



Sygn. akt II PSKP 13/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)
SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M. G.
przeciwko K. spółce z o.o. w P.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 marca 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 22 listopada 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

- I. oddala skargę kasacyjną;**
- II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy w P. zasądził od pozwanej K. Spółka z o. o. z siedzibą w P. na rzecz powoda M. G. 12.568,50 zł tytułem odszkodowania (pkt 1), oddalił powództwo co do pozostałych roszczeń (pkt 3).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny. Powód był zatrudniony w przedsiębiorstwie pozwanej od dnia 1 grudnia 2012 r. na stanowisku kierownika pociągu w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, od dnia 1 grudnia 2014 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W 2015 r. powód z uwagi na swój stan zdrowia był niezdolny do pracy, w związku z czym przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Po zakończeniu 182 - dniowego okresu zasiłkowego, na mocy orzeczenia lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 stycznia 2016 r. uznany został za niezdolnego do pracy, w związku z czym przyznano mu świadczenie rehabilitacyjne, które pobierał przez kolejnych 12 miesięcy. W dniu 14 listopada 2016 r., w związku z kończącym się okresem ustalonej niezdolności do pracy pozwana przekazała powodowi skierowanie na okresowe i kontrolne badania lekarskie. Powód otrzymał także skierowanie na badania psychologiczne, w postaci psychotestów, których termin przeprowadzenia wyznaczony został w Zakładzie Medycyny Kolejowej na dzień 8 grudnia 2016 r.

Wnioskiem z dnia 9 listopada 2016 r. powód wystąpił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznanie mu renty z tytułu niezdolności do pracy. Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS z dnia 6 grudnia 2016 r. powód został uznany za częściowo niezdolnego do pracy do dnia 30 czerwca 2017 r. Wobec powyższego na mocy decyzji wstępnej z dnia 27 grudnia 2016 r. powodowi od dnia 8 grudnia 2016 r. przyznana została renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy ustalonej do dnia 30 czerwca 2017 r. W dniu 6 grudnia 2016 r. powód w rozmowie telefonicznej poinformował pracodawcę o wydanym przez organ rentowy orzeczeniu w przedmiocie jego częściowej niezdolności do pracy. Zgodnie z informacją uzyskaną od pracownika pozwanej powód dnia następnego, to jest 7 grudnia 2016 r. stawiał się w siedzibie pracodawcy i przedstawił m.in. orzeczenie lekarza orzecznika ZUS. Tego dnia powód odbył rozmowę z naczelnikiem wydziału spraw pracowniczych B. S., w trakcie której poinformował, że pomimo stwierdzonej częściowej niezdolności do pracy chce nadal pracować, powołując się na swoją sytuację rodzinną wynikającą, przede wszystkim z faktu, że był jedynym żywicielem rodziny. W trakcie rozmowy pracownik pozwanej zasugerował powodowi, że celowe byłoby gdyby on sam, wobec stwierdzonej niezdolności do pracy,

zrezygnował z zatrudnienia. B. S. wskazała też powodowi, że niecelowe będzie przystępowanie przez niego do badań kontrolnych, jak też okresowych w związku z długim okresem niezdolności do pracy, wobec wcześniejszego stanowiska lekarzy organu rentowego. W trakcie rozmowy pracownik kadr wyjaśniła powodowi, że w zaistniałej sytuacji uzasadnione będzie rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę w drodze porozumienia stron i po odzyskaniu przez powoda pełnej zdolności do pracy, ponowne jego zatrudnienie. Powód takiego rozwiązania nie chciał zaakceptować, albowiem zależało mu na dalszej pracy u pozwanej. W odpowiedzi na deklarację co do chęci kontynuowania zatrudnienia, powód uzyskał informację o konieczności przeprowadzenia w tym zakresie rozmowy z prezesem zarządu pozwanej. Rozmowa z prezesem zarządu miała miejsce w kolejnym tygodniu. W jej trakcie powód ponownie zadeklarował, że chce nadal pracować na rzecz pozwanej. Także prezes zarządu pozwanej zaproponował powodowi, by z uwagi na jego niezdolność do pracy rozwiązać umowę o pracę i po odzyskaniu zdrowia przez powoda zatrudnić go w późniejszym okresie ponownie. Powód jednak wyjaśnił, że jest jedynym żywicielem rodziny i chciałby kontynuować zatrudnienie. Ponadto miał obawy, czy po zakończeniu okresu, na jaki przyznana mu została renta pracodawca ponownie go zatrudni.

Powód nie poddał się badaniu okresowemu i kontrolnemu, wobec uzyskanej uprzednio od pracownika działu kadr informacji o niecelowości ich przeprowadzania. Ostateczną decyzją z dnia 6 lutego 2017 r. powodowi przyznana została renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy do dnia 30 czerwca 2017 r. W dniu 9 lutego 2017 r. powód stawiał się w siedzibie pracodawcy i przedstawił ostateczną decyzję o przyznaniu mu prawa do renty w związku z częściową niezdolnością do pracy. Powód nadal deklarował pracodawcy, że chce świadczyć pracę. W trakcie tej obecności powód dowiedział się, że dni od 6 grudnia 2016 r. do 9 lutego 2017 r. stanowiły okres nieobecności w pracy. W kolejnych dniach powód nie stawiał się w miejscu pracy, jak też nie kontaktował się z pracodawcą. Z tej przyczyny w dniu 16 lutego 2017 r. z powodem skontaktował się pracownik wydziału spraw pracowniczych K. B. Osobie tej powód przekazał, że nie jest zainteresowany rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Informację o przebiegu rozmowy z powodem pracownik pozwanej przekazał naczelnikowi B. S., która

jeszcze tego samego dnia skontaktowała się telefonicznie z powodem, pytając go dlaczego nie ma go w miejscu pracy. Pracownik ten poinformował powoda o jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy przez okres 7 dni, to jest od 10 do 16 lutego 2017 r. W trakcie rozmowy powód wyraził niezrozumienie dlaczego dni te stanowią nieusprawiedliwioną nieobecność. Naczelnik wyjaśniła powodowi, że dni te mogą zostać pokryte urlopem wypoczynkowym lub ewentualnym zwolnieniem lekarskim. Jednocześnie B. S. wskazała, że w zaistniałej sytuacji pracodawca jest uprawniony do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 k.p. W odpowiedzi powód poinformował, że pracodawca może go zwolnić, jeżeli faktycznie zaistniały ku temu podstawy. Po tej rozmowie, w kolejnych dniach powód nie stawiał się w miejscu pracy w obawie przed ewentualnymi działaniami pracodawcy. Po dniu 16 lutego 2017 r. powód nie złożył też wobec pracodawcy oświadczenia, z którego wynikałoby, że jest gotowy do świadczenia pracy. Powód nie otrzymał ponownej informacji co do kwestii wykonania badań lekarskich i możliwości dalszego zatrudnienia u pozwanego. Powód z uwagi na swój stan zdrowia, wynikający także z przebytego zabiegu, starał się ograniczać sytuacje dla niego stresogenne i pozostawał w domu. Pozwana po dniu 16 lutego 2017 r. w żaden sposób nie kontaktowała się z powodem. Nie przypominała powodowi o konieczności wykonania badań lekarskich, tym samym nie informując go, że wydane mu wcześniej skierowanie jest nadal ważne. W tym okresie pracodawca nie występował też z propozycją zatrudnienia powoda na innym stanowisku pracy. Ostatecznie pracodawca anulował wystawione dla powoda skierowania na badania lekarskie.

Pismem z dnia 9 marca 2017 r., doręczonym powodowi w dniu 16 marca 2017 r., pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, jako przyczynę zakończenia stosunku pracy w tym trybie wskazując ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia sporządzenia oświadczenia pracodawcy w tym przedmiocie, nie stawiał się w pracy oraz nie wykonał kontrolnych badań lekarskich po długotrwałej nieobecności, po tym jak dnia 9 lutego 2017 r. powód przedstawił pracodawcy decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznaniu mu renty z tytułu częściowej niezdolności

do pracy. Po dniu 30 czerwca 2017 r. lekarz orzecznik stwierdził, że powód jest całkowicie niezdolny do pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że rzeczywistą przyczyną, dla której pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, była jego odmowa rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i jednocześnie to, iż orzeczeniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych został uznany za osobę częściowo niezdolną do pracy, a to z kolei przekładało się na niższą jego przydatność do pracy. Pracodawca natomiast nie był zainteresowany tym, aby zatrudnić powoda na innym stanowisku. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że nawet jeśli, by uznać, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była jego nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy i brak wykonania badań lekarskich, to i tak rozwiązanie umowy z powodem w trybie art. 52 k.p. było nieprawidłowe. Sąd pierwszej instancji wskazał bowiem, że z przepisów prawa pracy wynika, iż rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 k.p. wymaga zaistnienia szczególnych okoliczności, w tym po stronie pracownika musi istnieć umyślność oraz rażące niedbalstwo. Okoliczności sprawy nie przemawiają za taką kwalifikacją.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji nieobecność powoda w pracy nie doprowadziła do naruszenia interesów pracodawcy, jak też nie naraziła go na szkodę. Powód od dłuższego czasu był nieobecny z powodu choroby, a po zakończeniu świadczenia rehabilitacyjnego również nie wykonywał pracy, na co pozwana się zgadzała. W ocenie Sądu Rejonowego działanie pozwanej polegające na rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu jej wypowiedzenia, godziło także w zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Powód był wieloletnim pracownikiem pozwanej, swoją pracę wykonywał w sposób należyty, o czym świadczy choćby brak jakichkolwiek kar porządkowych, zaś jego długotrwała nieobecność w pracy spowodowana była z przyczyn od niego niezależnych, wynikających z jego stanu zdrowia. Pomimo jednak powyższego, pozwana swoim działaniem doprowadziła do sytuacji, w której powód utracił zatrudnienie w trybie najbardziej niekorzystnym z punktu widzenia pracownika i takie działanie pozwanej nie może korzystać z ochrony. W ocenie Sądu bezpośrednią przyczyną zaistniałej sytuacji, w tym postawy bierności powoda, był brak rzetelnej informacji od pozwanej oraz jej dążenie do zakończenia stosunku

pracy z powodem. Nadto, w świetle obiektywnej oceny sytuacji nie sposób upatrywać w działaniu powoda celowego, lekceważącego działania mającego narazić pozwaną na jakąkolwiek szkodę. Dlatego Sąd pierwszej instancji zasądził odszkodowanie z art. 56 § 1 k.p.

Wyrokiem z dnia 22 listopada 2018 r. Sąd Okręgowy w P. zmienił wyrok Sądu Rejonowego (w pkt 1) i oddalił powództwo w całości. W ocenie Sądu odwoławczego ziściły się przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wskazał, że bezsporna jest nieobecność w pracy powoda od dnia 10 lutego 2017 r., a także to, że nie złożył on żadnego usprawiedliwienia swojej nieobecności. Odnosząc się do drugiej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy o pracę, to również niekwestionowane było, iż powód mimo stosownego skierowania, nie udał się na kontrolne badania lekarskie. W tym kontekście, Sąd odwoławczy wskazał na podstawowy obowiązek pracowniczy, jakim jest przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Nie budzi wątpliwości, iż obowiązek ten narusza pracownik, który nie stawia się do pracy i nie usprawiedliwia swojej nieobecności. Sąd Okręgowy wskazał też na naruszenie obowiązku określonego w art. 100 § 2 pkt 3 k.p. Pracownik ma bowiem obowiązek przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. A zatem, w ocenie Sądu Okręgowego niewątpliwie poddanie się obowiązkowym badaniom lekarskim winno być kwalifikowane jako podstawowy obowiązek pracownika.

Niestawianie się powoda w pracy bez usprawiedliwienia, jak również udzielenie przez powoda odpowiedzi, sprowadzającej się do stwierdzenia, że pracodawca może go zwolnić oraz niestawienie się na badania lekarskie nie sposób zinterpretować inaczej jak tylko jako rażące niedbalstwo, polegające na niedołożeniu należytej staranności wymaganej od pracownika co do przestrzegania podstawowych obowiązków pracowniczych. Niezrozumiałe jest więc akceptowanie przez Sąd pierwszej instancji powyższego zachowania M. G. i tłumaczenie go jego bezradnością, czy też brakiem należytego wsparcia ze strony pracodawcy. W tym kontekście za uzasadniony należy uznać zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów.

Zdaniem Sądu odwoławczego z zeznań świadków wynika w sposób spójny i konsekwentny, iż pracodawca mając świadomość sytuacji zdrowotnej powoda

oczekiwał od grudnia 2016 r. na decyzję organów rentowych. Sąd Rejonowy zdaje się także pomijać okoliczność, iż pracodawca miał przecież możliwość rozwiązania z powodem stosunku pracy na podstawie art. 53 k.p. Tymczasem pracodawca nie tylko nie podjął powyższych kroków, lecz (działając przez pracowników działu kadr) poinformował M. G. jakie działania winien on przedsięwziąć celem kontynuacji pracy, poczynając od kwestii zupełnie podstawowej, jak stawienie się na badania lekarskie, potwierdzające zdolność do pracy. Nadto, z uwagi na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, pracodawca kontaktował się z powodem - w dniu 16 lutego 2017 r. Jednocześnie B. S. zaproponowała powodowi, aby nieobecności w pracy pokrył urlopem wypoczynkowym bądź ewentualnym zwolnieniem lekarskim. W takiej sytuacji uznanie, przez Sąd pierwszej instancji, iż działanie pracodawcy było niechętnie, stronnictwo i nakierowane na chęć pozbycia się powoda z pracy jest istotnie sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania. Nie sposób także przyjąć, że pracodawca uznał arbitralnie, iż wynik takich badań będzie negatywny. B. S. podczas swoich zeznań przyznała wprawdzie, że miała obawy, czy powód takie badania przejdzie z uwagi na jego sytuację zdrowotną. Jednakże takie stwierdzenie świadka miało jedynie walor supozycji, gdyż to nie pracodawca podejmuje decyzję w zakresie badań kontrolnych pracownika, lecz upoważniony lekarz medycyny pracy. A zatem, nawet wyrażone przez B. S. obawy co do wyniku badań w żadnym zakresie nie zwalniały powoda z obowiązku stawienia się na nie, skoro został na nie skierowany przez pracodawcę, zgodnie z obowiązującymi w tej mierze przepisami.

Ze wskazanych przyczyn Sąd odwoławczy nie zaaprobował ustaleń faktycznych dokonanych przez sąd pierwszej instancji jakoby pracodawca poprzez zamierzone działania polegające na dezinformacji powoda na temat niecelowości poddania się badaniom lekarskim świadomie wprowadził go w błąd mając na celu zakończenie z nim stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji nie dostrzegł, że pracodawca postawiony został przez powoda w sytuacji w której nie mógł mu powierzyć dotychczas pełnionych obowiązków (z uwagi na brak aktualnych badań kontrolnych), a jednocześnie powód nie aprobował przedstawionych mu propozycji rozwiązania zaistniałej sytuacji (poprzez powierzenie mu innego stanowiska po otrzymaniu zaświadczenia lekarza medycyny pracy bądź rozwiązania stosunku

pracy a następnie ponownego zatrudnienia po ustaniu okresu rentowego). Co więcej, powód nie stawiał się w pracy i nawet po skontaktowaniu się z nim pracownika działu kadr nie wyraził woli powrotu do pracy. Od powoda można było oczekiwać, iż miał on świadomość, iż podstawowym obowiązkiem pracownika jest stawianie się w pracy, zaś w przypadku nieobecności: niezwłoczne jej usprawiedliwienie oraz poddanie się obowiązkowym badaniom lekarskim. Trudno zatem oczekiwać od pracodawcy, że w sytuacji, w jakiej został postawiony przez powoda polegającej na niedopełnieniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych winien kontynuować z nim stosunek pracy. Wobec powyższego, rozwiązanie z umowy o pracę było trafne.

Sąd odwoławczy przypomniał, że pracodawca może stosować art. 52 § 1 pkt 1 k.p. także wtedy, gdy zawinione działanie pracownika powoduje tylko zagrożenie jego interesów. Ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków nie występuje tylko wtedy, gdy wystąpi konkretny skutek (szkoda). Z powyższych przyczyn nie sposób zaaprobować stanowiska Sądu pierwszej instancji, iż nieobecność M. G. w pracy nie doprowadziła do naruszenia interesów pracodawcy, czyli nie naraziła go na szkodę.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, w sytuacji gdy naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych nie miało charakteru rażącego i kwalifikowanego, a nadto w okolicznościach przedmiotowej sprawy było usprawiedliwione,

- art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., które polegało na dokonaniu dowolnej oceny materiału dowodowego, bez uwzględnienia całokształtu tego materiału i bez uzasadnienia dlaczego Sąd oparł orzeczenie na części zebranego materiału dowodowego, a w konsekwencji dokonał wadliwych ustaleń, sprzecznych z materiałem dowodowym zebrany przez Sąd pierwszej instancji,

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nienależyte uzasadnienie prawne i faktyczne wyroku w zakresie w jakim Sąd drugiej instancji uznał, że powód dopuścił się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych i pominięcie przy powyższej ocenie okoliczności związanych ze złożoną powodowi

przez i pozwaną propozycją rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i nie odniesienie się do konsekwencji odmowy przyjęcia przez powoda takiej formy rozwiązania stosunku pracy.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powód domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenia wyroku i orzeczenia o istocie sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Podstawy skargi kasacyjnej odwołujące się do przepisów postępowania nie są nośne, co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się 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.). Nie jest prawdą, że Sąd odwoławczy niezgodnie z wymaganiami określonymi w art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnił stan faktyczny i prawny, który uznał za miarodajny. Sąd Najwyższy nie miał problemu ze zrozumieniem stanowiska prezentowanego przez Sąd Okręgowy. Oznacza to, że nie doszło do uchybienia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nienależyte uzasadnienie prawne i faktyczne wyroku.

Nietrafny okazał się również zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę wskazano dwie przyczyny. Po pierwsze zarzucono, że od dnia 10 lutego 2017 r. powód nie stawiał się w pracy. Po drugie, że nie wykonał kontrolnych badań lekarskich po długotrwałej nieobecności. Sąd Okręgowy jest zdania, że obie przyczyny korespondują z podstawowymi obowiązkami pracowniczymi, zachowanie powoda zatem było bezprawne, a dodatkowo zawinione w stopniu przynajmniej rażąco niedbałym. Założenie to tylko w części jest prawidłowe.

Istotnie Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że 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). Przypadki w których formułowano taki pogląd nie dotyczyły jednak nieobecności powstałej w obliczu długotrwałej niezdolności do pracy z powodu choroby. Zauważono bowiem, 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).

W tym miejscu zachodzi konieczność zwrócenia uwagi, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się pogląd, zgodnie z którym 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 niezdolności do pracy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 708/00, OSNP 2003, nr 23, poz. 561. Zapatrywanie to nie stoi w opozycji do stanowiska, zgodnie z którym nieobecność pracownika w pierwszym dniu po upływie choroby może stanowić, w przypadku braku usprawiedliwionych przyczyn tej nieobecności, 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; z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800). U podstaw tego poglądu leży założenie, że obowiązkiem pracownika po ustaniu powodów nieobecności wskazanych w art. 229 § 2 k.p., a więc niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni z powodu choroby, jest stawienie się do pracy i zgłoszenie gotowości jej wykonywania. Uchylenie się od tego obowiązku pociąga za sobą skutek po stronie pracodawcy w postaci uniemożliwienia mu realizacji obowiązku skierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie.

Na tym etapie rozważań możliwe jest podsumowanie. Po pierwsze, przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a polegająca na niestawieniu się w pracy od dnia 10 lutego 2017 r. nie może zostać

zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych bez wykazania, że powód odzyskał zdolność do świadczenia pracy. Tylko bowiem w takim przypadku można by twierdzić, że nieobecność powoda była nieusprawiedliwiona. Takich ustaleń w sprawie brak, a to oznacza, że ta przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie usprawiedliwia pracodawcy. Po drugie, przywołane orzecznictwo Sądu Najwyższego nie przesądza, że drugi zarzut, jaki pracodawca postawił w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę uzasadnia zakończenie więzi prawnej. Inna jest bowiem sytuacja, w której pracownik nie stawia się do pracy po upływie okresu zasiłkowego, a inna, gdy zostaje zobowiązany do przeprowadzenia badań kontrolnych, jednak obowiązku tego nie realizuje i nadal nie stawia się do pracy.

Odnosząc się do stanu faktycznego sprawy, trzeba wskazać, 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. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94; z dnia 26 października 2016 r., III PK 9/16, OSNP 2018 nr 1, poz. 4). Zgodnie bowiem z art. 229 § 2 k.p., pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim, a w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. 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). Nie znaczy to jednak, że obowiązek poddania się badaniom kontrolnym jest powinnością o podstawowym charakterze w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Nie przekonuje w tym zakresie stanowisko Sądu Okręgowego, że niepoddanie się badaniom kontrolnym należy wiązać z obowiązkiem określonym w

art. 100 § 2 pkt 3 k.p. W przepisie tym chodzi bowiem nie o jakiekolwiek zasady bezpieczeństwa i higieny, ale o zasady odnoszące się do pracy. Oznacza to, że przepis ten obejmuje tylko zasady mające zastosowanie w procesie świadczenia pracy. Powinność z art. 229 § 2 k.p. właściwości takich nie posiada. Badania kontrolne warunkują dopuszczenie do pracy, a zatem nie można ich postrzegać jako zasad bezpieczeństwa obowiązujących w trakcie świadczenia pracy. Nie znaczy to jednak, że naruszenie przez pracownika art. 229 § 2 k.p. nie może być oceniane jako uchybienie podstawowemu obowiązкови pracowniczemu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Z treści art. 229 § 2 k.p.c. wynika, że „pracownik podlega” badaniom lekarskim, w tym kontrolnym. Poza dyskusją pozostają władcze właściwości przepisu. Zwrot ten należy odczytywać jako obowiązek poddania się badaniom, co znajduje odzwierciedlenie w zakazie wyrażonym w § 4 omawianego artykułu. Skoro pracodawca nie może dopuścić pracownika bez aktualnych badań do pracy, to omawianą powinność trzeba wiązać z podstawowym obowiązkiem, jakim jest wykonywanie pracy z art. 100 § 1 k.p. Pracownik, który bez usprawiedliwienia (co miało miejsce w stanie faktycznym sprawy) nie poddaje się badaniom kontrolnym uniemożliwia realizację świadczenia pracy, co jednoznacznie kwalifikowane jest jako występowanie przeciwko obowiązкови o charakterze podstawowym. Również argument systemowy przemawia za taką kwalifikacją. Chodzi o relację zachodzącą między art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p.

W orzecznictwie przyjęto, że zakaz rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy (art. 53 § 3 k.p.) w związku z ustaniem przyczyny nieobecności nie powinien mieć zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 342; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 286/03, LEX nr 2477180; z dnia 18 marca 2015 r., III BP 1/14, LEX nr 1751867 i z dnia 29 listopada 2016 r., II PK 242/15, LEX nr 2202494). Dlatego rozpoczęcie przez pracownika korzystania z udzielonego mu przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego jest równoznaczne z ustaniem przyczyny nieobecności w rozumieniu art. 53 § 3 k.p.,

chyba że nie było podstaw do udzielenia tego urlopu z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 565/99, OSNAPiUS 2001 nr 17, poz. 530; z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07, LEX nr 897939; z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 84/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 6, s. 309-312; z dnia 26 października 2016 r., III PK 9/16, OSNP 2018 nr 1, poz. 4).

Z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że obowiązkiem pracodawcy jest wykazanie, iż w dniu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 k.p. pracownik był niezdolny do pracy. Jeszcze dalej idące poglądy zaprezentowano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. (I PK 89/05, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 296). Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że wiedza o odmowie wnioskodawcy świadczenia rehabilitacyjnego nie może zastępować wykazania pracownikowi, we właściwym trybie, iż na dzień następujący po dniu wyczerpania okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia był on faktycznie niezdolny do jej podjęcia. Podobne rozstrzygnięcie zapadło w wyroku z dnia 21 września 2006 r. (II PK 6/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 252). Przyjęto w nim, że rozwiązanie w trybie art. 53 § 1 k.p. umowy o pracę z pracownikiem, który z tytułu niezdolności do pracy pobiera zasiłek chorobowy stanowi naruszenie prawa, także gdy decyzja organu rentowego przedłużająca okres pobierania zasiłku nie jest znana pracodawcy. Wynika więc z powyższego, że nawet w sytuacji gdy pracodawca ma pewne przesłanki by uważać, iż nieobecność pracownika jest spowodowana jego niezdolnością do pracy powinien ustalić jaka jest rzeczywista przyczyna nieobecności pracownika w pracy. Gdyby okazało się zaś, że przyczyną nieobecności nie była niezdolność pracownika do pracy, to rozwiązanie umowy o pracę naruszałoby art. 53 k.p.

Sumując tę część rozważań trzeba podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. jest prawidłowe tylko wówczas, gdy pracownik jest nadal niezdolny do pracy. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że wykonanie obowiązku z art. 229 § 2 k.p. prowadzi do rozwiania niepewności co do możliwości świadczenia przez pracownika pracy. W rezultacie, przyjęcie, że niepoddanie się badaniom kontrolnym nie prowadzi do naruszenia podstawowego obowiązku, a tym samym niemożliwe jest rozwiązanie z

pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., trudne jest do zaakceptowania. Pracodawca w takim wypadku mógłby zaryzykować i złożyć oświadczenie z art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p., a następnie liczyć, w razie sporu sądowego, że pracownik był niezdolny do pracy. Wymaganie od pracodawcy podejmowania tego rodzaju ryzyka jest problematyczne. Nie można bowiem twierdzić, że pracodawca przed rozwiązaniem umowy o pracę z art. 53 k.p. ma obowiązek wyjaśnić, czy pracownik jest nadal niezdolny do pracy, a jednocześnie, głosić, że w razie niewykonania przez pracownika powinności z art. 229 § 2 k.p.c. i zachowania przez niego niezdolności do pracy rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. było wadliwe.

Z konstrukcyjnego punktu widzenia prawidłowe jest rozwiązanie wprowadzające rozdział między reżimami określonymi w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. Pierwszej normie podlegają sytuacje, w których pracownik po długotrwałej niezdolności do pracy nie stawia się do zakładu pracy albo wprawdzie stawia się, jednak nie poddaje się wymagany badaniom kontrolnym, czym uniemożliwia pracodawcy dopuszczenie go do pracy (art. 229 § 1 i 4 k.p.), zaś druga norma ma zastosowanie tylko wówczas, jeśli pracownik wykona badanie kontrolne i poświadcza ono, że jest on nadal niezdolny do pracy (mimo stawienia się do pracy i wyrażenia gotowości jej świadczenia z art. 53 § 3 k.p.).

Przeprowadzone rozważania przekonują, że pozwany miał prawo rozwiązać z powodów umowę o pracę z racji niewykonania przez niego badań kontrolnych. Nie ma racji powód twierdząc w skardze kasacyjnej, że naruszenie obowiązków pracowniczych nie miało charakteru rażącego i kwalifikowanego. Powód przez tak długi okres nie wykonując badań kontrolnych naruszył obowiązek podstawowy. Miał pełną świadomość, że pracodawca zobowiązał go do poddania się badaniom, a to oznacza, że działał umyślnie. Zagrożenie interesów pracodawcy też jest niewątpliwe. Nie doszło zatem do naruszenia przez Sąd odwoławczy art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Dlatego na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto zgodnie z zasadą z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.

