



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 stycznia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Ł. W.

przeciwko O. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

(poprzednio L. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.)

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 8 stycznia 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku

z dnia 28 lutego 2023 r., sygn. akt IV Pa 54/22,

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

UZASADNIENIE

Powód Ł. W., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa pismem z 27 października 2020 r., wniósł o zasądzenie od pozwanej L. Spółki z o.o. z siedzibą w G. na jego rzecz kwoty 19 219,86 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 20 października 2020 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Rejonowy w Rybniku wyrokiem z dnia 4 października 2022 r., V P 116/20 w pkt. 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 18.416,16 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 28 października 2020 r. tytułem odszkodowania, w pkt 2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 6.138,72 zł nadał rygor natychmiastowej z wykonalności, w pkt 4. I 5 zasądził koszty postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 1 października 2010 r. był zatrudniony u pozwanej w Wydziale P., ostatnio na stanowisku rewidenta taboru-ustawiacza. W trakcie obowiązywania umowy powoda, u pozwanej występowała przyjęta praktyka kontaktów pracowników z pracodawcą (bezpośrednimi przełożonymi) za pośrednictwem telefonu oraz prywatnej poczty elektronicznej. Powód miał również do dyspozycji służbowy tablet. Powód, na swój wniosek, pracował od 1 kwietnia 2016 r. w indywidualnym czasie pracy. Pracę taką określono jako „pod telefonem”. Pismem z 22 listopada 2019 r. powód wypowiedział wniosek dotyczący indywidualnego rozkładu czasu pracy, wnioskując o zastosowanie harmonogramu od 1 kwietnia 2020 r. Pismem z 20 grudnia 2019 r. (doręczonym pozwanej 30 grudnia 2019 r.) powód zwrócił się o wyjaśnienie, dlaczego otrzymuje harmonogram czasu pracy ustalony przez kierownika, skoro jest on niezgodny z grafikiem otrzymywanym z siedziby w G., a on ma indywidualny czas pracy. Z kolei pismem datowanym na dzień 22 listopada 2019 r. powód zwracał się do pozwanej o zaprzestanie z nim kontaktu za pośrednictwem prywatnej poczty elektronicznej, jednocześnie wnioskując o przesyłanie wszelkiej korespondencji pocztą tradycyjną na adres jego zamieszkania. Powód nie miał służbowej poczty elektronicznej. Pomimo wniosku powoda, pozwana nadal wysyłała powodowi harmonogramy pracy m.in. za pośrednictwem jego prywatnej skrzynki mailowej. Grafik pracy był wysyłany powodowi także na jego służbowy tablet.

W okresie od 24 listopada 2019 r. do 11 marca 2020 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, co skutkowało koniecznością przeprowadzenia badań kontrolnych celem ponownego dopuszczenia go do wykonywania pracy. O konieczności przeprowadzenia badań, powód został poinformowany poprzez pocztę tradycyjną. W dniu 12 marca 2020 r. powód udał się do lekarza medycyny pracy i uzyskał orzeczenie lekarskie potwierdzające jego zdolność do pracy. Powód wysłał orzeczenie do pracodawcy. W dniu 13 marca 2020 r. powód podjął bezskuteczną próbę kontaktu z G. K.. Pracownica I. C. podejmowała bezskuteczne próby kontaktu z powodem kolejno w dniach 11 marca 2020 r., 13 marca 2020 r. oraz 17 marca 2020 r. Pismem datowanym na 17 marca 2020 r. powód poinformował G. K. m.in. o przesłaniu kopii orzeczenia lekarskiego potwierdzającego jego zdolność do pracy, wskazując, że nie otrzymał potwierdzenia otrzymania przez pracodawcę nadanego przez niego listu pocztą tradycyjną w dniu 13 marca 2020 r., do którego w załączeniu dodał oryginał orzeczenia lekarskiego. Powód zaznaczył, że podejmował bezskuteczne próby kontaktu z bezpośrednim przełożonym. Powód wskazał też na niesprawność udostępnionego przez pozwaną tabletu oraz dodał, że po zrestartowaniu telefonu służbowego, utracił wszystkie kontakty. Powód zwrócił się o kontakt w celu podjęcia pracy. Pismo to zostało doręczone do Zakładu w C. w dniu 23 marca 2020 r.

W dniach 16, 17 i 18 marca 2020 r. powód podejmował bezskuteczne próby kontaktu telefonicznego z G. K. Bezpośredni przełożony nieodebranie połączeń od powoda tłumaczył tym, że 17 marca 2020 r. powód kontaktował się z nim po jego godzinach pracy, a 18 marca 2020 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniu 19 marca 2020 r. G. K. bezskutecznie podjął próbę kontaktu z powodem. Następnie, w tym samym dniu powód nawiązał telefoniczny kontakt z G. K. w którym ponownie poinformował o przesłaniu zaświadczenia o zdolności do pracy.

Zgodnie z obowiązującą u pozwanej praktyką powód zgłaszał telefonicznie pracodawcy odpowiadające mu terminy świadczenia pracy, zaś pozwana - działając przez upoważnionych pracowników (najczęściej dyspozytorów, ewentualnie kierowników) - akceptowała wskazane terminy, względnie proponowała własne - zamienne. Ustalenie terminów świadczenia pracy odbywało się w drodze wzajemnych ustaleń i akceptacji. Dyspozytornia była czynna całą dobę. Planowanie

godzin pracy z dyspozytorami odbywało się w godzinach od 7:00 do 19:00. O obowiązku stawienia się do pracy dodatkowo zawiadamiał dyspozytor dzień przed dniem pracy danego pracownika. Grafiki pracy powoda od listopada 2019 r. były ustalane bez konsultacji z nim. Zdarzało się, że wysyłane powodowi harmonogramy pracy nie pokrywały się z grafikami, które otrzymywał z siedziby firmy w G. Opracowany przez pozwaną 18 lutego 2020 r. harmonogram pracy na marzec 2020 r. przewidywał, że powód miał świadczyć pracę w dniach 3-4 marca, 7-8 marca, 11-12 marca, 15-16 marca, 19-20 marca, 23-24 marca, 27-28 marca oraz 31 marca. Harmonogram został przesłany powodowi na jego adres prywatnej poczty elektronicznej oraz został udostępniony na tablicie służbowym.

W dniu 20 marca 2020 r. kierownik G. K. wysłał do akceptacji wnioszek o rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym. W uzasadnieniu wskazano, że powód po zakończeniu zwolnienia lekarskiego nie dostarczył pracodawcy orzeczenia o zdolności do pracy oraz nie stawia się do pracy zgodnie z ustalonym harmonogramem.

U pozwanej występowała również praktyka, zgodnie z którą w sytuacji, w której dojazd rewidenta na miejsce świadczenia pracy nastąpiłby wraz z końcem lub pod koniec jego czasu pracy, względnie w sytuacji, w której rewidentowi dyspozytor oznajmił, że na stacji docelowej nie pozostały do wykonania czynności, które w ramach świadczenia pracy mógłby wykonać, rewident we własnym zakresie udawał się do swojego miejsca zamieszkania, opuszczając stanowisko pracy przed końcem przewidzianego czasu pracy. Opuszczenie stanowiska pracy odbywało się za zgodą dyspozytora, przy czym była to powszechnie stosowana praktyka. To pozwalało zaoszczędzić pracownikowi czas związany z powrotem do miejsca zamieszkania po zakończeniu pracy, zaś pracodawcy pozwalało uniknąć kosztów opłacania transportu.

Powód stawiał się w pracy 24 marca 2020 r. Miał świadczyć pracę od 19:00 do 7:00. W tym dniu pracę wykonywał też dyspozytor – K. R. O godzinie 3:00 powód zadzwonił do dyspozytora z pytaniem o dalsze dyspozycje. Powód został skierowany na pociąg od stacji C. do stacji G. O godzinie 4:18 pociąg dotarł do stacji R. O godzinie 4:28 powód ponownie kontaktował się z dyspozytorem, poinformował go,

że wysiada na stacji R., po czym wysiadł. Maszynista dotarł do stacji G. o godzinie 6:31. W G. powód miał sprawdzić skład.

Od 26 do 30 marca 2020 r. dyspozytorzy próbowali skontaktować się z powodem telefonicznie celem ustalenia dni pracy. Powód odpowiadał na próby kontaktu dyspozytorów w ten sposób, iż po czasie oddzwaniał.

Pismem datowanym na dzień 9 kwietnia 2020 r. pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana powołała się na: nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy od 13 marca 2020 r. do 24 marca 2020 r., samodzielne opuszczenie przez powoda stanowiska pracy przed zakończeniem pracy na zmianie nocnej rozpoczynającej się 24 marca 2020r. o godz. 19.00; odmowę stawienia się do pracy oraz niesubordynację wobec poleceń pracodawcy (odnośnie zdarzeń od 26 do 31 marca 2020 r.).

Zdaniem Sądu Rejonowego, w tak ustalonym stanie faktycznym, powództwo zasługiwało na uwzględnienie z następujących powodów.

Powód w pierwszym dniu po zakończeniu zwolnienia lekarskiego poddał się badaniom celem uzyskania zaświadczenia o zdolności do pracy, co świadczy o jego chęci powrotu do pracy. Nadto 13 marca 2020 r. powód podjął próbę kontaktu z jego bezpośrednim przełożonym, co wyłącza możliwość przyjęcia celowego unikania powrotu do pracy. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że powód w terminie zawiadomił pracodawcę o zdolności i oczekiwał na informację, kiedy ma stawić się do pracy. Powód pracował zgodnie z utrwaloną u pozwanej praktyką. Pozwana przesłała wprawdzie w lutym 2020 r. harmonogram pracy powoda na marzec, jednakże powód nie miał obiektywnej możliwości zapoznania się z nim za pośrednictwem urzędu służbowego z uwagi na jego niesprawność (co sygnalizował w piśmie oraz wiadomości sms do kierownika). Harmonogram przesłano również na prywatną pocztę elektroniczną powoda, przy czym powód nie miał obowiązku zapoznawania się z wiadomością, gdyż wcześniej informował pracodawcę, że korespondencji pracowniczej nie należy mu przysyłać na tenże adres jego prywatnej poczty elektronicznej. W ocenie Sądu Rejonowego pracownik nie ma obowiązku kontrolować poczty prywatnej i otwierać wiadomości od

pracodawcy, w szczególności gdy poinformował pracodawcę, że sobie tego nie życzy i przebywa na zwolnieniu lekarskim. Ponadto, należy zauważyć, że każdorazowo dyspozytor przed dniem pracy potwierdzał z pracownikiem stawienie się do pracy. W przypadku powoda takich kontaktów do 23 marca 2020 r. nie było. Istotnym jest również, że powód nie mógł świadczyć pracy do czasu wpłynięcia do pozwanej zaświadczenia o zdolności do pracy, co wskazał sam przełożony powoda G. K. w notatce z 20 marca 2020 r. Orzeczenie, jak wynika z materiału dowodowego, wpłynęło do pozwanej 23 marca 2020 r. Tym samym nie można uczynić zarzutu powodowi, że do tego dnia nie stawiał się do pracy. Sąd Rejonowy zaznaczył, że niejako elastyczny (telefoniczny) sposób współpracy pracowników z dyspozytorami i przełożonymi, a następnie nieprawidłowo stosowana zmiana w tym zakresie (wprowadzenie wiążącego grafiku z góry na cały miesiąc przez kierownika) nie może wywoływać negatywnych konsekwencji dla pracownika. Jednocześnie Sąd zwrócił uwagę, iż 19 marca 2020 r. powód nawiązał telefoniczny kontakt z bezpośrednim przełożonym, a ten nie poinformował go o ewentualnych nieobecnościach w pracy. Co więcej, podczas tej samej rozmowy 19 marca 2020 r. powód powiadomił swojego przełożonego o tym, że ponownie wysłał orzeczenie o zdolności do pracy. Z zeznań świadka G. K. wynika, że pozwana przyjęła wytłumaczenie powoda co do przesłania oryginału zaświadczenia, a następnie kopii, przy czym sprawdziła to w medycynie pracy, a mimo to G. K. 20 marca 2020 r. skierował wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym jako przyczynę podając m.in. niedostarczenie orzeczenia o zdolności do pracy. Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy uznał, iż, nie sposób przyjąć nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy w okresie od 13 do 24 marca 2020 roku.

Odnosząc się do dalszych przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania z powodem umowy o pracę, Sąd również przyjął, iż były one bezzasadne. Z zeznań świadków oraz powoda wynika, iż u pozwanej obowiązywała praktyka zgodnie z którą, pracownik zatrudniony na stanowisku rewidenta taboru - ustawiacza mógł wcześniej opuścić pracę, jeżeli czas pozostały po wykonaniu części obowiązków oraz po dojeździe na nowe miejsce pracy, uniemożliwiałby wykonanie dalszych czynności w całości czy nawet w części. O wcześniejszym zwolnieniu z pracy decydował dyspozytor. 24 marca 2020 r. powód stawiał się w pracy i miał wykonywać

obowiązki od 19:00 do 7:00. W trakcie pracy (po godz. 4.00), powód kontaktował się z dyspozytorem celem ustalenia możliwości szybszego opuszczenia pracy z uwagi na to, iż przewidywał niemożność pracy w nowo wyznaczonym miejscu związaną z ograniczeniami czasowymi, kolejne miejsce pracy powoda miał nastąpić przed zakończeniem pracy powoda, jak w istocie się stało - maszynista dotarł do stacji, gdzie powód miał wykonywać obowiązki pracownicze niecałe pół godziny przed zakończeniem zmiany powoda. Biorąc pod uwagę utrwaloną praktykę, dyspozytor powinien był 24 marca 2020 r. zezwolić na wcześniejsze opuszczenie pracy przez powoda. W ocenie Sądu samo przypuszczenie, co do braku wyrażenia zgody na opuszczenie przez pracownika pracy, nie może stanowić podstawy do przyjęcia, że takiej zgody (przynajmniej dorozumianej) nie było.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w części. Sąd Okręgowy w Rybniku wyrokiem dnia 28 lutego 2023 r., IV Pa 54/22 oddalił apelację wniesioną przez pozwaną L. Spółka z o.o. z siedzibą w G. od wyroku Sądu Rejonowego w Rybniku z dnia 4 października 2022 r., V P 116/20.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził obszerne, wyczerpujące postępowanie dowodowe i prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, natomiast zarzuty apelacji sprowadzają się w zasadzie do odmiennej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W szczególności, zdaniem Sądu Okręgowego, prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy, iż nie sposób przyjąć nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy w okresie od 13 do 24 marca 2020 r. Organizacja pracy przyjęta u pozwanej winna być czytelna i spójna, zasady zrozumiałe, jasne, nie budzące wątpliwości, gdyż organizacja pracy należy wyłącznie do pracodawcy, który winien o to dbać. Niewątpliwie, jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy, pozwana miała wiele możliwości wprowadzenia zmian zasad organizacyjnych skutkujących zdyscyplinowaniem powoda, jeżeli uważała, że kontakt z nim jest utrudniony. Stałą praktyką u pozwanej były harmonogramy pracy „na telefon”, brak było spójnych zasad współpracy dla wszystkich rewidentów, zatem słusznie przyjął Sąd Rejonowy, iż skoro zasady u pozwanej oparte były na praktykach, a kontakty dyspozytorów z rewidentami oparte na dość luźnej formule porozumień i uzgodnień, to nie można przypisać winy powodowi, a okoliczności opisane w punkcie drugim i trzecim oświadczenia o

rozwiązaniu umowy o pracę z powodem mogły skutkować co najwyżej zastosowaniem kary porządkowej czy upomnienia, ale z pewnością nie mogą uzasadnić rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Rybniku, zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając:

1) naruszenie przepisów postępowania mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 378 § 1 w zw. z art. 387 § 2¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez zaniechanie rozpoznania przedmiotowej sprawy w granicach apelacji, a w szczególności przez zaniechanie odniesienia się przez Sąd Okręgowy do podniesionych w apelacji zarzutów, co skutkuje tym, iż zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, pomimo, iż obowiązkiem Sądu Okręgowego było ponowne rozpoznanie sprawy w granicach apelacji oraz odniesienie się w uzasadnieniu wyroku do wszystkich zawartych w apelacji zarzutów;

b) art. 382 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez pominięcie następujących dowodów:

- z zeznań świadków I. C., K. R., K. K. oraz P. G. w zakresie, w którym z zeznań tych wynikało, iż w sytuacji, w której powód miał wątpliwości odnośnie czasu pracy bądź harmonogramu pracy, to powinien kontaktować się z dyspozytorem lub zastępcą kierownika, a nie z kierownikiem;

- z załączonego do odpowiedzi na pozew dokumentu w postaci zasad dotyczących korzystania z urządzeń mobilnych, wprowadzonych zarządzeniem nr [...];

- z przesłuchania powoda, w zakresie w jakim wynikało z niego, iż powód przyznał, że urządzenie mobilne (tablet służbowy) było sprawne, natomiast powód utracił do niego dostęp na skutek zaniechania zmiany hasła oraz, że zaniechał kontaktu z dyspozytorem w celu odzyskania hasła oraz dostępu do urządzenia mobilnego (vide: nagranie rozprawy z dnia 20 września 2022 r., minuta od 15:33 do 17:49);

- z załączonej do odpowiedzi na pozew koperty, która zawierała datę stempla pocztowego i datę nadania przez powoda zaświadczenia o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku w dniu 19 marca 2020 r.;

- z zeznań I. C., z których wynikało, iż świadek podjęła bezskuteczne próby kontaktu z powodem w dniach 13 marca 2020 r. oraz 17 marca 2020 r. oraz, że powód zaniechał przekazania świadkowi informacji o uzyskaniu zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku, które uzyskał w dniu 12 marca 2020 roku, pomimo, iż obowiązkiem Sądu Okręgowego było wydanie wyroku na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym;

2) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 22 ust. 1 k.p. w zw. z art. 129 § 3 k.p. w zw. z § 12 ust. 11 regulaminu pracy L. Sp. z o.o. (dalej „Regulamin”) w zw. z art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. przez ich niezastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy do oceny legalności wprowadzenia przez pozwanego harmonogramu czasu pracy dla powoda na miesiąc marzec 2020 roku oraz zmian w tym harmonogramie, pomimo, iż wyżej wymienione przepisy stanowią u pozwanego podstawę prawną ustalania rozkładu czasu pracy na każdy kolejny okres rozliczeniowy, który pokrywa się z miesiącem kalendarzowym;

b) art. 7 ust. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.) przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że powód skutecznie cofnął zgodę na przetwarzanie przez pozwanego prywatnego adresu poczty elektronicznej, pomimo, iż wysłany przez powoda za pośrednictwem poczty niepodpisany wydruk pisma z dnia 22.11.2019 r. pod nazwą „żądanie”, który nie został zaadresowany na adres siedziby pozwanego oraz nie zawierał podpisu powoda, nie sposób uznać za skuteczne wycofanie zgody na przetwarzanie danych osobowych w postaci adresu poczty elektronicznej;

c) art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. art. § 22 ust. 1 i 2 regulaminu w związku z art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. przez ich niezastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy do oceny zachowania powoda, polegającego na wysłaniu zaświadczenia o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku dopiero 7 dni po jego uzyskaniu oraz do zaniechania przez powoda usprawiedliwienia

nieobecności w dniach wskazanych w harmonogramie czasu pracy na marzec 2020 roku jako dni pracy powoda, pomimo, iż wyżej wymienione przepisy stanowią podstawę prawną obowiązków powoda w tym zakresie;

d) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie oraz art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. w zw. z § 7 ust. 2 pkt 1, 3, 7 oraz 10 regulaminu przez ich niezastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy i przyjęcie przez Sąd, że nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy w dniach od 13 marca 2020 r. do 23 marca 2020 r., samowolne opuszczenie stanowiska pracy przez powoda w dniu 24 marca 2020 roku na stacji w R. oraz odmowa stawienia się do pracy w dniach 27-28 marca 2020 r. oraz w dniu 31 marca 2020 r. zgodnie z wyznaczonym powodowi harmonogramem czasu pracy, a także liczne odmowy stawienia się do pracy po kontakcie telefonicznym dyspozytorów w miesiącu marcu 2020 r., nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo, iż zgodnie z wyżej wymienionymi przepisami są to podstawowe obowiązki pracownika, a powód naruszył je umyślnie i wielokrotnie w sposób rażący i zawiniony.

W oparciu o postawione zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Rybniku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Rybniku do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania; o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego okazała się zasadna w stopniu uprawniającym Sąd Najwyższy do wydania orzeczenia kasatoryjnego.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów postępowania, podkreślić należy, że sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym sprawę, a nie apelację, to jego obowiązkiem jest po pierwsze, rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), po drugie, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) i po trzecie, danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 327¹ w

związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Dopiero łączne spełnienie tych warunków pozwala na stwierdzenie, że postępowanie apelacyjne w sprawie toczyło się prawidłowo. Sąd drugiej instancji spełnia swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Skoro również w postępowaniu apelacyjnym obowiązuje art. 327¹ k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.), to uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji - który jest sądem nie tylko dokonującym kontroli prawidłowości (zgodności z prawem) wyroku sądu pierwszej instancji, ale przede wszystkim rozstrzygającym sprawę merytorycznie - powinno zawierać pełny opis podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, w tym ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W sytuacji, gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia pierwszoinstancyjnego, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, by stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia sądu odwoławczego (zamiast wielu zob. wyrok Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13).

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku jest wyjątkowo lakoniczne i krótkie, nawet jeżeli uwzględni się, że orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza możliwość ograniczenia się przez Sąd drugiej instancji do stwierdzenia, że sąd przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji oraz podzielił jego oceny prawne. Nie zwalnia to jednak Sądu drugiej instancji z obowiązku rzeczywistego odniesienia się do poszczególnych zarzutów apelacji (choć może to nastąpić łącznie w przypadku zarzutów tego samego rodzaju lub dotyczących tej samej kwestii), gdy są one istotne, uzasadnione i odnoszące się do meritum sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2021 r., I PSKP 3/21, OSNP 2022 nr 1, poz. 2). Jest tak w niniejszej sprawie z uwagi na to, że ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i częściowo kontestowane w apelacji pozwanego są na tyle oryginalne i odbiegające od powszechnego wzorca – z perspektywy doświadczenia życiowego w zakresie kształtowania relacji między pracodawcą a pracownikiem oraz dyscypliny środowiska pracy – że wymagają takiej właśnie zindywidualizowanej oceny Sądu drugiej instancji.

Z ustaleń Sądu pierwszej instancji, kwestionowanych w apelacji, wynikało bowiem, że to pracownik samodzielnie i dowolnie decydował o tym, czy jest w gotowości do pracy, czy i kiedy oraz jak długo będzie świadczył pracę oraz jak pracodawca ma się z nim kontaktować w celu przekazania poleceń wynikających z kierownictwa zakładem pracy. Ponadto, w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd drugiej instancji jednozdaniowo – z pełnym pominięciem analizy przesłanek zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - odniósł się do poszczególnych okoliczności podanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, pomijając także całkowitym milczeniem zarzut dotyczący sposobu ustalenia czasu pracy powoda począwszy od miesiąca marca. Czyni to zasadnym zarzut naruszenia art. 378 § 1 w zw. z art. 387 § 2¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego przez niedostateczne ustalenia stanu faktycznego art. 22 ust. 1 k.p. w zw. z art. 129 § 3 k.p. w zw. z § 12 ust. 11 regulaminu pracy L. Sp. z o.o. (dalej „Regulamin”) w zw. z art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.

Przechodząc do kolejnych zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, Sąd Najwyższy przypomina, że pracownik stawiający się do pracy po okresie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni ma obowiązek poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, na które zostanie skierowany przez pracodawcę w trybie art. 229 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 2021 r., II PSKP 13/21, LEX nr 3182905). Z kolei, 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. Obowiązek pracodawcy skierowania na badania kontrolne po wyczerpaniu okresu zasiłku chorobowego dotyczy pracownika, który po upływie tego okresu stawiał się do pracy i zgłosił gotowość jej wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 639/00, OSNP 2003 nr 17, poz. 415). Naruszenie przez pracownika ciężących także na nim obowiązków z art. 229 k.p. może być oceniane jako uchybienie podstawowemu obowiązkowi pracowniczemu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zaskarżony wyrok Sądu drugiej instancji nie wyjaśnia tymczasem, podobnie jak wyrok Sadu pierwszej instancji, na jakiej podstawie faktycznej (np. zwyczaj zakładowy, uzgodnienia z pracodawcą (przełożonym), zdarzenia nadzwyczajne, itp.) oraz prawnej przyjęto, że pracownik, który tak jak powód udał się na badania kontrolne, o

których mowa powyżej, oraz otrzymał stosowne zaświadczenie lekarskie potwierdzające zdolność do wykonywania pracy, nie stawia się w usprawiedliwiony sposób do pracy celem jej wykonywania, ponieważ zaświadczenie to wysłał pocztą zwykłą na adres pracodawcy. Zgodnie zaś z orzecznictwem Sądu Najwyższego nieobecność pracownika w pierwszym dniu po upływie choroby może – choć nie musi – stanowić, w przypadku braku usprawiedliwionych przyczyn tej nieobecności, podstawę do rozwiązania umowy o pracę w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 29 października 2007 r., II PK 54/07, LEX nr 897939).

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Pojęcie interesu pracodawcy obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy jest przy tym traktowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego jako zachowanie pracownika przybierające postać co najmniej rażącego niedbalstwa, które przejawia się nieprzewidywaniem przez pracownika, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, choć mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13). Czyni to zasadnym zarzut naruszenia art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. art. § 22 ust. 1 i 2 regulaminu w związku z art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. przez niezastosowanie do oceny zachowania powoda, polegającego na nieprzedstawieniu pracodawcy zaświadczenia o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku natychmiast po jego uzyskaniu oraz zaniechania przez powoda usprawiedliwienia nieobecności w dniach wskazanych w harmonogramie czasu pracy na marzec 2020 r. jako dni pracy powoda. Naruszenie to jest konsekwencją nieustalenia przez Sądy obu instancji skuteczności wypowiedzenia przez powoda dotychczasowego rozkładu czasu pracy, a konkretnie z jakim dniem pracodawca zyskał uprawnienie do ustalenia czasu pracy powoda według harmonogramu. Za zasadny należało także uznać zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. przez przyjęcie przez Sąd, że

nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy w dniach od 13 marca 2020 roku do 23 marca 2020 r. oraz odmowa stawienia się do pracy w dniach 27-28 marca 2020 r. oraz w dniu 31 marca 2020 r. zgodnie z wyznaczonym powodowi harmonogramem czasu pracy, nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie doszło natomiast do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie dotyczącym przyczyny obejmującej samowolne opuszczenie stanowiska pracy przez powoda w dniu 24 marca 2020 r. na stacji w R., ponieważ z ustaleń faktycznych postępowania sądowego – akurat w tym zakresie – wynika, że nie można przypisać powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z uwagi na niejasności co do faktu uzyskania zgody dyspozytora na wcześniejsze zakończenie pracy.

Niezasadny jest również zarzut naruszenia art. 7 ust. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 2016/679, ponieważ z ustaleń faktycznych nie wynika, by powód cofnął zgodę na przetwarzanie przez pozwanego prywatnego adresu poczty elektronicznej w sposób opisany przez powoda, a ponadto z przepisu tego wynika jedynie, że cofnięcie zgody ma następować w formie równie łatwej formie, jak jej wyrażenie.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

r.g.