



Sygn. akt III PK 203/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 sierpnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. M.
przeciwko Urzędowi Miasta w J.
o przywrócenie do pracy i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 sierpnia 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 15 grudnia 2017 r., sygn. akt IV Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 13 września 2017 r., sygn. akt IV P (...),
przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy,

oddalając powództwo o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i znosząc wzajemnie między stronami koszty procesu.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na czas nieokreślony na stanowisku Komendanta Straży Miejskiej w J. Powód, poczynawszy od stycznia 2015 r., był niezdolny do pracy i korzystał ze zwolnień lekarskich dostarczanych pozwanemu w 6 lub 7 dniu od daty ich wystawienia. Powód, po uzyskaniu kolejnego zwolnienia lekarskiego, nigdy nie zawiadamiał pracodawcy w pierwszym lub drugim dniu o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania. Po upływie okresu niezdolności do pracy orzeczonej zwolnieniem lekarskim do 18 października 2016 r., powód w dniach następnych, tj. 19 i 20 października 2016 r., również nie zawiadomił pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności w pracy. W tych dniach burmistrz zapytał o powoda pracownika prowadzącego w Urzędzie sprawy kadrowe i wówczas pracownik ten ujawnił brak informacji od powoda na temat przyczyny jego nieobecności. Pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego niepowiadomieniu pracodawcy w dniach 19 lub 20 października 2016 r. o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy. Powód dostarczył pozwanemu zwolnienie lekarskie w dniu 26 października 2016 r. Do połowy grudnia 2017 r. powód korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego.

Sąd pierwszej instancji uznał, że niepowiadomienie pozwanego przez powoda w dniach 19 lub 20 października 2016 r. o przyczynie swej nieobecności nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i nie uzasadnia zwolnienia powoda z pracy bez wypowiedzenia. Ocenę tą Sąd oparł na poglądzie zawartym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 126/99, z którego wynika, 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. Sąd podkreślił, że powyższej oceny nie zmienia fakt, że powód był zatrudniony na stanowisku wymagającym od niego szczególnej dbałości o interesy pracodawcy, gdyż pracodawca nie wykazał, aby niepowiadomienie go przez powoda w pierwszych dwóch dniach nieobecności o jej przyczynach naraziło go na szkodę. Przez cały czas nieobecności powoda w pracy

obowiązki komendanta wykonywał jego zastępca, który otrzymał status pełniącego obowiązki komendanta. Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie może wykonywać pracy na stanowisku kierownika jednostki organizacyjnej gminy, jaką jest straż miejska, z powodu odmowy wydania powodowi poświadczenia bezpieczeństwa upoważniającego do dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzulą tajności „poufne”. Mimo tego ustalenia, Sąd nie znalazł podstaw do nieuwzględnienia żądania powoda przywrócenia go do pracy i orzeczenia o odszkodowaniu, gdyż powód znajduje się w wieku przedemerytalnym, co wyklucza możliwość zasądzenia przez sąd z urzędu odszkodowania zamiast dochodzonego przywrócenia do pracy. Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wyniku ustalenia, że powód w okresie pozostawania bez pracy korzystał ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia z dnia 15 grudnia 2017 r., sygn. akt IV Pa (...), zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w K. w pkt. I i III w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł z tytułu zwrotu kosztów postępowania (pkt 1), oddalił apelację powoda (pkt 2), rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego (pkt 3).

Sąd uznał za uzasadnione zarzuty apelacji pozwanego, w szczególności zarzut błędnej oceny, że zachowanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd drugiej instancji wskazał, że wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, na którym oparł się Sąd pierwszej instancji, jest nieadekwatny do stanu faktycznego występującego w tej sprawie, gdyż dotyczy usprawiedliwienia nieobecności w pracy, a w tej sprawie spór dotyczy innego naruszenia obowiązku pracowniczego, tj. obowiązku powiadomienia pracodawcy w pierwszym lub drugim dniu nieobecności o jej przyczynie i przewidywanym czasie jej trwania. Sąd drugiej instancji stwierdził, że bezsporne jest, że powód tego obowiązku nigdy nie wykonywał podczas długotrwałej nieobecności w pracy z powodu choroby zapoczątkowanej w styczniu 2015 r. W ocenie Sądu drugiej instancji, pozwany słusznie zarzuca, że brak reakcji pracodawcy na zachowanie powoda do czasu rozwiązania umowy o pracę nie wynikał z akceptacji postępowania powoda, tylko z braku wiedzy burmistrza o tym, że powód nie wykonywał obowiązku informowania pracodawcy o przyczynie

nieobecności w pracy. Sąd Okręgowy uznał, że zachowanie powoda wyczerpało wszystkie przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, tj. było bezprawne, spowodowało naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz było zawinione. Zachowanie powoda było bezprawne, bo obowiązek informowania pracodawcy o przyczynie nieobecności wynika z treści § 2 ust 1 ust. 3 rozporządzenia Ministra pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielenia pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281) oraz treści § 36 pkt 1 i 2 Regulaminu Pracy Urzędu Miasta w J. Jest to obowiązek podstawowy, związany z podstawowym obowiązkiem obecności w zakładzie pracy i wykonywania pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, niewykonanie tego obowiązku przez powoda nastąpiło co najmniej z powodu rażącego niedbalstwa. Sąd drugiej instancji wskazał na ustalenie Sądu pierwszej instancji, że wszyscy pracownicy pozwanego Urzędu poza powodem przestrzegali nakazu informowania pracodawcy w razie nieobecności w pracy o jej przyczynie i przewidywanym czasie jej trwania. W tych okolicznościach niewywiązywanie się przez powoda z tego obowiązku Sąd ocenił jako przejaw rażącego niedbalstwa, tym bardziej, że powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym i zobligowany był do staranności większej niż szeregowi pracownicy. Sąd Okręgowy nie podzielił oceny Sądu pierwszej instancji, że brak informacji od powoda na temat przyczyn nieobecności nie miał znaczenia dla pozwanego, ponieważ obowiązki powoda powierzono zastępcy komendanta. W tym zakresie Sąd odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, w którym stwierdzono, że zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uzasadnia nie tylko zawinione uchybienie pracownika powodujące szkodę majątkową w mieniu pracodawcy, lecz także takie uchybienie, które powoduje zagrożenie interesów pracodawcy, których nie można sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego, bowiem pojęcie interesu obejmuje także elementy niematerialne takie jak dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy. W tej sprawie powód nie poinformował pracodawcy o przyczynach dalszej nieobecności po upływie okresu nieobecności wynoszącego ponad 21 miesięcy, co zdaniem Sądu Okręgowego, w istotny sposób zagrażało interesom pracodawcy, ponieważ naruszyło dyscyplinę pracy, a nadto

stwarzało u pracodawcy stan niepewności w odniesieniu do przyjętych rozwiązań organizacyjnych wymuszonych nieobecnością powoda. Sąd Okręgowy uznał, że zaniechanie przez powoda obowiązku powiadomienia pozwanego o przyczynie i przewidywanym okresie trwania nieobecności w pracy wskutek rażącego niedbalstwa stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Okręgowy wskazał, że taka ocena zachowania powoda znajduje oparcie w treści wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2004 r., I PK 639/03 oraz z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07. W związku z uwzględnieniem apelacji pozwanego, Sąd oddalił apelację powoda.

Wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył w całości. Zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest:

- 1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez rażąco niewłaściwe zastosowanie, oczywiście wadliwą wykładnię i uznanie, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż nie powiadomił pracodawcy w dniach 19 lub 20 października 2016 r. o przyczynie i przewidywanym okresie swojej nieobecności, podczas gdy powód powiadomił osobiście w styczniu 2015 r. burmistrza o swojej chorobie, zwolnienia lekarskie przedkładał w terminach wymaganych prawem, a brak jakichkolwiek zastrzeżeń przez 21 miesięcy co do takiego samego postępowania spowodowały świadomość powoda, że prawidłowo wypełnia swoje obowiązki pracownicze związane z powiadamianiem o nieobecności i jej usprawiedliwianiem;
- 2) art. 52 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie przez przyjęcie, że przepis ten nie znajduje zastosowania w sprawie, podczas gdy zachowanie powoda było takie same - od 4 stycznia 2016 r. (także przez 2015 r.), co oznacza, że jednomiesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę rozpoczął bieg w dniu 4 stycznia 2016 r., kiedy to pierwszy raz powód z powodu choroby nie stawiał się do pracy i w tym dniu nie zawiadomił pozwanego o przyczynach i okresie trwania nieobecności w pracy, a osoba trzecia dostarczyła zwolnienie lekarskie.

Zarzucono również naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

- 3) art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 233 § 1 i § 2 k.p.c., przez nieustosunkowanie się w uzasadnieniu wyroku i pominięcie przez Sąd Okręgowy oceny wszystkich istotnych zgromadzonych w sprawie dowodów; w uzasadnieniu orzeczenia Sąd nie wskazał, które z dowodów nie zasługują na wiarę, co sprawia, że wyłania się inny obraz stanu faktycznego sprawy; Sąd Okręgowy nie wskazał w uzasadnieniu, czy przyjął ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za własne; Sąd Okręgowy nie wskazał w uzasadnieniu, dlaczego ocena dowodów przyjęta przez Sąd Rejonowy była błędna oraz nie zawarł przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych; w następstwie tych naruszeń doszło do pominięcia części materiału dowodowego zebranego w postępowaniu oraz rażącego naruszenia praw procesowych powoda, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku oddalenie apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 3 września 2017 r., a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przewidzianych.

Skarżący wniósł o nieobciążanie go kosztami postępowania kasacyjnego w przypadku oddalenia skargi kasacyjnej.

Pozwany, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów postępowania, podkreślić należy, że sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym sprawę, a

nie apelację (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne od postępowania kasacyjnego), 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. 328 § 2 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 zaś 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. 328 § 2 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 (uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55) - 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98, LEX nr 50863 i z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138; z dnia 3 marca 2006 r., II CK 428/05, LEX nr 180195).

Należy też przypomnieć, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzane jest dopiero po jego wydaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN

653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352). Wyjątkowo jednak, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420 oraz z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020) albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061). Podobny pogląd Sąd Najwyższy wyraził w motywach w wyroku z dnia 2 czerwca 2011 r., I CSK 581/10 (LEX nr 950715), wywodząc, że przez sporządzenie uzasadnienia nieodpowiadającego warunkom, jakie stawia wymieniony przepis, może wyjątkowo wypełniać podstawę kasacyjną przewidzianą w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Ma to jednak miejsce wówczas, gdy wskutek uchybienia konkretnym wymaganiom określonym w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, czyli gdy stwierdzone wady mogły mieć szczególnie negatywny wpływ na wynik sprawy. Taka sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie, gdyż w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji brak jakiegokolwiek odniesienia się do ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego. Nie wiadomo zatem, czy Sąd drugiej instancji orzekał na podstawie zmodyfikowanego stanu faktycznego, co zadecydowało o oddaleniu powództwa, czy też jedynie dokonał innej oceny prawnej okoliczności ustalonych przez Sąd pierwszej instancji. Biorąc zaś po uwagę drugi z tych wariantów, zasadne byłyby zarzuty naruszenia prawa materialnego.

W użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” 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, które muszą wystąpić łącznie. W przypadku niepowiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy, co do pierwszej przesłanki, rozstrzygają o niej powszechnie obowiązujące przepisy - § 2 ust 1 ust. 3 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu

usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielenia pracownikom zwolnień od pracy, a także obowiązujące u pozwanego przepisy wewnątrzzakładowe - § 36 pkt 1 i 2 Regulaminu Pracy Urzędu Miasta w J. W wyjątkowych okolicznościach niezrealizowanie obowiązku informacyjnego bądź jego opóźnienie może być zakwalifikowane nawet jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 1977 r., I PRN 21/77, LEX nr 14369; z dnia 16 czerwca 2004 r., I PK 639/03, LEX nr 610472; z dnia 20 października 2015 r., III PK 8/15, LEX nr 1943854). W orzecznictwie stwierdza się jednak, że pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 752; z dnia 22 września 1999 r., I PKN 270/99, OSNAPiUS 2001 nr 2, poz. 40). Podobnie Sąd Najwyższy uznał, że niestawienie się do pracy po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego i niezawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności nie stanowi podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdy pracodawca wiedział o jego niezdolności do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 708/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 561).

Nie budzi wątpliwości, że nieinformowanie pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, stanowi zagrożenie interesów pracodawcy. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą

J. Jankowiaka; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to 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).

Przy ocenie stopnia winy pracownika w uchybieniu podstawowych obowiązków. ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy, wkładka 2005 nr 12, s. 16; z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629; z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, Monitor Prawa Pracy 2013 nr 4, s. 200-202; z dnia 28 czerwca 2016 r., II PK 163/15, LEX nr 2109474). Rażący charakter niedbalstwa przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Sąd drugiej instancji tak właśnie zakwalifikował stopień winy powoda, bazując na tym, że wszyscy pracownicy pozwanego Urzędu poza powodem przestrzegali nakazu informowania pracodawcy w razie nieobecności w pracy o jej przyczynie i przewidywanym czasie jej trwania oraz podkreślając, że powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym i zobligowany był do staranności większej niż szeregowi pracownicy. Tego rodzaju ocena jest zbyt powierzchowna, jeśli się uwzględni ustalenia Sądu pierwszej instancji (co do których nie wiadomo, czy zostały podzielone przez Sąd drugiej instancji), z których wynika długi okres nieobecności powoda z powodu choroby. Nie mógł bowiem umknąć uwadze burmistrza fakt tej nieobecności a powołanie osoby pełniącej obowiązki komendanta straży miejskiej wskazywało też na jego świadomość, że nieobecność ta nie będzie krótkotrwała. Brak jakiejkolwiek reakcji na regularne opóźnianie się powoda z wykonaniem obowiązku informacyjnego mogło u niego wywołać przeświadczenie, że przyczyna nieobecności (usprawiedliwiona) i przewidywanie jej długotrwałości są znane pracodawcy, a w związku z tą wiedzą pracodawca nie przywiązuje wagi do skrupulatnego przestrzegania przez powoda obowiązujących

przepisów w tym zakresie. Tym samym zachowanie powoda trudno byłoby uznać za wyraz wyjątkowo lekceważącego stosunku do swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, a jedynie za zachowanie wynikające z przekonania o nieortodoksyjnym podejściu pracodawcy (przynajmniej w przypadku powoda) do obowiązujących terminów informowania o przyczynie nieobecności w pracy. Ocena ta radykalnie zmieniałaby się, gdyby pracodawca dał jednoznaczny sygnał (na piśmie, w rozmowie), że dotychczasowa wadliwa praktyka powoda nie będzie dłużej tolerowana. Wtedy niedostosowanie się powoda do zaleceń pracodawcy mogłoby być odczytywane jako demonstracyjne lekceważenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy też pamiętać, że 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. Tę szczególną ostrożność należy zachować w przypadku, gdy chodzi o pracownika podlegającego ochronie przez wypowiedzeniem z mocy art. 41 k.p., bowiem wtedy szczególnie surowa ocena pracodawcy dotycząca uchybień pracownika może być motywowana nie tyle obiektywnymi przesłankami co chęcią pozbycia się pracownika dezorganizującego pracę swoją długotrwałą nieobecnością - bez oglądania się na wymagania wynikające z art. 53 § 1 k.p.

Natomiast nie ma uzasadnienia zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p., bowiem skoro pracodawca jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podał niepowiadomienie pracodawcy w dniach 19 lub 20 października 2016 r. o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, to zachował przepisany termin. To, że powód również i w przeszłości uchybiał podstawowym obowiązkom pracowniczym tego samego rodzaju nie stanowiło przyczyny wskazanej w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Nie ma więc podstaw, aby jednomiesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę „przymierzać” do wcześniejszych uchybień powoda.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

