

POSTANOWIENIE

Dnia 23 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa K. Ł.

przeciwko (...) Liceum Ogólnokształcącemu im. (...) w C.

o przywrócenie do pracy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 23 marca 2022 r.,

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

z dnia 31 grudnia 2020 r., sygn. akt XI Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.025
(dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka K. Ł. domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w pozwanym (...) Liceum Ogólnokształcącym im. (...) w C. – w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – oraz zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w wysokości 2.938 zł miesięcznie, za każdy pełny miesiąc pozostawania bez pracy, począwszy od marca 2020 r. do dnia wydania orzeczenia w sprawie oraz w wysokości 3.918 zł za okres od dnia

wniesienia pozwu do końca lutego 2020 r., a także zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w C. , wyrokiem z 29 września 2020 r., oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy o pracę od 1 kwietnia 2009 r., początkowo na stanowisku kierownika gospodarczego, a od 1 września 2011 r. na stanowisku starszego specjalisty.

Od 22 listopada 2012 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie do 31 sierpnia 2015 r. na urlopie wychowawczym. W związku z urodzeniem drugiego dziecka od 1 września 2015 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim i urlopie rodzicielskim. Następnie od 5 lipca 2017 r. przebywała na urlopie wychowawczym, udzielonym łącznie do 5 stycznia 2020 r. Pismem z 22 listopada 2019 r. powódka złożyła oświadczenie o rezygnacji z dalszego korzystania z urlopu wychowawczego i wniosła o dopuszczenie jej do pracy od 23 grudnia 2019 r. Pismem z 4 grudnia 2019 r. pracodawca dopuścił powódkę z dniem 23 grudnia 2019 r. do pracy, zobowiązując ją do wykonania badań okresowych.

Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że powódka podczas wizyty lekarskiej w dniu 15 stycznia 2020 r. została poinformowana o zwolnieniu lekarskim od 15 stycznia 2020 r. do 28 stycznia 2020 r. Od 15 stycznia 2020 r. powódka nie stawiała się w pracy i nie poinformowała pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności. Pracodawca nie otrzymał zaświadczenia o niezdolności powódki do pracy.

Oświadczeniem z 21 stycznia 2020 r., doręczonym jej 22 stycznia 2020 r., pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując jako przyczynę rozwiązania ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niestawieniu się do pracy w dniu 15 stycznia 2020 r. i kolejnych dniach oraz niepowiadomieniu pracodawcy o przyczynie nieobecności w okresie od 15 stycznia 2020 r. do 21 stycznia 2020 r.

Po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powódka interweniowała w poradni zdrowia, która przesała do pracodawcy zaświadczenie o niezdolności do pracy powódki za okres od 15 stycznia 2020 r. do 18 stycznia 2020 r. i od 19 stycznia 2020 r. do 28 stycznia 2020 r. W obu zaświadczeniach jako datę ich wystawienia wskazano datę 22 stycznia 2020 r.

Pismem z 22 stycznia 2020 r. powódka wniosła o cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, wyjaśniając, że od 15 stycznia 2020 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim, które nie z winy powódki zostało dostarczone pracodawcy dopiero 22 stycznia 2020 r. zamiast 15 stycznia 2020 r. Pracodawca nie wyraził na to zgody.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że zgodnie z obowiązującym u pozwanego § 20 Regulaminu pracy pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego telefonicznie, przez osobę trzecią lub w inny sposób o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania. W okresie, kiedy wystawiano zwolnienia papierowe, powódka dzwoniła i informowała pracodawcę, że idzie do lekarza, a następnie przynosiła zwolnienie. Po otrzymaniu elektronicznego zwolnienia lekarskiego w grudniu 2019 r. powódka nie poinformowała pracodawcy o swojej niezdolności do pracy. Uznała, że pracodawca zostanie szybciej poinformowany drogą elektroniczną. Z tego samego powodu po wizycie u lekarza w dniu 15 stycznia 2020 r. nie dzwoniła do pracodawcy, by poinformować go o swojej nieobecności i jej przyczynie.

W ocenie Sądu Rejonowego żądanie powódki (przywrócenie do pracy) nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd stwierdził, że pracodawca mógł zastosować tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wynikający z art. 52 k.p. Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka zarówno naruszyła swoje podstawowe obowiązki wobec pracodawcy (wynikające z regulaminu pracy), jak i uczyniła to w sposób zawiniony. Nałożenie przez ustawodawcę w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 870) obowiązku

wystawienia przez lekarza prowadzącego leczenie zaświadczenia o niezdolności pracownika do pracy w formie elektronicznej i przesłania go do ZUS a za jego pośrednictwem do pracodawcy nie zwalnia pracownika z obowiązku niezwłocznego powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego obowiązek ten wynikał w przypadku powódki bezpośrednio z Regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego, z którym powódka została zapoznana oraz do którego się stosowała we wcześniejszym okresie. Skoro powódka, mając wiedzę o treści i zasadach zawartych w Regulaminie pracy i ciążącym na niej z mocy tego Regulaminu obowiązku, nie poinformowała pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności w pracy, to uczyniła to w sposób świadomy i zawiniony. Podkreślić należy, że to nie pracodawca powinien dzwonić do pracownika i dowiadywać się, dlaczego nie stawiał się on do pracy, lecz ten podstawowy obowiązek został nałożony na pracownika.

W sytuacji, jaka zaistniała w rozpoznawanej sprawie, powódka nie może powoływać się na brak winy po swojej stronie, ponieważ – stosując miernik przeciętnej staranności – należało przyjąć, że obowiązkiem powódki było chociażby upewnienie się, czy osoba trzecia (to jest lekarz prowadzący jej leczenie) poinformował pracodawcę o niezdolności powódki do pracy przez dostarczenie zwolnienia lekarskiego w odpowiednim terminie. W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu z 21 stycznia 2020 r. była przyczyną rzeczywistą i uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w C. wniosła powódka, zaskarżając go w całości.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 31 grudnia 2020 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy u pozwanego pracodawcy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 33.298 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku.

Sąd odwoławczy podzielił ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji. Nie podzielił jednak dokonanej na ich podstawie oceny prawnej zasadności roszczenia powódki.

Zdaniem Sądu Okręgowego, apelująca trafnie podniosła, że nie informując pracodawcy o swojej niezdolności do pracy od 15 stycznia 2020 r. (co zwalniało ją z konieczności stawienia się do pracy w tym dniu i dniach kolejnych), nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym pracodawca nie był uprawniony do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że mimo wprowadzenia tzw. elektronicznych zwolnień lekarskich, powódka była zobowiązana do powiadomienia pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Obowiązek ten wynikał z obowiązującego § 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), jak również z obowiązującego u pozwanego Regulaminu pracy oraz art. 100 § 1 i 2 k.p. w zakresie sumiennego wykonywania pracy i przestrzegania Regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku.

Jak wynika przy tym z niekwestionowanego przez strony stanu faktycznego, powódka nie poinformowała osobiście pracodawcy o przedłużeniu zwolnienia lekarskiego od 15 stycznia 2020 r., uznając – tak jak w przypadku poprzednich zwolnień lekarskich za okresy od 18 grudnia 2019 r. do 30 grudnia 2019 r. i od 31 grudnia 2019 r. do 14 stycznia 2020 r. – że pracodawca zostanie poinformowany o jej niezdolności do pracy drogą elektroniczną. Pracodawca otrzymał wcześniejsze zwolnienia lekarskie powódki i usprawiedliwił jej nieobecność. Nie zgłaszał przy tym żadnych uwag co do zaniechania powódki osobnego powiadomienia go o niezdolności do pracy. Mimo że powódka nie poinformowała pracodawcy o tym, że nie stawia się do pracy od 23 grudnia 2019 r. i od 31 grudnia 2019 r., pozwany nie wyciągnął w stosunku do niej żadnych konsekwencji. Dopiero, gdy wskutek błędu przychodni, pracodawca nie otrzymał zwolnienia lekarskiego powódki za okres od 15 stycznia 2020 r., zdecydował się na rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pozwany nie podjął przy tym próby wyjaśnienia przyczyn nieusprawiedliwienia nieobecności przez powódkę. Nie skontaktował się w tej sprawie z powódką, która pozostawała w przeświadczeniu, że elektroniczne zwolnienie lekarskie zostało przesłane do pracodawcy. Wiedziała

też, że pozwany akceptował dotychczasowy sposób usprawiedliwiania przez nią nieobecności. Po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powódka interweniowała w poradni, która 22 stycznia 2020 r. przesłała do pracodawcy zwolnienie lekarskie za okres od 15 stycznia 2020 r. do 18 stycznia 2020 r. i od 19 stycznia 2020 r. do 28 stycznia 2020 r.

Pozwany podał dwie przyczyny zwolnienia powódki. Pierwszą, polegającą na niestawieniu się powódki do pracy 15 stycznia 2020 r. i w dniach następnych oraz drugą, w postaci niepowiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w okresie od 15 stycznia 2020 r. do 21 stycznia 2020 r. Pierwsza przyczyna, aczkolwiek prawdziwa, nie może stanowić podstawy zwolnienia pracownika, nawet za wypowiedzeniem, gdyż powódka od 15 stycznia 2020 r. była niezdolna do pracy i jej nieobecność w pracy była usprawiedliwiona. Ocenie może podlegać tylko druga przyczyna zwolnienia powódki w postaci niepowiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności od 15 stycznia do 21 stycznia 2020 r. Nie można w tym wypadku przyjąć, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a zaniechanie powódki miało charakter rażącego niedbalstwa. W ustalonych okolicznościach uzasadnione było przyjęcie przez powódkę, że wystarczającą formę usprawiedliwienia jej nieobecności w pracy stanowiło przesłanie zwolnienia w formie elektronicznej przez przychodnię wystawiającą zwolnienie. Pracodawca tolerował wcześniej taki sposób usprawiedliwiania nieobecności, gdyż powódka nie informowała pozwanego o zwolnieniu lekarskim i nieobecności od 23 grudnia i od 31 grudnia 2020 r. Pozwany nie uznał, że zaniechanie powódki w przypadku tych zwolnień było ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych, a nawet, że było zwykłym naruszeniem obowiązków, i nie ukarał powódki np. karą nagany. Wynika z tego, że gdyby zwolnienie pojawiło się w systemie, to powódka nie zostałaby zwolniona z pracy. Oznacza to, że powódka nie została ukarana za własne zaniechanie, ale za błąd elektronicznego systemu przesyłania zwolnień lekarskich. Nie można w takiej sytuacji przyjąć, że przez swoje zachowanie powódka całkowicie ignorowała następstwa swojego zaniechania i przyjmowała, że wiedza pracodawcy co do przyczyny nieobecności pracownika nie ma znaczenia w procesie wykonywania pracy. Powódka była przekonana, że pracodawca otrzymał

informację o przyczynie jej nieobecności w pracy od 15 stycznia 2020 r. i dlatego sama nie poinformowała go o tym.

Sąd Okręgowy argumentował, że nie każda nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Wbrew założeniom Sądu pierwszej instancji, powódka dopuściła się jedynie niewielkiego uchybienia w formalnym usprawiedliwieniu swojej nieobecności. Wina powódki nie jest przy tym nacechowana takim nasileniem, aby można ją zakwalifikować jako spełniającą znamię ciężkości w naruszeniu obowiązku pracowniczego. Zwykle zaniedbania pracownika nie mogą zaś być oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2018 r., II PK 231/17, LEX nr 2615111).

Wbrew ocenie Sądu pierwszej instancji oraz stanowisku pozwanego w zachowaniu powódki nie wystąpiły elementy w postaci ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i zagrożenia naruszenia interesów pracodawcy, które są konieczne, aby skutecznie zwolnić pracownika bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy zachowanie powódki należało ocenić jako zwykłe zaniedbanie, które nie może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego: art. 56 k.p. i art. 58 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz § 1, 2 i 3 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 (Dz.U. z 1996 r. Nr 60, poz. 281) oraz § 20 pkt 3 Regulaminu pracy obowiązującego w (...) Liceum Ogólnokształcącym im. (...) w C.; art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 2 i 6 k.p. oraz § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie usprawiedliwienia nieobecności; art. 56 § 1 k.p., art. 39 k.p. oraz art. 57 § 2 k.p.;

2) naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 8 k.p. i art. 391 § 1 k.p.c.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K., zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego we wszystkich instancjach; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za drugą instancję.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, strona skarżąca powołała się na oczywistą zasadność skargi, wynikającą z błędnego zastosowania art. 56 k.p. i 58 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z § 1, 2 i 3 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 oraz § 20 pkt 3 Regulaminu pracy obowiązującego w (...) Liceum Ogólnokształcącym im. (...) w C..

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo wywołują wątpliwości interpretacyjne, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień

prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, pozwalających Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd). Wymagania konstrukcyjne skargi określa art. 398⁴ § 1 i 2 k.p.c., nakładając na skarżącego obowiązek zawarcia w skardze wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania oraz jego uzasadnienia.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie. Z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Sąd Najwyższy w ramach tzw. przedsądu bada tylko powołane w skardze kasacyjnej okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie, zaś cel wymagania przewidzianego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. może być osiągnięty jedynie przez powołanie i uzasadnienie przez skarżącego istnienia przesłanek o charakterze publicznoprawnym (art. 398⁹ § 1 k.p.c.).

Jednocześnie art. 398⁴ § 2 k.p.c. wymaga, aby wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania stanowił odrębny element pisma, niezależny od przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Uzasadnienie wniosku powinno natomiast nawiązywać do przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzecznictwa, skarga jest oczywiście uzasadniona w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., jeżeli zaskarżone skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna od razu, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPiUS 2003 nr 18, poz. 437). Oczywiste naruszenie prawa jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy jest ono z góry widoczne dla każdego prawnika, bez potrzeby głębszej analizy prawniczej, gdy jest zupełnie pewne i nie może ulegać żadnej wątpliwości, gdy podniesione zarzuty naruszenia określonych przepisów są zasadne *prima facie*, bez dokonywania głębszej analizy tekstu tych przepisów i bez doszukiwania się ich znaczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538).

Powołanie się na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje zatem skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawę do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, to jest podlegającą uwzględnieniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695). Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego lub procesowego, zarzucanych sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym, polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa lub jego oczywiście błędnym zastosowaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571).

W ocenie Sądu Najwyższego strona skarżąca nie wykazała, aby skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona.

Należy podkreślić, że zastosowane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nieostre sformułowanie o „ciężkim” naruszeniu podstawowych obowiązków przez pracownika służy elastycznemu stosowaniu tego przepisu i możliwości odniesienia go do wielu zróżnicowanych stanów faktycznych.

Judykatura wypracowała jednolicie kryteria, na podstawie których dokonuje się oceny zachowania pracownika w kontekście możliwości zastosowania tego przepisu. Przyjmuje się, że w użytym w nim pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125; z 10 marca 2015 r., LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych elementów.

Oдноśnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy – wkładka 2005 nr 12, s. 16; z 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie, oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że

swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 381).

Wbrew odmiennemu twierdzeniu strony pozwanej, Sąd drugiej instancji uznał, że powódka dopuściła się zwykłego zaniedbania, które nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Naruszyła postanowienia obowiązującego ją Regulaminu pracy oraz przepisy 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. Jej zachowaniu nie można jednak przypisać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. *Prima facie*, wywód zaprezentowany przez Sąd drugiej instancji nie może zostać uznany za oczywiście wadliwy. Sąd ten zastosował wytyczne, że oceny, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, dokonuje się, uwzględniając stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej dokonuje się, mając na uwadze ogół okoliczności dotyczących stosunku pracownika do jego obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe przypadkowe zachowanie (zaniedbanie). Nie można przy tym pomijać okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do swoich obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2016 r., I PK 242/15, LEX nr 2174066). Prawidłowa kwalifikacja zachowania pracownika z punktu widzenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie jest możliwa bez szczegółowego i indywidualnego zbadania przesłanek zastosowania tego przepisu, a następnie odniesienia ich do precyzyjnie odtworzonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 października 2016 r., III PK 9/16, LEX nr 2196710). Wynika z tego, że nie jest możliwe uznanie *a priori*, że

naruszenie przez pracownika określonego podstawowego obowiązku będzie zawsze charakteryzowało się „ciężkością”, w oderwaniu od szczegółowych ustaleń faktycznych. Te zaś, uwzględnione przez Sąd drugiej instancji, pozwoliły na zakwalifikowanie zachowania powódki jako „zwykłego zaniedbania”.

W orzecznictwie stwierdza się, 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 (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 752; z 22 września 1999 r., I PKN 270/99, OSNAPiUS 2001 nr 2, poz. 40; z 12 grudnia 2001 r., I PKN 708/00, OSNAPiUS 2003 nr 23, poz. 561). W rozpoznawanej sprawie powódka błędnie zakładała, że zwolnienie lekarskie wystawione jej za okres rozpoczynający się od 15 stycznia 2020 r. zostanie przesłane drogą elektroniczną do pracodawcy, podobnie jak dwa wcześniejsze zwolnienia lekarskie wystawione za okresy od 23 grudnia 2019 r. i od 30 grudnia 2019 r. To założenie było błędne, wynikało jednak z wcześniejszego doświadczenia powódki. Należy podzielić ocenę Sądu Okręgowego, że można tu mówić o „zwykłym zaniedbaniu” swoich obowiązków przez powódkę, a nie o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych w wyniku rażącego niedbalstwa.

Mając na względzie przedstawione argumenty, należało stwierdzić, że skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona. Z tych przyczyn Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na podstawie art. 98 k.p.c.