



Sygn. akt III PSKP 14/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Halina Kiriło

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 16 marca 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie
z dnia 27 października 2020 r., sygn. akt IV Pa 82/20,

- 1) oddała skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Krośnie wyrokiem z dnia 13 września 2017 r. przywrócił powoda R. M. do pracy w pozwanym Urzędzie Miasta w J. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powód nie naruszył w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych przez niezawiadomienie pracodawcy w terminie wymaganym przepisami prawa o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania oraz w konsekwencji stwierdził, że rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy powoda nastąpiło z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Rejonowy oddalił natomiast powództwo w zakresie żądania zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie wyrokiem z dnia 13 grudnia 2017 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez obie strony postępowania od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok i oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego koszty postępowania, oddalił apelację powoda i zasądził od niego na rzecz pozwanego koszty postępowania apelacyjnego.

Na skutek skargi kasacyjnej wniesionej przez powoda od wymienionego wyroku Sądu Okręgowego w Krośnie, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2020 r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy stwierdził, że zaskarżone orzeczenie nie poddawało się kontroli kasacyjnej z powodu wady uzasadnienia tego orzeczenia polegającej na braku odniesienia się przez Sąd Okręgowy do stanu faktycznego ustalonego przez Sąd pierwszej instancji. W konsekwencji tej wady uzasadnienia nie wiadomo było, czy Sąd drugiej instancji orzekł na podstawie zmodyfikowanego stanu faktycznego, czy też jedynie dokonał innej oceny prawnej okoliczności ustalonych przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd Najwyższy uznał ponadto, że jeżeli orzeczenie Sądu Okręgowego zostało wydane w drugiej z wyżej wymienionych sytuacji, to uzasadniony był zarzut naruszenia przez ten Sąd prawa materialnego przez przyjęcie stopnia winy powoda jako rażącego niedbalstwa, na skutek zbyt powierzchownej oceny okoliczności, w

których powód nie dopełnił obowiązku zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, brak jakichkolwiek reakcji na regularne opóźnianie się powoda z wykonaniem obowiązku informacyjnego mogło u niego wywołać przeświadczenie, że przyczyna jego nieobecności i przewidywanie jej długotrwałości są pracodawcy znane i w związku z tą wiedzą pracodawca nie przywiązuje wagi do skrupulatnego przestrzegania przez powoda obowiązujących w tym zakresie przepisów. Zachowanie powoda mogłoby zostać ocenione jako demonstracyjne lekceważenie podstawowych obowiązków pracowniczych dopiero wtedy, gdyby pracodawca dał jednoznaczny sygnał (na piśmie, w rozmowie), że dotychczasowa wadliwa praktyka powoda nie będzie dłużej tolerowana.

Nadto Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że powód był pracownikiem podlegającym ochronie przed wypowiedzeniem z mocy art. 41 k.p. i w takiej sytuacji szczególnie surowa ocena uchybień pracownika przez pracodawcę 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.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie wyrokiem z dnia 27 października 2020 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez obie strony postępowania od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok w punktach I i III i oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł z tytułu zwrotu kosztów postępowania, oddalił apelację powoda; a także zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3.397 zł z tytułu zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

W wyniku ponownego rozpoznania sprawy Sąd Okręgowy, na podstawie dowodów przeprowadzonych przez Sąd pierwszej instancji, to jest zeznań świadka I. D. oraz przesłuchania stron ustalił, powód - zatrudniony na stanowisku komendanta Straży Miejskiej w J. - na początku stycznia 2015 r. poinformował Burmistrza Miasta J. że zamierza podjąć leczenie, które potrwa dłuższy czas i od stycznia 2015 r. korzystał nieprzerwanie ze zwolnień lekarskich do dnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to jest do dnia 25 października 2016 r. Powód przedkładał zwolnienia lekarskie w 6-tym lub 7-mym dniu od daty wystawienia

zwolnienia. Przed dostarczeniem zwolnień nigdy nikogo nie informował o przyczynie nieobecności w pracy ani przewidywanym czasie jej trwania. Burmistrz na czas nieobecności powoda powołał p.o. komendanta i co jakiś czas pytał w kadrach o powoda. Otrzymywał odpowiedzi na podstawie złożonych w kadrach zwolnień lekarskich, że powód nadal jest chory. Po upływie okresu nieobecności powoda trwającym dłużej niż 4 okresy zasiłkowe pozwany w dniu 20 czerwca 2016 r. zwrócił się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w J. o udzielenie informacji, czy kolejne zwolnienie lekarskie od dnia 20 czerwca 2016 r. otworzyło nowy okres zasiłkowy. Na podstawie pisma Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w J. z dnia 30 czerwca 2016 r. pozwany ustalił, że nowy okres zasiłkowy dla powoda należy liczyć od 20 czerwca 2016 r. W piśmie tym (zapewne wskutek oczywistej omyłki oznaczonym jako pismo z dnia 30 czerwca 2020 r.) pozwany został zobowiązany do kierowania pracowników przebywających długotrwale na zwolnieniach lekarskich na badania do lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz do przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania przez pracowników zwolnień lekarskich od pracy. Taka kontrola została przeprowadzona, lecz jej data nie została podana. Uczestniczyła w niej kadrowa, która pytała powoda, jak długo będzie jeszcze „na chorobowym” i uzyskała odpowiedź, że tak długo, jak zdecydują lekarze. W dniach 19 i 20 października 2016 r., w 22 miesiącu nieobecności powoda, burmistrz kolejny raz zapytał w kadrach o powoda i nie uzyskał informacji, że ten jest w dalszym ciągu na zwolnieniu lekarskim, bo ostatnie zwolnienie obejmowało okres do dnia 18 października, a powód do dnia przedłożenia kolejnego zwolnienia, to jest do dnia 26 października, nie poinformował pracodawcy o posiadaniu zwolnienia lekarskiego na dalszy okres. W dniu 25 października 2016 r. rozwiązano więc z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na braku zawiadomienia pracodawcy w dniach 19 lub 20 października 2016 r. o przyczynie i przewidywanym okresie swej nieobecności w pracy.

Na podstawie dowodu z zeznań świadka I. D. i przesłuchania burmistrza w charakterze strony Sąd drugiej instancji ustalił także, że burmistrz nie wiedział o tym, że powód przez cały czas nieobecności notorycznie nie dopełniał obowiązku

informowania pracodawcy o przyczynie nieobecności, bo poprzednio zawsze jak pytał o powoda, to w kadrach znajdowało się zwolnienie lekarskie i w dniu zadania pytania wiadoma była przyczyna jego nieobecności. U pozwanego tylko powód nie zawiadamiał pracodawcy najpóźniej w drugim dniu nieobecności o jej przyczynie, wszyscy pozostali pracownicy telefonicznie lub w inny sposób przekazywali informacje o przyczynie i przewidywanym czasie nieobecności w pracy.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Okręgowy uznał zasadność podniesionego w apelacji pozwanego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. prowadzącego do błędnych ustaleń faktycznych, powodujących w konsekwencji naruszenie prawa materialnego, to jest art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego i Sądu Najwyższego, że brak reakcji na notoryczne niewywiązywanie się przez powoda z obowiązku informowania pracodawcy o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności stanowił akceptację jego zachowania i nie pozwalał na rygorystyczną ocenę zaniedbań powoda. Apelacja pozwanego słusznie zarzucała brak podstaw do przyjęcia, że pozwany tolerował nieprzekazywanie przez powoda wiadomości o przyczynie nieobecności w pracy, bowiem z ustaleń faktycznych dokonanych w toku ponownego rozpoznania sprawy jednoznacznie wynikało, że pozwany o tym nie wiedział i po raz pierwszy dowiedział się w dniach 19 i 20 października. Braku reakcji na zachowanie powoda ze strony kadrowej nie sposób było natomiast utożsamiać z akceptacją pracodawcy, gdyż kadrowa nie jest osobą reprezentującą pracodawcę, uprawnioną do dokonywania w jego imieniu czynności z zakresu prawa pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, apelacja pozwanego słusznie zarzucała również nieprawidłowość oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu nieobecności. Zachowanie powoda było bowiem w sposób oczywisty bezprawne, zagrażało interesom pracodawcy i było spowodowane rażącym niedbalstwem powoda.

Obowiązek informowania pracodawcy o przyczynie nieobecności wynika z § 2 ust. 1 i 3 rozporządzenia 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) oraz z art. 36 pkt 1 i 2 regulaminu pracy Urzędu Miasta w J.. Jest to obowiązek podstawowy, bo związany z podstawowym obowiązkiem obecności w zakładzie pracy i wykonywania pracy. Niewykonanie tego obowiązku przez powoda nastąpiło co najmniej z powodu rażącego niedbalstwa, rozumianego jako niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym komendanta Straży Miejskiej w J.. Był zwierzchnikiem pracowników egzekwujących przestrzeganie przepisów porządkowych w mieście. Od pracownika zatrudnionego na takim stanowisku należy więc wymagać nie tylko przestrzegania przez niego przepisów prawa, lecz także można oczekiwać przestrzegania zasad lojalności wobec pracodawcy. Powód przed udaniem się na zwolnienie poinformował pracodawcę o konieczności leczenia, które potrwa dłuższy czas. Okazało się, że ten dłuższy czas trwał przez około 22 miesiące, podczas których powód ani razu nie skontaktował się z pracodawcą, nie przekazał żadnej informacji, a po zakończeniu jednego okresu zasiłkowego po kilku (3, 4) dniach wolnych od pracy otwierał kolejny okres zasiłkowy bez uprzedzenia pracodawcy o możliwości dalszego przedłużenia nieobecności. Powód nie tylko nie uprzedzał pracodawcy po wyczerpywaniu kolejnych okresów zasiłkowych o możliwości dalszej nieobecności, lecz także demonstracyjnie odmówił udzielenia informacji na temat przewidywanego czasu tej nieobecności. Kiedy był o to pytany przez kadrową, powiedział jej bowiem, że będzie korzystał ze zwolnienia lekarskiego tak długo, jak zalecują lekarze.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w tych okolicznościach nie można było uznać, że powód, nie informując pracodawcy po upływie ponad 21 miesięcy nieobecności o tym, że nadal jest chory i do kiedy, spełnił minimalne (elementarne) zasady prawidłowego zachowania w danej sytuacji. Pracodawca ma prawo wiedzieć, czy może liczyć na pracę zatrudnianego pracownika, a realizacji tego prawa służą przepisy rozporządzenia oraz regulaminu nakładające na pracownika obowiązek informowania pracodawcy, z jakich powodów jest nieobecny i jak długo nieobecność ta potrwa. Z tego elementarnego obowiązku pracowniczego powód nie wywiązywał się prawie przez 22 miesiące i kiedy to zaniedbanie zostało

ujawnione, pracodawca słusznie uznał to za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Powód R. M. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 27 października 2020 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez rażąco niewłaściwe zastosowanie, oczywiście wadliwą wykładnię i uznanie, że powód nienależycie wykonywał swoje obowiązki jako komendant, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na braku powiadomienia pracodawcy - Urzędu Miasta w J., 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 ze strony pozwanego oznacza akceptację tego zachowania przez pozwanego; dopiero w dniach 19 lub 20 października 2016 r. pozwany dopatrzył się bezprawnego działania, a wobec braku jakichkolwiek zastrzeżeń czy uchybień w zakresie powiadamiania o nieobecności w pracy (gdzie przyczyna nieobecności, to jest choroba powoda, została podana pozwanemu przed przedłożeniem pierwszego zwolnienia), dopuszczenia się przez służby pozwanego do nieprawidłowego wypełniania swoich obowiązków (w tym także braku wiedzy przez pracownika odpowiedzialnego za przestrzeganie kontroli nad dyscypliną pracy, że powód nie dopełnia ciążącego na nim obowiązku; przyjęcie, że powód dopuścił się rażącego niedbalstwa, co w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga pewnego ustalenia czynu bezprawnego (naruszenia obowiązków) oraz kwalifikowanej strony podmiotowej (winy pracownika), że będąc na zwolnieniu lekarskim od dnia 19 października 2016 r. nie powiadomił pozwanego o przyczynie nieobecności, a tym samym naruszył ciężko swoje obowiązki uzasadniające zwolnienie dyscyplinarne, podczas gdy nie wykazano istnienia bezpośredniego związku przyczynowego między zachowaniem powoda a wyrządzeniem pracodawcy szkody lub zaistnienia sytuacji, w której interesy pracodawcy zostały realnie zagrożone na skutek zachowania powoda, ponadto pominięto okoliczności, jakie miały miejsce w okresie 21 miesięcy poprzedzających złożenie oświadczenia

o rozwiązaniu, które spowodowały świadomość powoda, że prawidłowo wypełnia swoje obowiązki pracownicze związane z powiadamianiem o nieobecności i jej usprawiedliwianiem; w czerwcu 2017 r. pozwany wystąpił do ZUS z zapytaniem, czy powód rozpoczął kolejny okres zasiłkowy i uzyskał potwierdzenie, że powód z powodu choroby rozpoczął kolejny okres zasiłkowy, a więc przyczyną nieobecności powoda jest choroba, o której to przyczynie powód informował w styczniu 2015 r. Naruszenie obowiązków przez powoda nie było ciężkie a także nie nastąpił znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika, aby przypisać mu rażące niedbalstwo, czyniąc ustalenia w zakresie świadomości powoda co do stanu faktycznego, o którym w dniach 19 lub 20 października 2016 r. nie mógł nawet wiedzieć, że dopuszcza się naruszenia obowiązków pracowniczych, skoro w poprzedzającym okresie postąpił w ten sam sposób, co tym samym oznaczało, że powodowi nie sposób przypisać zawinonego tego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, które mogło uzasadniać dyscyplinarne zwolnienie, tym bardziej że powód dochował wszelkiej staranności, jakiej można od niego było oczekiwać podczas choroby, gdy po stronie pracodawcy wystąpiły uchybienia; w trakcie kontroli zwolnienia lekarskiego powoda nie wskazano na jakiegokolwiek uchybienia powoda. Pracodawca powinien poinformować pracownika o jego obowiązkach, gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu, a jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika jego obowiązków nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwany nie poinformował powoda o wprowadzonych zmianach w regulaminie - w aktach osobowych powoda nie zalega oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem zmieniającym przedkładanie zwolnień chorobowych z tych stosowanych przez powoda na te mówiące o dostarczeniu w 1 lub 2 dniu nieobecności; pracodawca winien był zadbać o zapoznanie się powoda z nowym regulaminem, który został zmieniony w czasie trwania zwolnienia chorobowego powoda, tak więc powód nie miał możliwości zapoznania się z regulaminem - pracodawca nie przesłał mu go w żadnej formie, nie został mu przedstawiony ani podczas kontroli przeprowadzonej przez pracodawcę w domu powoda, ani nawet w czasie, gdy powód osobiście zanosił zwolnienia lekarskie do zakładu pracy, ani w żadnej innej formie. Oznacza to, że powód prawidłowo wykonywał swoje obowiązki

względem powiadamiania o chorobie (w osobistej rozmowie z burmistrzem) i przedstawiał zwolnienia chorobowe pozwanemu; nie zachodzi wobec powyższego znamię ciężkiego naruszenia obowiązku pracowniczego.

Powołując się na tak sformułowany zarzut kasacyjny, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Krośnie z dnia 27 października 2020 r. i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę tego wyroku w punkcie II i zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od dnia 15 grudnia 2017 r., w wysokości obowiązującej w dniu rozwiązania umowy o pracę, to jest 4.861,00 zł, za każdy kolejny miesiąc wraz z ustawowymi odsetkami oraz nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami i odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami, a także w punkcie III przez zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 5.400 zł, a w przypadku nieuwzględnienia wniosku o orzeczenie co do istoty sprawy, o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Krośnie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącego kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne i kasacyjne według norm przepisanych oraz o nakazanie zwrotu wyegzekwowanego od skarżącego świadczenia w kwocie 180 zł z tytułu kosztów postępowania za pierwszą instancję oraz 3.397 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego oraz 2.917 zł uiszczonej od pierwszej skargi kasacyjnej przez nakazanie zwrotu kosztów sądowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona. Jest ona oparta na założeniu, zgodnie z którym stanowiący podstawę prawną rozstrzygnięcia sprawy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. został niewłaściwie zastosowany, ponieważ przypisywane skarżącemu przez pozwanego zachowanie nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro już w styczniu 2015 r. powiadomił on pracodawcę o swojej chorobie, zwolnienia lekarskie przedkładał w terminach wymaganych prawem, a brak

jakichkolwiek zastrzeżeń ze strony pracodawcy do takiego postępowania przez okres 21 miesięcy oznaczał z jego strony akceptację i spowodował, że skarżący miał świadomość prawidłowego wykonywania swoich obowiązków związanych z powiadamianiem o nieobecności w pracy i jej usprawiedliwianiem. Ponadto pozwany nie poinformował skarżącego o zmianach wprowadzonych w regulaminie pracy dotyczących obowiązku przedkładania „zwolnień chorobowych” w pierwszym lub drugim dniu nieobecności. Zdaniem skarżącego, jego zachowanie nie miało więc charakteru bezprawnego, pozwany nie wykazał też istnienia bezpośredniego związku przyczynowego między tym zachowaniem a wyrządzeniem pozwanemu szkody lub sytuacji, w której interesy pozwanego zostały realnie zagrożone na skutek zachowania skarżącego.

Odnosząc się do tego założenia, Sąd Najwyższy przypomina jednak, o czym skarżący zdaje się zapominać, że rozpoznawał już skargę kasacyjną wniesioną od poprzednio wydanego w sprawie wyroku Sądu drugiej instancji z dnia 13 grudnia 2017 r. W wyroku z dnia 20 sierpnia 2020 r., III PK 203/18, Sąd Najwyższy, ustosunkowując się do również podniesionego wówczas zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wyjaśnił zaś między innymi, że w użytym w tym przepisie 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. Sąd Najwyższy stanął równocześnie na stanowisku, że w przypadku niepowiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy, co do pierwszej przesłanki rozstrzygają o niej powszechnie obowiązujące przepisy, to jest § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, a także obowiązujące u pozwanego przepisy wewnątrzzakładowe – art. 36 pkt 1 i 2 regulaminu pracy Urzędu Miasta w J.. Nie budziło również wątpliwości Sądu Najwyższego, 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. W orzecznictwie wielokrotnie

podkreślano bowiem, 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 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 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 na przykład 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).

Jedynie oceniając trzeci z wymienionych wyżej elementów składających się na pojęcie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”, to jest zawinienie, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 sierpnia 2020 r. przypomniał, że wina powinna przejawiać się 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., , 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; z dnia 28 czerwca 2016 r., II PK 163/15, LEX nr 2109474), przy czym rażący charakter niedbalstwa przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Uwzględniając taki sposób rozumienia winy jako elementu pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, Sąd Najwyższy zauważył natomiast, że Sąd drugiej instancji tak właśnie zakwalifikował stopień winy powoda, bazując na tym, że wszyscy pracownicy pozwanego 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 była

jednak – zdaniem Sądu Najwyższego – zbyt powierzchowna, jeśli uwzględnić ustalenia Sądu pierwszej instancji (co do których nie wiadomo było, czy zostały podzielone przez Sąd drugiej instancji), z których wynikał długi okres nieobecności skarżącego 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 jakiegokolwiek reakcji na regularne opóźnianie się przez skarżącego 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 skarżącego 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 skarżącego) do obowiązujących terminów informowania o przyczynie nieobecności w pracy.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy w obecnym składzie stwierdza zatem, że już w poprzednio toczącym się postępowaniu kasacyjnym zostało przesądzone, że przypisywane skarżącemu w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zachowanie, polegające na niepowiadomieniu o przyczynie nieobecności w pracy nie później niż w drugim dniu tej nieobecności, z całą pewnością było bezprawne, a bezprawność ta jednoznacznie wynikała z niedochowania wymagań uregulowanych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy, to jest w § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, a także w art. 36 pkt 1 i 2 obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni podziela tę ocenę prawną. Podkreśla równocześnie, że ustalony w sprawie (w wyniku ponownego rozpoznania tej sprawy przez Sąd Okręgowy) stan faktyczny nie potwierdza, aby skarżący wykazał, że w okresie jego niezdolności do pracy doszło do zmiany regulaminu

pracy, a zwłaszcza że zmiana ta dotyczyła określenia terminu, w którym pracownik ma obowiązek poinformować pracodawcę o przyczynie nieobecności w prac, a to na nim przecież, zgodnie z art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c., spoczywał obowiązek wykazania tej okoliczności, jeśli zamierzał wywodzić z niej korzystne dla siebie skutki prawne. Nie wystarczy zatem powołanie się na tę okoliczność w skardze kasacyjnej, skoro w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c. w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego. Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd drugiej instancji nie potwierdzają również, aby po stronie skarżącego wystąpiły szczególne okoliczności usprawiedliwiające niedotrzymanie przez niego terminu powiadomienia pracodawcy o przyczynie i przewidywanym terminie nieobecności po dniu 18 października 2016 r., który był ostatnim dniem jego nieobecności w pracy usprawiedliwionej wcześniej wystawionym zwolnieniem lekarskim. W sprawie nie wystąpiła zatem sytuacja, o której mowa w § 2 ust. 3 powołanego rozporządzenia. Co więcej, skarżący nie tylko nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy w ciągu pierwszych dwóch dni, to jest w dniach 19 i 20 października 2016 r., ale nie uczynił tego również w następnych dniach, gdyż kolejne zwolnienie lekarskie przedłożył w dniu 26 października 2016 r., a więc dopiero w ósmym dniu swojej nieobecności.

W wyroku z dnia 20 sierpnia 2020 r. oceniono także - i tę ocenę prawną Sąd Najwyższy w obecnym składzie również w pełni aprobuje - że opisane zachowanie skarżącego naruszało interesy pozwanego w zakresie dyscypliny pracy, zwłaszcza jeśli uwzględnić, z jednej strony, że skarżący był jedynym pracownikiem pozwanego, który nie dotrzymywał terminów usprawiedliwiania swojej nieobecności w pracy, z drugiej zaś, że zajmował on stanowisko komendanta staży miejskiej, a zatem nie tylko stanowisko kierownicze, ale także stanowisko, z zajmowaniem którego wiązał się przecież obowiązek egzekwowania postępowań zgodnych z prawem (zarówno prawem miejscowym, jak i powszechnie obowiązującym). Nieprzestrzeganie prawa przez takiego pracownika co najmniej mogło więc wywierać negatywny wpływ na dyscyplinę pracy pozostałych pracowników pozwanego. Stanowiło bowiem oczywiście niewłaściwy wzorzec postępowania.

Zdaniem Sądu Najwyższego, poczynione w toku ponownego rozpoznania sprawy ustalenia faktyczne przeczą także tezie skarżącego, jakoby jego zachowanie było niezawinione. W tym zakresie Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym skargę kasacyjną od poprzedniego wyroku Sądu drugiej instancji wyraził wprawdzie pogląd prawny, zgodnie z którym „brak jakiejkolwiek reakcji na regularne opóźnianie się przez skarżącego 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”. Pogląd ten nie uwzględniał jednak ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Okręgowy w toku ponownego rozpoznania sprawy. W szczególności nie uwzględniał on bowiem tego (bo nie mógł uwzględniać ze względu na występujący wówczas brak stosownych ustaleń), że skarżący uprzedził wprawdzie burmistrza, że zamierza podjąć leczenie, które potrwa dłuższy czas, ale uczynił to na początku stycznia 2015 r. Później korzystał wszakże z wielokrotnie udzielanych mu długotrwałych zwolnień lekarskich, a jego nieobecność spowodowana niezdolnością do pracy trwała aż do października 2016 r., a więc przez ponad 21 miesięcy, przy czym nie była to nieobecność nieprzerwana. W świetle aktualnych ustaleń Sądu drugiej instancji nie jest też prawdą, że burmistrz nie reagował na regularne opóźnianie się przez skarżącego z wykonaniem obowiązku informowania pracodawcy o przyczynach kolejnych nieobecności w pracy, a zwłaszcza że nie reagował świadomie. Tak się bowiem składało, że kiedy pytał on (co jakiś czas) o przyczyny nieobecności skarżącego w pracy, to kolejne zwolnienie lekarskie, mimo że z opóźnieniem, było już złożone w kadrach pozwanego. Świadomość co do systematycznego niewywiązywania się przez skarżącego z obowiązku niezwłocznego informowania o przyczynie nieobecności burmistrz powziął natomiast dopiero w dniach 19 i 20 października 2016 r., kiedy to dowiedział się, że okres ostatniego zwolnienia lekarskiego skarżącego zakończył się w dniu 18 października, a jego dalsza nieobecność w pracy nie została w żaden sposób usprawiedliwiona. W opisaney sytuacji ma zatem rację Sąd drugiej instancji, uznając, że nie istniały podstawy do przyjęcia tezy, że pracodawca nie przywiązuje wagi do

skrupulatnego przestrzegania przez skarżącego obowiązujących przepisów w tym zakresie, co mogłoby umniejszyć stopień zawinienia skarżącego. Wymaga natomiast podkreślenia, że skarżący – z uwagi na powszechnie obowiązujący charakter, w szczególności przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r., a nadto wymaganą od niego jako pracownika znajomość przepisów obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy – musiał mieć pełną świadomość tego, że nie respektuje regulacji zawartych w tych aktach prawnych, co świadczy o zawinionym przez niego nieprzestrzeganiu terminów, w których powinien powiadomić pracodawcę o przyczynie, kolejnej przecież, nieobecności w pracy i przewidywanym okresie jej trwania. Uprawnione jest w tej sytuacji stanowisko, zgodnie z którym zawinienie skarżącego miało postać co najmniej rażącego niedbalstwa, które przejawia się nieprzewidywaniem przez pracownika, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, choć mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2002 r., LEX nr 560530). Jest ono postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania i którą należy przyjąć zwłaszcza wtedy, gdy rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane przez konkretnego pracownika stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Jak wyjaśnił zaś Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 czerwca 2004 r., I PK 639/03 (LEX nr 610472), pracownik powinien z własnej inicjatywy w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie trwania swej nieobecności w pracy, a niewywiązanie się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Podobne stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07 (LEX nr 897939), z dnia z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13 (LEX nr 1438800) oraz z dnia 20 października 2015 r., III PK 8/15 (LEX nr 1943854). Za ugruntowany w orzecznictwie należy zatem uznać pogląd, w myśl którego niewywiązanie się przez pracownika z obowiązku zawiadomienia pracodawcy o nieobecności w pracy niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności, stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych,

uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Skarżący powołuje się w skardze kasacyjnej między innymi na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99 (OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 752), zgodnie z tezą którego „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”. Powołanie to jest jednak o tyle nieuprawnione, że przedstawiony pogląd został wyrażony w odniesieniu do zupełnie innego stanu faktycznego niż stanowiący podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku. W stanie faktycznym tamtej sprawy (I PKN 126/99) pracownik - w związku z narodzinami trzeciego dziecka i pobytem żony w szpitalu położniczym - przez 5 dni musiał opiekować się dwójką małoletnich dzieci (4 i 8 lat). Poinformował o tym ustnie swego przełożonego, nie przedstawiając jednak w kadrach stosownego zaświadczenia ani wniosku o udzielenie urlopu okolicznościowego. Dopiero w piątym dniu nieobecności wysłał (jak się okazało bezskutecznie) do kadr - za pośrednictwem swego sąsiada - zaświadczenie o urodzeniu się dziecka i pobycie żony w szpitalu. W tych nadzwyczajnych okolicznościach Sąd Najwyższy przyjął zatem, że powód w gruncie rzeczy „starał się usprawiedliwić swoją nieobecność”, choć uczynił to w sposób nieprawidłowy. Podobnie zupełnie nieadekwatne w okolicznościach niniejszej sprawy jest odwoływanie się przez skarżącego do wyroków Sądu Najwyższego: z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 363/00 (OSNP 2003 nr 3, poz. 63) oraz z dnia 14 listopada 2012 r., I PK 117/12 (LEX nr 1308036). W pierwszym z tych orzeczeń przyjęto bowiem, że badanie przez Sądy obu instancji naruszenia przez powódki obowiązku niezwłocznego powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy (§ 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r.) w istocie oznaczało badanie przyczyny niewymienionej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, bo tą była nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniach 26-30 marca 1999 r. Problem niewywiązania się przez pracowników z obowiązku niezwłocznego powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy w ogóle nie był więc w

okolicznościach faktycznych tej sprawy przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego jako uzasadniona przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Natomiast w drugim z wymienionych orzeczeń uwzględniono ustalenia faktyczne, z których wynikało, że niedochowanie przez powoda obowiązku niezwłocznego powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy było spowodowane szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi mu związanymi ze stanem zdrowia powoda oraz brakiem domowników, którzy mogliby pomóc powodowi w wywiązaniu się z tego obowiązku. Poza tym o niezdolności do pracy powód informował pracodawcę za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonicznie lub przez sms, wskazując, że nie stawia się w pracy z powodu choroby, zwolnienie lekarskie wysłał pocztą, a o ewentualnym terminie powrotu do pracy poinformuje pracodawcę.

W świetle ustaleń poczynionych w sprawie przez Sąd Okręgowy nie budzi z kolei wątpliwości, że skarżący w ogóle nie podejmował takich (lub podobnych) czynności. Po jego stronie doszło zatem do ciężkiego i zawinionego naruszenia jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych. Dlatego należy uznać, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy, gdyż został oparte na właściwej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

ał