

Wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r.

I PKN 416/97

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.

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 grudnia 1997 r. sprawy z powództwa Grzegorza K. przeciwko "R." Spółce z o.o. w K. o przywrócenie do pracy i zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 4 czerwca 1997 r. [...]

I. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 3 w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Bydgoszczy z dnia 21 marca 1997 r. [...], zasądając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 50 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego;

II. o d d a l i ł kasację w pozostałym zakresie;

III. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 10 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Grzegorz K. dochodził przywrócenia do pracy w Spółce z o.o. „R.” w K. twierdząc, że strona pozwana bezzasadnie rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, wywodząc, że powód w dniach 17 i 18 czerwca 1996 r. opuścił pracę bez usprawiedliwienia, czym naruszył w

sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 21 marca 1997 r. [...], zasądził od Spółki z o.o. „R.” na rzecz Grzegorza K. kwotę 500 zł tytułem odszkodowania za naruszające przepisy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, oddalając powództwo w pozostałym zakresie i obciążając stronę pozwaną kosztami postępowania.

Sąd ustalił, że strony zawarły w dniu 27 maja 1996 r. umowę o pracę na czas nie określony z wynagrodzeniem miesięcznym 1000 zł. W dniu 17 czerwca powód zawiadomił Janinę J. - pracownicę strony pozwanej, że spóźni się do pracy. Następnego dnia wieczorem Mirosław S. dostarczył zwolnienie lekarskie powoda do domu Janiny J., o czym ta dowiedziała się od męża po powrocie z pracy w dniu 19 czerwca. W dniu 20 czerwca Janina J. doręczyła zwolnienie Ryszardowi F. - dyrektorowi oddziału pozwanej Spółki. Strona pozwana bezskutecznie podejmowała w dniu 17 czerwca próby skontaktowania się z powodem. W dniu 18 czerwca wizytę w Oddziale złożyła wiceprezes Jolanta W., która, po bezowocnych usiłowaniach nawiązania kontaktu z Grzegorzem K., podjęła decyzję o zwolnieniu go z pracy. Powód udał się do lekarza w dniu 17 czerwca. Ponieważ lekarza nie było w tym dniu w przychodni, Grzegorz K. ponowił wizytę w dniu następnym. Otrzymał zwolnienie lekarskie na czas od dnia 17 czerwca do 15 lipca 1996 r. z zaleceniem „może chodzić”.

W ocenie Sądu, Grzegorz K. nie dotrzymał terminu do usprawiedliwienia nieobecności w pracy przewidzianego w § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281). Jego choroba usprawiedliwiała jednak nieobecność w pracy. Podana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie istniała. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 KP. Biorąc pod uwagę całokształt materiału zgromadzonego w sprawie oraz fakt, że Grzegorz K. prowadzi działalność gospodarczą na własny rachunek jego przywrócenie do pracy nie byłoby celowe.

Powyższy wyrok zaskarżyły apelacją obydwie strony. Powód zarzucając niewyjaśnienie wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności wniósł o zmianę wyroku i przywrócenie do pracy lub jego uchylenie i przekazanie sprawy do

ponownego rozpoznania. Twierdził, że Sąd mało wnikliwie rozważył celowość przywrócenia go do pracy. Prowadzona działalność gospodarcza nie przynosi dochodu, wobec czego korzystniejsze byłoby świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę na czas nie określony.

Strona pozwana podnosząc zarzut naruszenia art. 233 KPC oraz § 2 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. przez błędne ustalenie, że nieobecność Grzegorza K. w pracy w dniach 17 i 18 czerwca 1996 r. była usprawiedliwiona wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 4 czerwca 1997 r. [...], zmienił zaskarżony wyrok w części zasądzającej od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie i koszty postępowania w ten sposób, że oddalił powództwo oraz oddalił apelację powoda zasądzając od niego na rzecz strony pozwanej kwotę 225 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Zdaniem Sądu, Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny, lecz błędnie go ocenił. Według § 2 ust. 2 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. pracownik zobowiązany jest niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności. Powód obowiązkowi temu uchybił. Dysponował telefonem, mógł chodzić. Brak jest zatem szczególnych okoliczności usprawiedliwiających niedotrzymanie terminu. Powód opuścił więc w dniach 17 i 18 czerwca pracę bez usprawiedliwienia, czym naruszył w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP. Zachowanie powoda uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Grzegorz K. wyrok ten zaskarżył kasacją i wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego wniosł o jego zmianę przez przywrócenie do pracy lub uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Z uzasadnienia kasacji wynika, że naruszone przez Sąd II instancji przepisy prawa materialnego to §§ 1 i 3 rozporządzenia MPiPS w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Skarżący podniósł, że doręczył pracodawcy zwolnienie lekarskie przez osobę trzecią, a zatem w sposób prze-

widziany w przepisach. Dwa dni do zawiadomienia pracodawcy o przyczynie usprawiedliwiającej nieobecność w pracy upłynęły 19 czerwca. Rozwiązanie umowy o pracę dokonane 18 czerwca było przedwczesne. Grzegorz K. twierdził także, że nie tylko nie naruszył żadnego obowiązku pracowniczego, ale nie można mu przypisać winy nawet w najłżejszej jej postaci. Czym innym jest usprawiedliwienie nieobecności w pracy, a czym innym nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z § 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 dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy jest zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. Niezdolność do pracy spowodowana chorobą stwierdzona zaświadczeniem lekarskim usprawiedliwia zatem zawsze nieobecność pracownika w pracy. Poza sporem w rozpoznawanej sprawie jest okoliczność, że Grzegorz K. był niezdolny do pracy z powodu choroby w dniach od 17 czerwca do 15 lipca 1996 r. Jego nieobecność w pracy w tym czasie była usprawiedliwiona.

Według § 2 ust. 1 rozporządzenia, o przyczynie nieobecności w pracy pracownik zobowiązany jest zawiadomić pracodawcę niezwłocznie, nie później niż w drugim dniu nieobecności. Niedotrzymanie powyższych terminów usprawiedliwiają szczególne okoliczności, zwłaszcza obłożna choroba pracownika połączona z brakiem lub nieobecnością domowników. Sposób zawiadamiania o przyczynie nieobecności może określić pracodawca. W braku stosownych norm zakładowych obowiązują w tej materii przepisy rozporządzenia. Zawiadomienia o przyczynie nieobecności w pracy można dokonać osobiście, przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową. Powód naruszył niewątpliwie obowiązek wynikający z treści § 2 ust. 1 rozporządzenia. Miał bowiem możliwość osobistego i telefonicznego zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy w przepisany terminie.

Strona pozwana podała jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z Grzegorzem K. umowy o pracę opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia - przyczynę

nieistniejącą. Sąd II instancji dokonując odmiennej oceny prawnej niewątpliwego i niekwestionowanego przez strony (przynajmniej w ostatniej fazie postępowania) stanu faktycznego naruszył § 1 i § 3 rozporządzenia błędnie je wykładając. Kasacja w tej części jest wobec tego zasadna.

Powód domagał się przywrócenia do pracy. Sąd Najwyższy podziela pogląd wyrażony przez Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bydgoszczy o niecelowości restytucji stosunku pracy między stronami. Grzegorz K. został zatrudniony w Spółce z o.o. „R.” w konkretnym celu - przeprowadzenia letniej akcji promocyjnej „I.M. 96”. Uływ czasu spowodował, że jego zatrudnienie przy realizacji tego przedsięwzięcia nie jest możliwe. Jakkolwiek podana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę została błędnie zakwalifikowana prawnie, to niedopełnienie obowiązku powiadomienia pracodawcy w terminie o nieobecności w pracy i jej przyczynie w okolicznościach ujawnionych w rozpoznawanej sprawie mogło rzutować negatywnie na ocenę odpowiedzialności, rzetelności i lojalności powoda jako pracownika. Za przywróceniem Grzegorza K. do pracy nie przemawiają też względy społeczne. Zatrudnienie prowadzącego działalność gospodarczą na własny rachunek powoda nie było jedynym źródłem pozyskiwania przez niego środków utrzymania. Fakt, że dochód z prowadzenia działalności gospodarczej nie jest dla powoda satysfakcjonujący nie zmienia oceny w przedmiocie celowości przywrócenia go do pracy.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do treści art. 393¹⁵ KPC i art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====