiska, równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy z powołania na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a po drugie, w przypadku odpowiedzi pozytywnej na pierwsze pytanie, czy przesłanki warunkujące tego rodzaju czynność nie podlegają modyfikacji, choćby z uwagi na treść art. 71 k.p.

Sąd Okręgowy ocenił przesłanki wskazane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tym samym uznał, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie było dopuszczalne (choć założenia tego nie rozważał). Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego można spotkać wypowiedzi dopuszczające w omawianej sytuacji zastosowanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 1976 r., I PRN 49/76, LEX nr 13462). Stanowisko to nie zostało dotychczas poddane gruntownej argumentacji.

Sprawa jest o tyle ciekawa, że z treści przepisów nie da się wyprowadzić jednoznacznych wniosków. Zacząć należy od stwierdzenia, że akt odwołania ze stanowiska (art. 70 § 1 k.p.) nie prowadzi do zmiany rodzaju zatrudnienia. Oznacza to, że pracownik do momentu rozwiązania więzi prawnej pozostaje zatrudniony na podstawie powołania, a nie umowy o pracę. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że art. 52 § 1 k.p. skierowany jest tylko do pracowników umownych – „pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”. W oddziale 1, rozdziale III, dziale II Kodeksu pracy, regulującym stosunek pracy na podstawie powołania, nie zawarto prostego odesłania do art. 52 § 1 k.p. Wskazano jedynie w art. 70 § 3 k.p., że odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeśli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 i 53 k.p. Przywołany zwrot upoważnia do kilku wniosków. Po pierwsze, w przypadku pracowników powołanych sposobem zakończenia zobowiązania jest odwołanie dokonane przez organ powołujący (a nie przez oświadczenie jednej ze stron z art. 30 § 1 pkt 2 i 3 k.p.), które jest równoznaczne z wypowiedzeniem albo rozwiązaniem umowy o pracę. Termin „jest równoznaczne” oznacza, że model znany w reżimie umownym został wykorzystany we wzorcu

pozaumownym. Po drugie, analiza art. 70 § 3 k.p. prowadzi do jednoznacznego wniosku, że stosunek pracy z powołania kończy się bez wypowiedzenia na skutek odwołania „z przyczyn, o których mowa w art. 52 i 53”. Określenie to nie daje podstaw do twierdzenia, że stosunek pracy rozwiązuje się na podstawie art. 52 k.p. Właściwa jest bowiem autonomiczna instytucja określona w art. 70 § 3 k.p., w ramach której możliwe jest tylko posiłkowanie się „przyczynami, o których mowa w art. 52”.

W rozpoznawanej sprawie odwołanie zostało powiązane z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 k.p.), zatem pracodawca nie skorzystał z alternatywnego rozwiązania z art. 70 § 3 k.p. Dopiero w okresie trwającego wypowiedzenia powstały okoliczności, które w ocenie pracodawcy zostały zakwalifikowane jako podstawa zakończenia więzi prawnej bez wypowiedzenia. Tego rodzaju działania nie przewidziano wprost w przepisach Kodeksu pracy odnoszących się do stosunku pracy z powołania. Wykładnia językowa nie doprowadzi zatem do konstruktywnych wniosków.

Patrząc na problem z pozycji systematycznej, trudno znaleźć argumenty za zakazem rozwiązywania stosunku pracy w trybie natychmiastowym, po dokonanych odwołaniu ze skutkiem z art. 70 § 2 k.p., jeśli pracownik w sposób ciężki naruszy podstawowe obowiązki pracownicze w okresie trwającego wypowiedzenia. Nie można przy tym pominąć argumentów celowościowych. Przyjęcie bowiem odmiennej interpretacji groziłoby pracodawcy poważnymi konsekwencjami, okazałoby się również, że pracownik zatrudniony z powołania znajduje się w korzystniejszej sytuacji prawnej niż świadczący pracę na podstawie umowy o pracę. Za tego rodzaju dyferencjacją nie przemawiają żadne racje. W obliczu kwalifikowanego naruszenia przez pracownika obowiązków rodzaj podstawy zatrudnienia nie jest nośną zmienną przy wyznaczaniu konsekwencji zachowania. Brak bowiem jakichkolwiek podstaw, aby premiować pracowników zatrudnionych z powołania, jeśli można im przypisać bezprawne, zawinione (umyślne albo rażąco niedbałe) i godzące w interesy pracodawcy zachowanie. Wręcz przeciwnie, pełnienie odpowiedzialnego stanowiska uzasadnia bardziej rygorystyczne podejście.

Sumą przeprowadzonego wyводу są dwie tezy. Po pierwsze, pracodawca po odwołaniu pracownika w trybie art. 70 § 2 k.p. ma prawo rozwiązać stosunek

pracy bez wypowiedzenia. Po drugie, działanie zatrudniającego należy oceniać przez analogię w granicach przyczyn wymienionych w art. 52 § 1 k.p.

Konkluzje te nie wyjaśniają wszystkich kontrowersji. Przechodząc do przesłanek art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie można pominąć, że pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy z dwóch przyczyn. Zarzucił jej nieusprawiedliwione niestawienie się do pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, a także brak zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności, przewidywanym czasie jej trwania oraz terminie stawienia się do pracy. W świetle tych przyczyn, powstaje pytanie, czy specyfika towarzysząca regulacji prawnej pracowników powołanych nie koryguje spojrzenia na zakwalifikowanie zachowania powódki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Dodać należy, że inne ewentualne przyczyny (nierozliczenie się przez powódkę z używanych przedmiotów czy też skasowanie plików w komputerze), niewskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, nie są miarodajne w postępowaniu sądowym, którego przedmiotem jest roszczenie o zasądzenie odszkodowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 219 i orzeczenia tam wskazane).

Przed udzieleniem wiążącej odpowiedzi, niezbędne jest skorzystanie z wypowiedzi Sądu Najwyższego dotyczących pracowników umownych. Generalnie można przyjąć, że niestawienie się do pracy i nieusprawiedliwienie przyczyny nieobecności w konkretnym przypadku może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 1977 r., I PRN 21/77, LEX nr 14369; z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 416/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 596; z dnia 16 czerwca 2004 r., I PK 639/03, LEX nr 610472). W orzecznictwie zastrzeżono jednak, że pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 752; z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 416/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 596; z dnia 22 września 1999 r., I PKN 270/99, OSNAPiUS 2001 nr 2, poz. 40). Podobnie Sąd Najwyższy uznał, że niestawienie się do pracy po upływie okresu

pobierania zasiłku chorobowego i niezawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności nie stanowi podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdy pracodawca wiedział o jego niezdolności do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 708/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 561).

Z przedstawionych wypowiedzi można wnosić, że o ile nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy po upływie choroby może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07, LEX nr 897939 i z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 43/09, LEX nr 529759), o tyle samo niepoinformowanie pracodawcy nie powoduje tak daleko idącego skutku.

Po przeprowadzeniu powyższego wywodu okazuje się, że pozwany nie miał wystarczających podstaw do rozwiązania z powódką stosunku pracy. Po pierwsze, stosownie do art. 71 k.p. pracownik odwołany ze skutkiem wypowiedzenia nie ma obowiązku świadczyć pracy (chyba, że strony umówią się inaczej). Wobec tego uprawnienia (co wyróżnia powołanych na tle pracowników umownych) bezpodstawny jest zarzut nieusprawiedliwionego niestawienia się do pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 215). W orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że treść art. 71 k.p. jest jasna i sprowadza się do twierdzenia, że pracownik odwołany ze stanowiska nie ma obowiązku podjęcia w okresie wypowiedzenia innej pracy, chociażby to była praca dla niego odpowiednia. Brak obowiązku świadczenia pracy - mimo pozostawania pracownika w stosunku pracy - oznacza, że jest on zwolniony z powinności zgłaszania się w siedzibie pracodawcy lub w jakimkolwiek wyznaczonym przez niego miejscu, a jego nieobecność nie może być poczytana za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 686/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 484; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 245/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 144; z dnia 4 sierpnia 1994 r., I PRN 50/94, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 193 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 1977 r., I PRN 25/77, OSNCP 1979 z. 5, poz. 100).

Po drugie, niezawiadomienie przez powódkę pracodawcy o przyczynie nieobecności (czasie jej trwania i terminie stawienia się do pracy), zważywszy na generalną normę zawartą w art. 71 k.p., również nie może zostać poczytane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nauka prawa pracy i orzecznictwo sądowe zgodnie przyjmują, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” zawarto trzy elementy składowe. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Warszawa 1975, s. 150, A. Sobczyk, *Glosa do wyroku SN z dnia 19 marca 1998 r.*, I PKN 570/97, OSP 1999 nr 7-8, poz. 131; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 274; z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560).

Sąd Okręgowy uważa, że zachowanie powódki było bezprawne, gdyż naruszało art. 100 § 1 i § 2 pkt 1-4 k.p. Z przepisów tych trudno wprost wyinterpretować powinność pracownika zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności. Obowiązek ten został zadekretowany w § 2 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). Nie dotyczył on jednak powódki. W § 1 rozporządzenia wskazano bowiem, że przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Ustawowe zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (wymienione w art. 71 k.p.) nie może zostać zakwalifikowane jako „zdarzenie i okoliczność”, które „uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie”. Czym innym są bowiem zawarte w przepisie rangi ustawowej przyczyny nieobecności, a czym innym ustawowe zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. Dla ziszczenia się

pierwszej kategorii potrzebne jest wypełnienie w postaci zaistnienia zdarzeń lub okoliczności, w przypadku drugiej, przepis wprost kwalifikuje, że pracownik ma nie realizować swojego świadczenia. W świetle tego rozróżnienia staje się jasne, że obowiązek informacyjny pracownika dotyczy tylko zdarzeń lub okoliczności niepewnych, nie obejmuje zaś zwolnień z pracy wynikających bezwarunkowo z przepisu, którego treść powinna być pracodawcy znana.

Trudność w znalezieniu podstawy prawnej wadliwego zachowania powódki nie jest jedynym problemem. Sąd drugiej instancji nie wziął pod uwagę, że rozwiązanie stosunku pracy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie jest możliwe w razie każdego bezprawnego zachowania pracownika. Rozwiązanie to zastrzeżone zostało bowiem tylko względem niektórych powinności. Dopiero naruszenie podstawowych obowiązków usprawiedliwia działanie pracodawcy. W tym zakresie Sąd Okręgowy nie dokonał żadnych rozważań. Wyodrębnienie w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. obowiązku kwalifikowanego zmusza do określenia reguły pozwalającej na jego wytypowanie. Nie jest pozbawione racji twierdzenie, zgodnie z którym przypisanie do konkretnego obowiązku określenia „podstawowy” oceniane jest z pozycji pracodawcy (ujęcie podmiotowe). Kwalifikacja ta wymaga także uwzględnienia aspektu przedmiotowego, którego indywidualizacja następuje z uwagi na istotne znaczenie obowiązku dla osiągnięcia celu oczekiwanego przez pracodawcę (J. Brol, *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę*, Warszawa 1980, s. 192), czy też w przypadku zagrożenia interesów pracodawcy lub groźby wyrządzenia mu szkody (J. Szczerski, *Podstawowe problemy rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia*, PiZS 1975 nr 10-11, s. 6; K. Kolasiński, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Toruń 1997, s. 169). Zważywszy na ustawowe upoważnienie do nieświadczenia pracy (art. 71 k.p.) problematyczne, a wręcz błędne jest uznanie, że pracownik nieinformujący o przyczynie swojej nieobecności uchybia obowiązkowi podstawowemu. Zachowanie tego rodzaju wprawdzie w ujęciu subiektywnym może zostać przez pracodawcę ocenione negatywnie, jednak z przedmiotowego punktu widzenia nie prowadzi do zagrożeń po stronie zatrudniającego.

Przeprowadzone rozważania świadczą o naruszeniu przez Sąd odwoławczy art. 52 § 1 pkt 1 k.p., dlatego na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji.

kc