



Sygn. akt II PSKP 88/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa A. H.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 16 grudnia 2021 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 27 czerwca 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

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

UZASADNIENIE

Powód A. H. pozwem przeciwko P. S.A. z siedzibą w W. (dalej jako: P. albo pozwana spółka), wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Pismem z 9 listopada 2018 r. (uzupełnionym jeszcze pismem z 14 listopada 2018 r.) rozszerzył powództwo, wnosząc o zasądzenie od pracodawcy

kwoty 37.869,99 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie 3 miesięcy.

Wyrokiem z 7 stycznia 2019 r., VIII P (...), Sąd Rejonowy w W., VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, zasądził od pozwanej spółki kwotę 37.869,99 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do jej podjęcia w ciągu 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku oraz rozstrzygnął o kosztach procesu. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem pozwanej spółki od dnia 8 kwietnia 2008 r. Od 15 lipca 2016 r. zatrudniony był w Departamencie Audytu w Wydziale Kontroli Dochodzeniowej. W połowie 2016 r. u powoda zdiagnozowano wypadnięcie dysku. W dniu 7 stycznia 2017 r. wykonał rezonans magnetyczny, zaś 14 stycznia 2017 r. udał się na konsultację lekarską, podczas której lekarz neurolog stwierdził poważne problemy z kręgosłupem i zalecił konsultację z neurochirurgiem, a także wypisał powodowi zwolnienie lekarskie. W dniu 16 stycznia 2017 r. powód stawiał się w siedzibie pracodawcy około 7.00. Poinformował podwładnego P. Ż. o swojej niezdolności do pracy a następnie, działając wyłącznie z własnej inicjatywy, zasugerował podwładnemu, jak prowadzić poszczególne sprawy, którymi obaj się zajmowali. Spotkanie to miało na celu przekazanie podwładnemu obowiązków powoda. Tego dnia powód był obecny odprawie dla wszystkich dyrektorów departamentów. Nie informował nikogo o problemach zdrowotnych i wystawionym mu zwolnieniu lekarskim. Po tym spotkaniu powód chciał porozmawiać z dyrektorem Departamentu Audytu, lecz ten szedł wówczas na rozmowę w innym departamencie i obiecał kontakt telefoniczny z powodem w celu umówienia spotkania. Około godziny 13.00 powód dostał informację, że dyrektor Departamentu Audytu spotka się z nim następnego dnia o godzinie 12.00. W tym czasie do wydziału powoda wpłynął dokument, który wymagał podjęcia czynności. W celu omówienia tego dokumentu z podwładnym, powód stawiał się w pracy następnego dnia o godzinie 8.00. Później poszedł na spotkanie z dyrektorem Departamentu Audytu, którego poinformował, że przez dłuższy czas będzie nieobecny w pracy z powodu choroby oraz o wprowadzeniu podwładnego w przekazane mu sprawy. W tym też dniu, to jest 17 stycznia 2017 r., powód złożył zwolnienie lekarskie w oddziale kadr pracodawcy.

Nikt ze strony pracodawcy nie kontaktował się z powodem co do okoliczności i przyczyn jego pobytu w pracy w dniach 16-17 stycznia 2017 r. W dniu 24 stycznia 2017 r., działając z polecenia pracodawcy, dyrektorka Departamentu Zarządzania Zasobami Ludzkimi z drugim pracownikiem przyjechali do miejsca zamieszkania powoda w celu złożenia mu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy. Podczas spotkania dyrektorka odczytała powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych przez stawienie się w pracy, mimo zwolnienia lekarskiego. Powód był tą informacją całkowicie zaskoczony i poprosił o przekazanie mu dokumentu. Dyrektorka odpowiedziała, że jest to możliwe jedynie w przypadku, gdy go podpisze, na co powód nie wyraził zgody. Dyrektorka ponownie odczytała dokument, ale odmówiła wydania jego kopii, o ile powód go nie podpisze. Powód ponownie powiedział, że najpierw chce się z dokumentem zapoznać. Jednakże dyrektorka, nie wręczając powodowi żadnego dokumentu, opuściła jego mieszkanie, informując, że może odebrać ten dokument osobiście w siedzibie pracodawcy.

Wydział, którego kierownikiem był powód miał być zlikwidowany do 30 marca 2017 r., co wiązało się z koniecznością zakończenia wszystkich prowadzonych spraw i dochodzeń. Wynagrodzenie powoda - liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy - wynosiło 12.623,33 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. W ocenie Sądu rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było obarczone błędami formalnymi oraz nieuzasadnione. Sąd uznał, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone bez zachowania formy pisemnej, co naruszało art. 30 § 3 k.p. Czynności dokonane w imieniu pracodawcy były jednakże skuteczne, gdyż dyrektorka odczytała powodowi dwukrotnie treść oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu dyscyplinarnym i w ten sposób niebudzący wątpliwości wyraziła w imieniu pracodawcy wolę rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca nie działał zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 30 § 3 k.p., gdyż pracownik, któremu składane jest na piśmie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, powinien potwierdzić otrzymanie pisma, co nie jest

jednak warunkiem skutecznego złożenia oświadczenia woli. Uwarunkowanie otrzymania takiego pisma od złożenia przez pracownika podpisu jest jednakże - w ocenie Sądu – działaniem nieprawidłowym i oznacza, że nie została zachowana forma pisemna, a tym samym czynność pracodawcy była prawnie wadliwa.

Następnie Sąd Rejonowy stwierdził, że trudno uznać, aby oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę miało uzasadnienie merytoryczne. Wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem może być naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jednakże tylko wtedy, gdy pracownikowi można przypisać winę, co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 154). Tylko pracownik, który w trakcie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami, takimi jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwiania nieobecności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 690). Sąd pierwszej instancji stwierdził, że - mimo wykonywania przez powoda pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego - nie można mu przypisać winy. Powód w dniach 16-17 stycznia 2017 r. przychodził do pracy, mimo tego że dysponował zaświadczeniem lekarskim o niezdolności do pracy z powodu choroby i w ograniczonym zakresie pracę tę wykonywał. W ocenie Sądu Rejonowego należało uwzględnić kontekst tej sytuacji. Działania powoda ograniczały się do przekazania obowiązków innemu pracownikowi w związku z planowaną dłuższą nieobecnością i leczeniem. Nic nie wskazywało, aby powód swoimi działaniami pogorszył swój stan zdrowia, co mogłoby przyczynić się do przedłużenia jego nieobecności w pracy. W ocenie Sądu formalistyczne podejście powoda do kwestii służbowych zaważyło na wstrzymaniu się z poinformowaniem przełożonego o przebywaniu na zwolnieniu lekarskim. Wiadomość tę powód chciał bowiem przekazać na osobności wraz z informacją o stanie prowadzonych spraw. Powodowi nie można wobec tego przypisać ani działania umyślnego, ani rażącego niedbalstwa, co wyklucza uznanie

jego zachowania za ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W konkluzji Sąd pierwszej instancji stwierdził, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa, bowiem oświadczenie woli pracodawcy zostało złożone bez zachowania formy pisemnej, a wskazana przyczyna nie uzasadniała rozwiązania umowy w zastosowanym trybie.

Sąd pierwszej instancji uznał, że nie zachodziły żadne okoliczności przemawiające za niecelowością przywrócenia powoda do pracy. Powód nie dał pracodawcy podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę. W toku postępowania pracodawca powoływał się na planowaną likwidację stanowiska pracy powoda, jednakże w istocie wykorzystał pretekst do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika, aby odmówić przywrócenia powoda do pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do art. 57 k.p., pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Zasadne było przyznanie wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, przy uwzględnieniu okresu pozostawania powoda bez pracy oraz wagi uchybień, jakich dopuścił się pracodawca, rozwiązując z powodem umowę o pracę w trybie najbardziej dotkliwym dla pracownika.

Wyrokiem z dnia 27 czerwca 2019 r., XXI Pa (...), Sąd Okręgowy w W. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od P. na rzecz powoda kwotę 37.869,99 zł tytułem odszkodowania i kwotę 6.180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz oddalił apelację pozwanej spółki w pozostałym zakresie. Sąd Okręgowy nie podzielił oceny, że przyczyna wskazana przez pracodawcę nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę w zastosowanym trybie i w tym zakresie uwzględnił zarzut apelacji pozwanej spółki naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Okręgowy nie podzielił oceny Sądu Rejonowego, że powód, podejmując obowiązki służbowe w dniach 16-17 stycznia 2017 r., mimo niezdolności do pracy z powodu choroby, nie naruszył podstawowych obowiązków pracowniczych w stopniu ciężkim. Zdaniem Sądu Okręgowego podjęcie przez pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby "czynności zarobkowych" sprzecznych ze wskazaniami lekarskimi nie jest wykonywaniem obowiązku troski o dobro zakładu pracy, nawet wtedy, gdy

pracodawca uzyskał przy okazji korzyść majątkową. Przejawem troski o dobro zakładu pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby jest stosowanie się do wskazań lekarskich i powstrzymanie się od wykonywania czynności mogących przedłużyć jego nieobecność w pracy (art. 211 pkt 5 w związku z art. 100 § 2 pkt 3 k.p.). W art. 100 § 2 pkt 3 k.p. zaliczono do podstawowych obowiązków pracowniczych przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Artykuł 211 pkt 5 k.p. stanowi natomiast także o stosowaniu się do wskazań lekarskich, przy czym obowiązek ten należy odnosić, tak do zachowań mających na celu utrzymanie przez pracownika zdolności do pracy, jak i skierowanych na jej odzyskanie. Lekarz, który wystawił powodowi zwolnienie, nie zalecał dalszej pracy i dał jasno do zrozumienia, że jej dalsze świadczenie - nawet w niewielkim wymiarze - nie jest wskazane. Działanie wbrew zaleceniom lekarza było sprzeczne z interesem pracodawcy, gdyż narażało powoda na przedłużenie choroby oraz konieczność korzystania z dłuższego zwolnienia lekarskiego. Powód naruszył ten obowiązek. Nie zastosował się bowiem do zalecenia lekarskiego powstrzymania się od wykonywania pracy. Błędna jest ocena Sądu Rejonowego, że powód działał w interesie pracodawcy, gdyż chciał zniwelować skutki swojej planowanej, długotrwałej nieobecności w pracy. Pomija ta ocena bowiem, że to sam powód, a nie pracodawca zdecydował, iż obecność w pracy powoda jest konieczna z uwagi na przekazanie obowiązków innemu pracownikowi. W sprawie nie ustalono okoliczności, które wskazywałyby, że powód nie miał możliwości przekazania pracodawcy informacji o uzyskaniu zwolnienia lekarskiego w dniu 16 stycznia 2017 r. Ponadto powód nie musiał informować o tym osobiście przełożonego i w tym celu przychodzić do pracy oraz umawiać się z nim na spotkanie. Z 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. Nr 60, poz. 281) wynika, że w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w

pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. W ocenie Sądu Okręgowego, uwzględniając wykształcenie, zajmowane stanowisko wysokiego szczebla i doświadczenie zawodowe, powód powinien mieć rozeznanie, w jaki sposób należy zawiadomić pracodawcę o niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Powinien wiedzieć, że – świadcząc pracę - wykorzystuje zwolnienie lekarskie w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem. Powód powinien również zdawać sobie sprawę, że - skoro lekarz dał jasno do zrozumienia, iż dalsze świadczenie pracy, nawet w niewielkim wymiarze nie jest wskazane - to działanie wbrew tym zaleceniom było wprost sprzeczne z interesem pracodawcy, gdyż mogło spowodować pogłębienie się choroby. Nawet uwzględniając, że powód chciał osobiście przekazać swojemu przełożonemu informację o chorobie, to - w ocenie Sądu Okręgowego - miał ku temu okazję i mógł dokonać tego niezwłocznie po stawieniu się do pracy w dniu 16 stycznia 2017 r. Sąd Okręgowy podkreślił, że to na pracodawcy, a nie pracowniku, ciąży obowiązek zapewnienia ciągłości pracy i takiego jej zorganizowania, aby uwzględnić absencje pracowników spowodowanych ich czasową niezdolnością do pracy wskutek choroby. Wystarczyła krótka informacja o niezdolności do pracy, a przełożony już wiedziałby, że obecność powoda w zakładzie pracy jest niewskazana. Sąd Okręgowy podzielił argument pozwanej spółki podniesiony w apelacji, że to pracodawca ponosi odpowiedzialność za pracownika w trakcie jego pobytu w zakładzie pracy. Jeżeli zatem z różnych przyczyn pracownik nie powinien przebywać na terenie zakładu pracy, to ma obowiązek niezwłocznie poinformować o tym pracodawcę. W ocenie Sądu Okręgowego powód, przychodząc do pracy w dniach 16-17 stycznia 2017 r. i podejmując obowiązki służbowe w czasie niezdolności do pracy stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, bez zgody i wiedzy pracodawcy, czyniąc to wbrew znanym mu wskazaniom lekarskim, naruszył w sposób ciężki, w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa, podstawowe obowiązki pracownicze, w tym określone w art. 100 § 2 pkt 3 i art. 211 pkt 5 k.p. Pracodawca mógł więc z tej przyczyny rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Pracodawca dopuścił się jednak naruszenia przepisów o formie rozwiązania umowy w tym trybie. Sąd Okręgowy uznał, że przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe wobec wystąpienia istotnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 37.869,99 zł tytułem odszkodowania, uwzględniając, że powodowi przysługiwał trzymiesięczny okres wypowiedzenia zaś wynagrodzenie powoda wynosiło 12.623,33 zł (art. 58 w związku z art. 56 k.p.). W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej spółki na podstawie art. 385 k.p.c.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną wykładnię a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie wskutek wadliwego przyjęcia, że jego obecność w zakładzie pracy celem przekazania obowiązków służbowych innemu pracownikowi, w początkowym okresie zwolnienia lekarskiego, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 1 i 2 k.p., przez błędną wykładnię a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, wskutek wadliwego przyjęcia, że występuje przesłanka "niecelowości" przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach, uprawniająca do orzeczenia odszkodowania w miejsce żądanego przez powoda przywrócenia do pracy w sytuacji, gdy brak jest wymaganego ustalenia przez Sąd drugiej instancji okoliczności uzasadniających niecelowość takiego przywrócenia; 3) art. 328 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. wskutek niewyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, w szczególności niewskazania dowodów, na podstawie których Sąd drugiej instancji - odmiennie niż Sąd pierwszej instancji - ustalił i ocenił, że: a) powód przebywał w zakładzie pracy 16 oraz 17 stycznia 2017 r. do godziny 12:00 z zamiarem świadczenia pracy zarobowej, nie zaś w celu przekazania obowiązków służbowych podwładnemu, wykorzystując tym samym zwolnienie lekarskie w sposób niezgodny z przeznaczeniem; b) powód, przebywając w zakładzie pracy 16 oraz 17 stycznia 2017 r. do godziny 12:00, świadczył pracę sprzecznie z interesem pracodawcy, narażając się na "zwiększenie wymiaru" choroby, co w konsekwencji mogło doprowadzić do pogłębienia się choroby oraz konieczności dłuższego

przebywania na zwolnieniu lekarskim; c) przywrócenie powoda do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko jest niecelowe; 4) art. 382 w związku z art. 378 § 1 k.p.c., przez brak rozpoznania sprawy na podstawie całości materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, to jest w sposób "fragmentaryczny i selektywny", z pominięciem dowodów, z których wprost wynika, że rodzaj i charakter wykonywanej pracy powodował konieczność osobistego przekazania przez powoda jego obowiązków służbowych na czas absencji chorobowej, ograniczając się do rozpoznania apelacji pozwanej, zamiast rozpoznania sprawy, co w istocie uniemożliwia merytoryczną ocenę "twierdzeń" Sądu drugiej instancji; 5) art. 385 k.p.c., przez jego niezastosowanie, mimo że apelacja pozwanej jest w całości bezzasadna oraz "stanowi jedynie pozostającą w sferze hipotetycznych rozważań niedopuszczalną polemikę z ustaleniami i oceną Sądu Rejonowego, dokonaną na podstawie wszechstronnego rozważenia całokształtu materiału dowodowego zebranego w toku postępowania pierwszoinstancyjnego".

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powód podniósł w szczególności, że niepowiadomienie pracodawcy o zwolnieniu lekarskim pracownika i jego obecność w pracy w tym czasie, nie zawsze może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Każdorazowo ocena w tym względzie wymaga szczegółowego i wnikliwego rozważenia wszystkich przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., aby można było ją uznać za wiążącą i prawidłową. Sąd drugiej instancji tego nie uczynił, orzekając arbitralnie i "niejako z automatu" o zasadności przyczyny rozwiązania z powodem umowy pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ponadto, Sąd drugiej instancji nie poczynił wymaganych prawem ustaleń w zakresie niecelowości przywrócenia powoda do pracy ani należycie nie uzasadnił przyczyn nieuwzględnienia jasno sprecyzowanego i konsekwentnie podtrzymywanego żądania powoda przywrócenia do pracy.

Mając to na uwadze powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana spółka wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona co do zarzutu naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu drugiej instancji powód, przychodząc do pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego i podejmując obowiązki pracownicze bez zgody i wiedzy pracodawcy oraz wbrew znanym mu wskazaniom lekarskim, naruszył w sposób ciężki, co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa, podstawowe obowiązki pracownicze (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). To stwierdzenie nie jest uprawnione. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter klauzuli generalnej, w której przez niedookreślenie przesłanek zastosowania wprowadza niezbędny element elastyczności w ramach stosunku pracy. W literaturze (patrz: K.W. Baran [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, Warszawa 2020, art. 52 k.p.) stwierdza się, że "konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter złożony, w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne; te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy; z kolei, aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej, bądź rażącego niedbalstwa". Sąd Najwyższy również podkreśla, że w analizowanym pojęciu mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Elementy te muszą występować łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15, LEX nr 2174066). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika

polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269).

W związku z tą wieloaspektowością przywołanej konstrukcji konieczne jest rozważenie szeregu czynników, które pozwalają na jej zastosowanie. W konsekwencji zbyt dużym uproszczeniem jest stanowcze przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że w każdym przypadku przez wykonywanie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego pracownik narusza swoje podstawowe obowiązki w stopniu ciężkim. Orzecznictwo sądowe dotyczy przede wszystkim przypadków wykonywania przez pracownika w czasie zwolnienia lekarskiego pracy u siebie lub u osoby trzeciej, a nie u pracodawcy. Co do świadczenia pracy przez chorego pracownika u pracodawcy w jego interesie rozważania były podjęte w uzasadnieniach uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 1968 r., III PZP 21/68 (OSNCP 1969 nr 5, poz. 82; OSPiKA 1970 nr 1, poz. 1, z glosą T. Zielińskiego) oraz uchwały pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92 (OSNCP 1993 nr 9, poz. 140; OSP 1994 nr 4, poz. 65, z glosą A. Świątkowskiego), w której uznano, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. Bardzo charakterystyczne jest, że w uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy w sposób pozytywny odniósł się do pracowników świadczących pracę w czasie choroby i uznał, że powinni być oni chronieni przed zwolnieniem z pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p., co "pozwole wyeliminować przypadki niesprawiedliwego pozbawienia ochrony stosunku pracy gorliwych pracowników, którzy decydują się na wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, mimo choroby". Mimo tego glosator bardzo krytycznie ocenił sposób wykładni przyjęty przez Sąd Najwyższy i stwierdził, że "w świetle głosowanej uchwały w znacznie lepszej sytuacji znajdzie się pracownik niezdolny do pracy z powodu choroby, który nie stawia się do pracy, aniżeli pracownik zdecydowany kontynuować pracę mimo choroby; bardziej sumienni, gorliwsi pracownicy, ci którzy przedkładają dobro zakładu pracy ponad własne zdrowie, mają być traktowani gorzej od tych, którzy z uwagi na stan zdrowia powstrzymali

się od pracy albo przybyli do zakładu po to, aby przedstawić stosowne zaświadczenie lekarskie; jest to podział daleki od kryterium sprawiedliwości, o którym wspomina sąd w uzasadnieniu głosowanej tezy".

Wobec tego nie może dziwić, że w materii naruszania obowiązków pracowniczych wskutek wykonywania pracy w trakcie pobierania świadczeń z ubezpieczeń społecznych (zasiłku chorobowego) w ogólności wykształciła się dosyć liberalna linia orzecznicza Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 486/97 (OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 687) przyjęto, że nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi. Podobnie ocenił Sąd Najwyższy udział we własnym ślubie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 14/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 210) albo w grze sportowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 757/99, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 106). Dopiero, gdy pracownik swoim zachowaniem przekreśla cele zwolnienia lekarskiego, którymi powinny być jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie gotowości do wykonywania pracy, naruszając tym samym interes pracodawcy, może zostać "zwolniony dyscyplinarnie" na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 208/02, PiZS 2003 nr 12, s. 33; por. też wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 685; OSP 1999 nr 3, poz. 53, z glosą T. Liszcz i OSP 1999 nr 6, poz. 124; z glosą A. Sobczyka; z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 486/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 687; Palestra 1999 nr 11, s. 128, z glosą W. Cajsela; z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 690; z dnia 17 maja 2018 r., I PK 69/17, Monitor Prawa Pracy 2018 nr 9, s. 32). W rozpoznawanej sprawie należy przywołać w szczególności stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16 (OSNP 2018 nr 4, poz. 45; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2017 nr 4, poz. 11, z glosą M. Lipke; OSP 2018 nr 5, poz. 51, z glosą J. Piątkowskiego), który zapadł w bardzo podobnym stanie faktycznym (świadczenie pracy w ciągu trzech dni w miejscu pracy, mimo wskazania lekarza o konieczności leżenia). Sąd pierwszej instancji przywrócił pracownika do pracy w tej sprawie a Sąd drugiej instancji w z apelacji pracodawcy

oddalił powództwo. Sąd Najwyższy uchylił ten wyrok w uwzględnieniu skargi kasacyjnej pracownika, przyjmując wykładnię, że wykonywanie pracy przez niego w okresie niezdolności do pracy, może tylko wyjątkowo zostać uznane za uchybienie podstawowemu obowiązowi dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 1 pkt 4 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Sąd Najwyższy podkreślił, że w kontekście art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dbanie o dobro zakładu pracy w konkretnym przypadku może zostać uznane za obowiązek podstawowy. Nie można więc wykluczyć, że z uwagi na natężenie i rodzaj choroby, zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika i ich znaczenie dla pracodawcy, wykonywanie pracy przez chorego pracownika (mającego zwolnienie lekarskie) może zostać uznane za uchybienie podstawowemu obowiązowi, o którym mowa w art. 100 § 1 pkt 4 k.p. Zakwalifikowanie to jest jednak możliwe w wyjątkowych wypadkach, gdy czynniki przedmiotowe i podmiotowe sprawy dominują nad przeciwnymi racjami (jak choćby tą, że wykonywanie pracy z założenia leży w interesie zakładu pracy; por. M. Zajchowska: Świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego a obowiązek lojalności wobec pracodawcy, *Annales UMCS* 2018 nr 2, s. 327).

W rozpoznawanej sprawie trudno uznać, aby taki wyjątkowy przypadek miał miejsce. Sąd Okręgowy nie wykazał, aby powód (pracownik) przez swoją, kilkugodzinną obecność w pracy mającą na celu przekazanie obowiązków kierowniczych w związku z przewidywaną długotrwałą nieobecnością w pracy wskutek choroby, pogorszył swój stan chorobowy lub naraził się na jego pogorszenie, przez co mógłby przedłużyć swoją nieobecność w pracy. W szczególności za naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego i działanie wbrew interesom pracodawcy nie można uznać zachowania niezgodnego z zaleceniami lekarza nakazującego powstrzymanie się od pracy. Jak wywieziono w przywołanym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, słabą stroną tego punktu widzenia jest to, że zalecenia lekarskie jedynie w luźny sposób korespondują z powinnościami pracowniczymi. Nadto, Sąd Okręgowy nie rozważył, czy zagrożenie interesów pracodawcy miało charakter rzeczywisty oraz nie wykazał przyczyn, dla których uznał, że zachowanie pracownika należało zakwalifikować do kategorii ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zachowania powoda (pracownika) nie można bowiem uznać za przejaw zamiaru

ugodzenia w dobro pracodawcy ani za zachowanie rażąco nieodpowiedzialne. Wręcz odwrotnie, celem jego obecności w pracy była chęć pełnego zrealizowania swoich obowiązków pracowniczych w interesie pracodawcy. Przy czym w literaturze trafnie podkreśla się, że ocena naruszenia przez pracownika art. 100 § 2 pkt 4 k.p. tylko przez pryzmat interesu pracodawcy jawi się jako nieuzasadniona. Ustawodawca nieprzypadkowo wyraźnie formułuje obowiązek pracownika dbałości o dobro zakładu pracy rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartość "dobro" nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników (A. Piszczek: Informowanie pracodawcy o dodatkowej aktywności zawodowej, PiZS 2019 nr 9, s. 25).

Zasadny jest również zarzut naruszenia art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 1 i 2 k.p. Sąd Okręgowy przyjął, że przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe wobec tego, że wystąpiły dostatecznie istotne przyczyny rozwiązania stosunku pracy (ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych), zaś pracodawca naruszył jedynie wymagania formalne obowiązujące przy rozwiązywaniu umów w tym trybie. Sąd drugiej instancji nie ustalał więc, czy doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda (co według Sądu Rejonowego stanowiło wyłącznie pretekst do odmowy przywrócenia powoda do pracy), lecz zastosował wykładnię taką, jak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 503/98 (OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 108), według którego sąd pracy może uznać przywrócenie do pracy za niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) było uzasadnione naruszeniem przez pracownika jego obowiązków, choćby pracodawca naruszył przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę w tym trybie, w szczególności dotyczące formy (art. 30 § 4 k.p.; por. też wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 października 2000 r., I PKN 67/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 236 oraz z dnia 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016 nr 6, poz. 67). Konstrukcja zastosowana przez Sąd drugiej instancji jest nieprawidłowa wobec uznania, że powód nie naruszył w sposób ciężki swoich podstawowych obowiązków pracowniczych a do przyjęcia niecelowości (niemożności) przywrócenia do pracy ze względu na likwidację stanowiska pracy (art. 45 § 2 k.p.) brak jest ustaleń faktycznych. Te zaś są niezbędne dla zastosowania tego przepisu w związku z art. 56 § 2 k.p. (por.

wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 416; z dnia 29 listopada 2000 r., I PKN 122/00, OSNAPiUS 2002 nr 13, poz. 310; z dnia 23 listopada 2016 r., II PK 222/15, LEX nr 2183480; z dnia 7 czerwca 2016 r., I PK 172/15, LEX nr 2120885 oraz z dnia 20 marca 2019 r., I PK 266/17, OSNP 2019 nr 11, poz. 132; por. też P. Prusinowski [w:] Wypowiedzenie stosunku pracy, Warszawa 2018, s. 262).

W kontekście naruszenia prawa materialnego (art. 52 § 1 pkt 1 oraz art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p.) na uwzględnienie zasługuje zarzut naruszenia art. 382 w związku z art. 378 § 1 k.p.c. wskutek nierozpoznania sprawy na podstawie całości materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania pierwszoinstancyjnego. Nietrafny jest natomiast zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., gdyż uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji zostało sporządzone w sposób umożliwiający kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 października 2005 r., IV CK 122/05, LEX nr 187124; z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971 oraz z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 124; OSP 2011 nr 12, poz. 131, z glosą Ł. Pisarczyka). Całkowicie bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 385 k.p.c., skoro Sąd drugiej instancji uwzględnił apelację, uznając ją za uzasadnioną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 marca 2011 r., II PK 202/10, LEX nr 817516 oraz z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13, LEX nr 1396773).

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