



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 sierpnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa E. R.
przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 28 sierpnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze
z dnia 23 marca 2022 r., sygn. akt VII Pa 31/21 VII Pz 18/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Jeleniej Górze do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Halina Kiriło Piotr Prusinowski Dawid Miąsik

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze wyrokiem z 16 lipca 2021 r. zasądził od
pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w K. na rzecz powódki E. R.

kwotę 766,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 17 grudnia 2020 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (pkt I), umorzył postępowanie w zakresie kwoty 3 332,20 zł z tytułu dalszego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (pkt II), oddalił dalej idące powództwo (pkt III), nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności (pkt IV), zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 100 zł tytułem opłaty od pozwu (pkt V) oraz zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego stron (pkt VI).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że E. R. była zatrudniona w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w K. od 27 maja 2014 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 1 września 2016 r., na stanowisku specjalisty pracy socjalnej I stopnia, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie od 1 lipca 2020 r. do 5 października 2020 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby, a pracodawca otrzymywał w tym czasie kolejne zwolnienia lekarskie. We wrześniu 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych skierował E. R. na rehabilitację leczniczą narządu ruchu w systemie stacjonarnym do ośrodka O.S.W. „P.” w M., na turnus rozpoczynający się 6 października 2020 r. Organ rentowy zlecił powódce wykonanie testu w kierunku COVID-19. W piątek 2 października 2020 r. E. R. udała się na wymaz, a w poniedziałek 5 października 2020 r. uzyskała telefoniczną informację z ośrodka w M., że otrzymali wynik jej testu i może stawić się do ośrodka. Po uzyskaniu tej informacji powódka kupiła bilet, spakowała się i w dniu 6 października 2020 r. wyjechała do M..

Po dniu 5 października 2020 r. kierownik MOPS w K. E. P. nie posiadała żadnych informacji o przyczynach niestawiennictwa E. R. w pracy, mimo zakończenia ostatniego zwolnienia lekarskiego. Oczekiwała na kolejne zwolnienie lekarskie, zakładając, że może ono zostać nadesłane za pośrednictwem poczty.

W dniu 14 października 2020 r. E. P. wysłała do powódki wiadomość sms z prośbą o informację o przyczynie nieobecności w pracy po upływie zwolnienia lekarskiego. Po otrzymaniu powyżej wiadomości E. R. rozmawiała z pielęgniarką w celu wyjaśnienia kwestii wystawienia zwolnienia lekarskiego. Została poinformowana, że za okres pobytu w ośrodku otrzyma zwolnienie lekarskie. W dniu 14 października 2020 r. powódka wysłała do E. P. wiadomość sms, w której wskazała, że od dnia 6

października 2020 r. przebywa na leczeniu rehabilitacyjnym, a zaświadczenie lekarskie będzie wystawione po zakończeniu leczenia.

W dniu 15 października 2020 r. E. P. otrzymała za pośrednictwem platformy PUE ZUS zaświadczenie lekarskie wystawione w dniu 14 października 2020 r. dla E. R. za okres od 6 października 2020 r. do 1 listopada 2020 r.

Pismem z 20 października 2020 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W piśmie tym wskazano, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. nieusprawiedliwienie nieobecności trwającej od dnia 6 października 2020 r. w związku z uchybieniem § 2 pkt. 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1632). W dalszej części pisma podano, że od 1 lipca 2020 r. do 5 października 2020 r. E. R. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W związku z zakończeniem udokumentowanego okresu niezdolności do pracy z powodu choroby do dnia 5 października 2020 r. powinna stawić się do pracy w dniu 6 października 2020 r. albo poinformować pracodawcę, najpóźniej w drugim dniu nieobecności w pracy, o przyczynie absencji i przewidywanym czasie jej trwania, jednak tego obowiązku nie dopełniła. Wskazano, że kierownik MOPS skierowała do niej w dniu 14 października 2020 r. wiadomość (sms) z prośbą o informację wyjaśniającą przyczynę nieobecności. Dopiero po kontakcie ze strony pracodawcy E. R. odpowiedziała, że przebywa na leczeniu rehabilitacyjnym i zwolnienie lekarskie będzie wystawione po zakończeniu leczenia. Nie określiła przewidywanego czasookresu trwania nieobecności w pracy, co wpływa na dezorganizację pracy oraz negatywnie rzutuje na ocenę odpowiedzialności, rzetelności i lojalności powódki jako pracownika.

E. P., nie mając informacji o przypuszczalnym okresie nieobecności E. R. w pracy, nie mogła zatrudnić innej osoby na zastępstwo.

W dniu 10 listopada 2020 r. pracodawca zlecił dokonanie przelewu na konto powódki kwoty 3 438,27 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Sąd pierwszej instancji uwzględnił roszczenie pozwu dotyczące ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, albowiem przy obliczeniu wysokości tego

świadczenia strona pozwana nieprawidłowo pominęła składniki wynagrodzenia w postaci dodatku stażowego i dodatku dla pracownika socjalnego.

Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w zakresie dalszego roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, tj. co do kwoty 3 332,20 zł, która stanowiła różnicę między kwotą dochodzoną pozwem (4 099 zł) a kwotą zasądzoną. Na rozprawie w dniu 7 lipca 2021 r. pełnomocnik powódki przedstawił szczegółowe wyliczanie należnego E. R. ekwiwalentu i ograniczył swoje roszczenie do kwoty dotychczas niewypłaconej z tego tytułu. Należało zatem uznać, że pełnomocnik powódki częściowo cofnął pozew w zakresie roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wskazując, że świadczenie to zostało w części wypłacone E. R. po złożeniu pozwu, czego strona pozwana nie zakwestionowała.

Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, uznając je za bezzasadne.

W ocenie Sądu Rejonowego, E. R. dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy trwającej od dnia 6 października 2020 r. Nie ulega wątpliwości, że powódka nie poinformowała pracodawcy o tym, iż po zakończeniu zwolnienia lekarskiego nie stawia się do pracy, albowiem od 6 października 2020 r. rozpoczyna rehabilitację w systemie stacjonarnym. Zdaniem Sądu, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie było żadnych przeszkód, aby powódka przekazała taką informację pracodawcy w formie telefonicznej lub za pośrednictwem sms. Stan zdrowia nie uniemożliwiał jej dopełnienia tego obowiązku. Powódka podnosiła natomiast, że po przyjęciu do ośrodka rehabilitacyjnego została zapewniona przez lekarza, iż za okres pobytu w ośrodku zostanie niezwłocznie wystawione zwolnienie lekarskie w formie elektronicznej. Argumentowała, że w związku z tym nie widziała potrzeby dodatkowego informowania pracodawcy o swoim pobycie w ośrodku. Sąd nie dał wiary tym twierdzeniom, albowiem nie znajdowały one odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym. Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadka J. N., która nie potwierdziła okoliczności podawanych przez powódkę, choć była lekarzem przyjmującym ją do ośrodka. Świadek zeznała, że w dniu przyjęcia pacjenta

nie wystawia się zwolnienia lekarskiego, ale następuje to w późniejszym terminie. Zwolnienie lekarskie dla powódki zostało wystawione 14 października 2020 r.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, należało uznać, że E. R. w sposób rażąco niedbały naruszyła obowiązek poinformowania pozwanego o swojej dalszej nieobecności w pracy. Powódka powinna bowiem upewnić się, że pracodawca otrzymał zaświadczenie lekarskie usprawiedliwiające jej dalszą nieobecność, a nie poprzestawać na ewentualnych zapewnieniach personelu ośrodka, iż takie zaświadczenie zostanie wystawione. Takie zachowanie pracownika zagrażało przy tym interesom pracodawcy. Przedstawiciel strony pozwanej wskazała, że nie mogła zatrudnić nikogo na zastępstwo, albowiem nie wiedziała, jak długo powódka będzie nadal nieobecna w pracy.

Powódka zaskarżyła apelacją powyższy wyrok w zakresie, w jakim Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo oraz w jakim nie zasądził od pozwanej na rzecz apelującej zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze wyrokiem z 23 marca 2022 r. oddalił apelację powódki.

Sąd drugiej instancji wskazał, że, na gruncie rozpoznawanej sprawy, na pozwanym spoczywał ciężar wykazania prawdziwości przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką, czyli ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy trwającej od dnia 6 października 2020 r. w związku z uchybieniem § pkt 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. Przepis ten stanowi, 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.

Powinnością powódki było natomiast wykazanie, że powiadomiła niezwłocznie pracodawcę o planowanym terminie i przyczynie nieobecności w pracy, a jeżeli tego nie uczyniła, to wykazanie usprawiedliwionych przyczyn tego zaniechania.

Nie ulega wątpliwości (czego zresztą żadna ze stron postępowania nie kwestionowała), że zwolnienie lekarskie powódki kończyło się w dniu 5 października 2020 r. W dniu 6 października 2020 r. E. R. powinna stawić się w pracy, czego nie uczyniła. Do dnia 14 października 2020 r. powódka nie przekazała pracodawcy informacji o przyczynie i planowanym czasie trwania nieobecności, co zgodnie z przepisami rozporządzenia powinna była niezwłocznie uczynić. Przy czym, wbrew temu co przytoczono w pozwie, nie było konieczności osobistego stawiennictwa w tym celu w siedzibie pracodawcy czy posiadania zwolnienia lekarskiego. Wystarczyło, by powódka przesłała do pracodawcy sms lub poinformowała go telefonicznie, że przebywa na turnusie rehabilitacyjnym i kiedy ten turnus się kończy. W taki sposób E. R. powiadomiła o zwolnieniu lekarskim w lipcu 2020 r. Powódka zeznała, że została przez pracodawcę pouczona o obowiązku i trybie usprawiedliwiania nieobecności w pracy, zatem była świadoma powinności ciążyących na niej z tego tytułu. Nie przedstawiła przy tym dowodów, które usprawiedliwiałyby zaniechanie tego obowiązku. Jedynym dowodem był dowód z jej przesłuchania, który siłą rzeczy, musiał być przez Sąd traktowany z dużą ostrożnością. E. R. zeznała, że została poinformowana przy przyjęciu do ośrodka, iż jej zwolnienie lekarskie zostanie wysłane drogą elektroniczną. Tej okoliczności nie potwierdza jednak żaden inny dowód. Co więcej, na pytanie pracodawcy zawarte w sms z 14 października 2020 r. (godz. 13.44): „Proszę o informację o powodzie nieobecności w pracy po upływie zwolnienia lekarskiego w dniu 6 października 2020 r.”, apelująca odpisała: „od dnia 6 października 2020 r. przebywam na leczeniu rehabilitacyjnym. L4 będzie wystawione po zakończeniu leczenia” (13.51). Gdyby powódka była przekonana o wystawieniu jej zwolnienia lekarskiego, tak ja twierdzi, powinna poinformować pracodawcę, że zaświadczenie lekarskie zostało przesłane drogą elektroniczną. Tego nie uczyniła, natomiast niemal natychmiast odpisała, że zaświadczenie będzie wystawione po zakończeniu leczenia. Należy zgodzić się z apelującą, że Sąd Rejonowy błędnie wskazał w pisemnym uzasadnieniu wyroku, iż do ośrodka przyjmowała powódkę świadek J. N., co jednak pozostawało, w ocenie Sądu

Okręgowego, bez wpływu na trafność rozstrzygnięcia. Świadek rzeczywiście zeznała, że powódka była przyjmowana przez inny personel, a ona wystawia zwolnienia w późniejszym okresie. Dodała, że nie wie, jakie informacje zostały powódce przekazane przy przyjęciu. Dowód z zeznań tego świadka został przeprowadzony na wniosek pełnomocnika apelującej. Skoro zatem z zeznań świadka nie wynikały żadne okoliczności na poparcie twierdzeń E. R. o przyczynie niepowiadomienia pracodawcy o nieobecności w pracy i jednocześnie powódka nie złożyła wniosku o przeprowadzenie innych dowodów mogących tę przyczyną wykazać, to należało uznać, że nie udowodniła ona okoliczności usprawiedliwiających zaniechanie obowiązku informacyjnego. Trzeba przy tym podkreślić, że w świetle przytoczonej regulacji, do wypełnienia tego obowiązku nie było konieczne uzyskanie zwolnienia lekarskiego.

Konkludując, Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia prawa materialnego, tj. art. 56 i art. 58 k.p. w związku z § 1, 2 i 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnienia z pracy.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze, zaskarżając orzeczenie w całości. Skargę kasacyjną oparła na podstawach: I. naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, w sytuacji gdy naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych nie miało charakteru rażącego i kwalifikowanego, a ponadto w okolicznościach przedmiotowej sprawy było usprawiedliwione; 2) art. 56 i art. 58 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i w związku z § 1, 2 i 3 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, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nie informując pracodawcy w określonym w przepisach prawa pracy terminie o przyczynie nieobecności w pracy i czasie jej trwania, podczas gdy nieobecność skarżącej w pracy była usprawiedliwiona, o czym poinformowała pracodawcę z opóźnieniem spowodowanym przyczynami niezawinionymi przez siebie, a w konsekwencji błędne

przyjęcie, iż naruszenie przez skarżącą obowiązków pracowniczych miało charakter rażący i kwalifikowany; II. naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 233 § 1 w związku z art. 399 k.p.c., które polegało na dokonaniu dowolnej oceny materiału dowodowego, bez uwzględnienia całokształtu tego materiału, a w szczególności z pominięciem zeznań powódki i w konsekwencji dokonania wadliwych ustaleń, sprzecznych z materiałem dowodowym zebrany przez Sąd pierwszej instancji.

Wskazując na powyższe podstawy zaskarżenia, powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżącej dalszej kwoty 12 960 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu opóźnienia od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania przed Sądem drugiej instancji i kosztów postępowania związanych z wniesieniem skargi kasacyjnej, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pracodawcy kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona. Dotyczy to przede wszystkim zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w wyniku błędnego zakwalifikowania przez Sąd Okręgowy zachowania powódki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wadliwe są zaś zarzuty naruszenia prawa procesowego, jako zmierzające do zakwestionowania ustaleń faktycznych Sądu drugiej instancji. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. bezpośrednio dotyczy oceny dowodów i ustaleń faktycznych, dlatego nie może być podstawą zarzutu kasacyjnego ze względu na ograniczenie wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną, jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Tym niemniej błędna wykładnia art. 52 § 1 pkt

1 k.p. rzutuje na ocenę zastosowania wskazanej normy do niekwestionowanego stanu faktycznego ustalonego przez Sąd *meriti*.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego, wstępnie należy zastrzec, że zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy kontynuowania zatrudnienia. Rozwiązanie to spełnia rolę swoistego odstąpienia od umowy, gdy druga strona nie wywiązuje się w istotny sposób ze swoich obowiązków. Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco (T. Bakalarz, W. Muszalski: Komentarz do art. 52 (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. W Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2024).

Konieczne wydaje się także podkreślenie, że obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoczywa na pracodawcy, zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza obowiązek udowodnienia nie tylko bezprawnego zachowania, ale także winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też rażącego niedbalstwa. Nie chodzi tu zatem o jakiekolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane. Dopiero wykazanie przez pracodawcę, że pracownik dopuścił się zawinionego naruszenia obowiązku pracowniczego, pozwala na ocenę tego zachowania przez pryzmat art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2022 r., I PSK 233/21, LEX nr 3417290).

Rozważania trzeba rozpocząć od przypomnienia, że warunkiem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli wina. Dodatkowym elementem pozwalającym na zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych jest naruszenie jego działaniem lub zaniechaniem interesów pracodawcy lub co najmniej zagrożenie tym interesom.

Sama bezprawność zachowania pracownika – na przykład naruszenie postanowień regulaminu pracy – nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (wyroki Sądu Najwyższego: dnia z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 oraz z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej postaci winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej nań się godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, jeżeli nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać najwyżej winę nieumyślną w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji lub niedbalstwa w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pracownikowi winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez niego w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika minimalnej staranności.

Dodatkowo trzeba wyraźnie podkreślić, że w przypadku wniesienia przez pracownika odwołania do sądu pracy (pozwu o przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania) ustaleniom i ocenie sądu podlega jedynie przyczyna rozwiązania stosunku pracy ujawniona przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu (art. 30 § 4 k.p.), a nie inne okoliczności, które również mogłyby usprawiedliwiać i uzasadniać decyzję pracodawcy co do zakończenia stosunku pracy,

jednak nie zostały wyraźnie ujawnione w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Wypada zauważyć, że brak możliwości stwierdzenia znacznego stopnia winy wyklucza przypisanie naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98).

Niestawienie się pracownika do pracy bez usprawiedliwienia może być kwalifikowane jako wypełniające hipotezę art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ponieważ obowiązek pracownika obejmujący świadczenie umówionej pracy ma charakter podstawowy, co wynika już tylko z tego, że stosunek pracy definiuje się w art. 22 § 1 k.p. jako zobowiązanie wzajemne, którego treścią jest obowiązek pracownika wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma więc obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy, a pracownik jest równocześnie zobowiązany do wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Niepodjęcie pracy (niestawienie się do pracy w celu jej wykonywania) jest odstępstwem od reguły wynikającej z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którą zobowiązanie pracownika polega na faktycznym wykonywaniu pracy, co oznacza, że jeżeli pracownik nie stawia się do pracy, żeby ją wykonywać zgodnie z zawartą umową, to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne. Brak jest też podstaw do przyjęcia, że pracownik, który świadomie nie stawia się do pracy, choć wie, że stawić się powinien, i nie potrafi przy tym w żaden racjonalny sposób usprawiedliwić tej nieobecności, nie działa co najmniej w warunkach rażącego niedbalstwa.

Pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem, nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków

pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 416/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 596). Natomiast w wyroku z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99 (OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 752) Sąd Najwyższy przyjął, 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. 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.

Te wstępne uwagi pozwalają przejść do konkretów rozpoznawanej sprawy.

Wskazaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieusprawiedliwienie przez powódkę nieobecności trwającej od dnia 6 października 2020 r. w związku z uchybieniem § 2 pkt. 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1632). Tak określona przyczyna ogranicza przedmiot dalszych rozważań. Co istotne, pozwany nie zarzuca powódce porzucenia pracy czy niestawienia się do pracy bez usprawiedliwienia, lecz uchybienie przepisom dotyczącym porządku i dyscypliny w miejscu pracy, to jest w zakresie usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Jest okolicznością bezsporną, że E. R. legitymowała się zaświadczeniem lekarskim stanowiącym dowód usprawiedliwienia nieobecności od dnia 6 października 2020 r., przy czym informacja ta została przekazana pracodawcy z opóźnieniem.

Godzi się zauważyć, że Sąd Najwyższy wyrażał pogląd, iż w przypadku niepowiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy, co do pierwszej

przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego, tj. bezprawności zachowania pracownika, rozstrzygają powszechnie obowiązujące przepisy, czyli § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Nie budziło również 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. 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 (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; 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 tylko do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak na przykład dyscyplina pracy, czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Zakwalifikowanie zachowania powódki jako naruszenia obowiązku poinformowania pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy nie rozstrzyga jednak ostatecznie o możliwości zakwalifikowania tego zachowania jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Kluczowe dla rozpoznawanej sprawy jest przypisanie skarżącej choćby rażącego niedbalstwa w uchybieniu przepisów rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w

działaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17, LEX nr 2590753).

Zgodnie z poczynionymi ustaleniami faktycznymi, E. R. nie poinformowała pracodawcy o przedłużającej się nieobecności w pracy w związku ze zwolnieniem lekarskim. To pracodawca zwrócił się do powódki o wyjaśnienia jej nieobecności od dnia 6 października 2020 r. Wraz z uzyskaniem wiadomości sms skarżąca poinformowała pracodawcę o kontynuowaniu zwolnienia. Następnego dnia pozwany otrzymał za pośrednictwem platformy PUE ZUS zaświadczenie lekarskie wystawione dla powódki w dniu 14 października 2020 r. za okres od 6 października 2020 r. do 1 listopada 2020 r. Tym samym w dniu rozwiązania umowy o pracę pracodawca dysponował zgodnym z przepisami rozporządzenia dokumentem usprawiedliwiającym nieobecność skarżącej także w kwestionowanym okresie opóźnienia (6 – 14 października). Nie może również umknąć uwagi fakt, że w świetle art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 2780), obieg dokumentów – zaświadczeń lekarskich odbywa się obecnie drogą elektroniczną, bez kontroli pracownika (ubezpieczonego). W myśl powołanego przepisu, zaświadczenie lekarskie jest wystawiane zgodnie ze wzorem ustalonym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego udostępnionego bezpłatnie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w formie dokumentu elektronicznego podpisanego kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo z wykorzystaniem sposobu potwierdzania pochodzenia oraz integralności danych dostępnego w systemie teleinformatycznym udostępnionym bezpłatnie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Natomiast stosownie do § 3 pkt 1 rozporządzenia w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy, dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy jest między innymi zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Choć powyższa okoliczność *per se* nie zwalnia pracownika z obowiązku poinformowania pracodawcy o przyczynie nieobecności, to jednak musi rzutować na ocenę stopnia zawinienia pracownika, który może pozostawać w uzasadnionym

przekonaniu o niezwłocznym wystawieniu przez organ leczniczy zaświadczenia lekarskiego w formie elektronicznej. Jak wskazuje powódka w skardze kasacyjnej, przyjętym sposobem usprawiedliwiania nieobecności pracownika w pracy u pozwanego było przekazywanie pracodawcy zwolnienia lekarskiego drogą elektroniczną przez ZUS PUE. Skarżąca w ten sposób informowała pozwanego o swojej absencji począwszy od dnia 30 czerwca 2020 r. (jak również podczas wcześniejszej nieobecności w pracy z powodu choroby). Należy także uwzględnić, że po uzyskaniu od pozwanego informacji o niedostarczeniu zwolnienia lekarskiego za dalszy okres choroby powódka niezwłocznie zareagowała, a niekwestionowane zaświadczenie zostało przekazane w formie elektronicznej już następnego dnia. Dodatkowo, jak ustalił Sąd *meriti*, pracodawca oczekiwał na zaświadczenie lekarskie, które mogło być nadesłane za pośrednictwem poczty. Tymczasem w świetle art. 55 ust. 1 oraz art. 58 ustawy zasiłkowej takie wytłumaczenie pozwanego powinno budzić wątpliwości.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powinnością powódki było wykazanie, że powiadomiła niezwłocznie pracodawcę o planowanym terminie i przyczynie nieobecności w pracy, a jeżeli tego nie uczyniła, to wykazanie usprawiedliwionych przyczyn tego zaniechania. Nie można jednak przerzucać na pracownika ciężaru dowodu braku winy w naruszeniu obowiązków pracowniczych. To pracodawca winien wykazać, z konsekwencjami wynikającymi z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., że postawa pracownika cechowała się rażącym niedbalstwem wobec podstawowych obowiązków pracowniczych, np. przez unikanie lub utrudnianie kontaktu, opieszałość w wyjaśnieniu sprawy etc.

Należy także pamiętać, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy, 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.

W chwili składania przez pozwanego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, o którym pracodawca wiedział. W tym stanie rzeczy, pozwany decydując się na rozwiązanie umowy, mógł skorzystać jedynie z art. 52 k.p., co jednak wiąże się z koniecznością wykazania nie tylko naruszenia przez pracownika podstawowego obowiązku pracowniczego, ale – co wydaje się istotniejsze – zachowania rażąco niedbałego lub umyślnego, które z racji ważkości zagrożonego interesu pracodawcy usprawiedliwia natychmiastowe zakończenie stosunku pracy.

Powołanie się na brak możliwości zatrudnienia pracownika na zastępstwo nie może świadczyć o zagrożeniu interesów pracodawcy, skoro sam pracodawca – nawet w obliczu tak określonego zagrożenia – oczekuje na informację od pracownika, a ostatecznie sam kieruje do niego zapytanie, w reakcji na które pracownik przekazuje niezbędne wiadomości, a następnie pracodawca uzyskuje dowód usprawiedliwiający nieobecność w pracy. Przy takiej sekwencji wydarzeń nie sposób dywagować o zatrudnieniu pracownika na zastępstwo, a tym bardziej traktować hipotetycznego braku możliwości takiego zatrudnienia jako istotnego zagrożenia interesów pracodawcy.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy na podstawie 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak sentencji.

[SOP]

[ms]