

Wyrok z dnia 19 stycznia 1998 r.

I PKN 486/97

Nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 KP) wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Zbigniew Myszkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 1998 r. sprawy z powództwa Dariusza C. przeciwko Spółce Akcyjnej „D.” w M. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego w Gdańsku - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z siedzibą w Gdyni z dnia 24 czerwca 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Pozwana „D.” SA w M. skierowała do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną przeciwko wyrokowi Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 24 czerwca 1997 r. [...] Wyrokiem tym Sąd ten oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Malborku z dnia 22 kwietnia 1997 r. [...], który przywrócił Dariusza C. do pracy u strony pozwanej oraz zasądził od niej na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce w okresie od 23 sierpnia 1990 r. do 2 stycznia 1997 r. W ostatnim okresie zajmował stanowisko wiceoperatora zmianowego. Faktycznie powód również wykonywał prace jakie zlecił mu przełożeni. Były to przeważnie prace fizyczne w młynie, praca zasypowego. W okresie od 15 marca 1996 r. do 30 września 1996 r. powód dodatkowo był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w PZU Życie SA (Inspektorat w E.) w wymiarze 1/4 etatu na sta-

nowisku pośrednika ubezpieczeniowego. Z dniem 1 października 1996 r. powód zawarł z PZU Życie SA (Inspektorat w E.) umowę agencyjną i rozpoczął działalność jako agent ubezpieczeniowy. Od dnia 1 sierpnia 1996 r. powód był niezdolny do pracy z uwagi na nadciśnienie tętnicze i przebywał na zwolnieniu lekarskim. W okresie od sierpnia do grudnia 1996 r. powód zawarł u siebie w domu umowy ubezpieczenia z siedmioma osobami, które są jego znajomymi.

Z dniem 2 stycznia 1997 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie PZU Życie SA w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego z powodu choroby, co stanowi rażące nadużycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Dokonując takich ustaleń Sąd Pracy miał na względzie, że ocena, czy uzyskanie świadczenia z ubezpieczenia społecznego miało charakter nadużycia, czy też rażącego nadużycia zależy od okoliczności konkretnego przypadku, a zwłaszcza oceny charakteru i stopnia winy w jego nienależnym uzyskaniu. Jedynie stwierdzenie winy umyślnej i to w zamiarze bezpośrednim, pozwala na uznanie, że miało miejsce „nienależne świadczenie”. Ponadto z istoty musi to być działanie oceniane pejoratywnie w kontekście zasad moralności obowiązującej w społeczeństwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1991 r., I PRN 51/91, OSA 1992 r. Nr 11, s. 60-62).

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Pracy przyjął, że zachowania powoda nie można było uznać za rażące nadużycie świadczeń w zakresie ubezpieczeń społecznych. Powód w okresie od 15 marca do 30 września 1996 r. był równocześnie zatrudniony u dwóch pracodawców. Tak więc w chwili kiedy otrzymał zwolnienie lekarskie od pracy u pozwanej, tj. 1 sierpnia 1996 r., był jednocześnie pracownikiem PZU Życie SA, co oznacza, iż w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego nie podjął innej pracy zarobkowej, a jedynie można mówić o jej kontynuacji.

Lekarz wystawiający powodowi zwolnienie wiedział o tym, że powód dodatkowo pracuje w PZU i nie widział żadnych przeciwwskazań do wykonywania tej pracy w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego od pracy u strony pozwanej. Jednocześnie brak było podstaw do stwierdzenia, że powód wprowadził lekarza w błąd w celu uzyskania zwolnienia od pracy, a tym samym zasiłku chorobowego. Zdaniem Sądu Pracy powód twierdząc, iż wykonuje prace fizyczne nie mijał się z prawdą. Z raportów działu produkcji za 1995 r. i 1996 r. jednoznacznie wynika, że powód fak-

tycznie wykonywał prace fizyczne, które nie miały nic wspólnego z pracą wiceoperatora zmianowego. Nagminnie wykonywał on pracę zasypowego, jak również często pracował w młynie. W związku z tym nie można było uznać, że powód swoim działaniem umyślnie w zamiarze bezpośrednim dążył do wyłudzenia zwolnienia lekarskiego od pracy u pozwanego tylko po to, aby otrzymując zasiłek chorobowy mógł prowadzić działalność ubezpieczeniową jako pracownik PZU. Ilość zawartych przez powoda umów ubezpieczenia świadczy jednoznacznie, iż zamiarem powoda nie było wykorzystanie zwolnienia lekarskiego od pracy w celu skupienia się na pracy u drugiego pracodawcy i osiągnięcia dodatkowej korzyści materialnej. Podjęcie przez powoda działalności ubezpieczeniowej od 1 października 1996 r. na podstawie umowy agencyjnej nie świadczy, iż powód zmierzał umyślnie do osiągnięcia korzyści materialnej kosztem pozwanej i ZUS-u. W okresie od października do końca grudnia 1996 r. powód zawarł umowy ubezpieczenia jedynie z dwoma osobami, co trudno uznać za ilość przynoszącą duże korzyści materialne. Ponadto fakt, iż klientami powoda byli jedynie jego znajomi świadczy, że nie uczynił on z tej działalności w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego od pracy u strony pozwanej głównego źródła dochodu.

Zdaniem Sądu I instancji w świetle obowiązującego prawa brak jest podstaw do uznania, iż pracownik musi pobierać zasiłek chorobowy od obu pracodawców, aby nie narazić się na zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto nie istnieje żaden zakaz posiadania kilku źródeł dochodu. W obecnej sytuacji gospodarczej działania powoda nie można ocenić pejoratywnie w kontekście zasad moralności obowiązującej w społeczeństwie. Zdaniem tego Sądu, nie każda choroba musi powodować, że człowiek jest zobligowany do zaprzestania wszelkiej aktywności zawodowej, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy. Zdaniem lekarza leczącego powoda mógł on pracować jako agent ubezpieczeniowy w okresie zwolnienia od pracy u pozwanej. Tym bardziej nie można stwierdzić, że umyślnie w zamiarze bezpośrednim dążył do uzyskania nienależnego świadczenia. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 1991 r., Sąd Pracy w tym kontekście przyjął, iż nawet stwierdzenie, że pracownik utracił prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i został zobowiązany do ich zwrotu nie oznacza jeszcze, iż doszło w zakresie korzystania z nich do nadużycia uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Mając na względzie powyższe okoliczności w ocenie Sądu Pracy zbędne było przeprowadzanie dowodu z opinii biegłego lekarza chorób wewnętrznych, zawnioskowanego przez stronę pozwaną, na okoliczność czy w okresie zwolnienia lekarskiego powód mógł wykonywać pracę agenta ubezpieczeniowego oraz czy ta praca stanowiła czynności uciążliwe mogące przedłużyć okres niezdolności do pracy lub była niezgodna z celem zwolnienia. Niezależnie bowiem od opinii różnych lekarzy, które mogą być nawet odmienne, istotne w niniejszej sprawie były jedynie zeznania lekarza leczącego powoda. W konkretnym miejscu i czasie powód znał jedynie stanowisko prezentowane przez lekarza Z.G., który uważał, iż może on w okresie zwolnienia od pracy u pozwanej wykonywać pracę agenta ubezpieczeniowego. Nawet odmienna opinia biegłego lekarza nie miałaby wpływu na ocenę zachowania powoda, gdyż w niniejszej sprawie rozpoznaniu podlegała kwestia naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a nie jego prawo do pobierania zasiłku chorobowego.

Rozpoznając apelację strony pozwanej Sąd drugiej instancji powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 1995 r., II UZP 38/94, w myśl której: „Wykonywanie w czasie zwolnienia lekarskiego od pracy zatrudnienia w jednym z dotychczasowych zakładów pracy przy jednoczesnym pobieraniu zasiłku chorobowego w drugim zakładzie, w którym pracownik był równocześnie zatrudniony przed powstaniem prawa do zasiłku chorobowego, jest wykonywaniem innej pracy zarobkowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, jeżeli praca ta stanowi czynności uciążliwe, mogące przedłużyć okres niezdolności do pracy albo jest niezgodna z celem tego zwolnienia” (OSNAPiUS 1995 nr 11 poz. 135). Rozstrzygnięcie czy wykonywanie pracy podczas korzystania ze zwolnienia lekarskiego w jednym z dwóch zakładów pracy, w którym pracownik był równocześnie zatrudniony przed powstaniem niezdolności do pracy, jeżeli ma stanowić podstawę pozbawienia pracownika prawa do zasiłku chorobowego, wymaga ustalenia, czy kontynuowana praca stanowi, czy też nie stanowi uciążliwych czynności mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy, względnie, czy jest, czy nie jest niezgodna z celem tego zwolnienia. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zwrócił przy tym uwagę na pogląd, że to lekarz prowadzący leczenie jest uprawniony do stwierdzenia, iż istniejący stan chorobowy powoduje, że pracownik jest czasowo niezdolny do określonej pracy. Ten sam lekarz stwierdza, czy pracownik zachował

mimo choroby zdolność do drugiej, również dotychczas wykonywanej pracy. Taka zdolność nie powoduje utraty prawa do zasiłku chorobowego.

Według Sądu drugiej instancji bezsporne jest, iż Dariusz C. w momencie zwolnienia lekarskiego u pozwanej, rozpoczynającego się 1 sierpnia 1996 r., zatrudniony był jednocześnie u dwóch pracodawców, tj. u strony pozwanej i w PZU Życie SA w E. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że powód zawarł z PZU 15 marca 1996 r. umowę o pracę, która trwała do 30 września 1996 r., a 1 października tegoż roku zawarł umowę agencyjną. Taki stan rzeczy powoduje, że (zgodnie z uchwałą SN II UZP 38/94), powód nie tracił automatycznie prawa do zasiłku chorobowego przysługującego od drugiego z pracodawców.

Zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o tym, czy pracownik jest zdolny do wykonywania innej pracy w czasie trwania zwolnienia lekarskiego decyduje lekarz wystawiający pacjentowi zwolnienie. W kontekście tego twierdzenia Sąd ten jednocześnie zaaprobował ustalenia Sądu pierwszej instancji, iż lekarz powoda stwierdził, że praca agenta ubezpieczeniowego nie była niezgodna z celem zwolnienia lekarskiego. Powód miał przeciwwskazanie do wykonywania ciężkich prac fizycznych obciążających mięsień sercowy, a w przekonaniu lekarza praca w PZU nie stanowiła żadnego zagrożenia dla jego stanu zdrowia, mimo stwierdzenia u powoda nadciśnienia tętniczego. Skoro wiążąca decyzja w tej kwestii należy do lekarza, a badał on powoda, to ten kontynuując pracę u drugiego pracodawcy nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych względem pozwanej. Sąd I instancji ustalił, że powód wykonywał u pozwanej ciężkie prace fizyczne i z tego powodu otrzymał zwolnienie lekarskie. Trafnie w ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Pracy ustalił więc, że nie polega na prawdzie twierdzenie pozwanej jakoby powód wprowadził lekarza w błąd, skoro postępowanie dowodowe potwierdziło fakt wykonywania przez powoda ciężkich prac fizycznych u pozwanej.

W kasacji powtórzone zostały zarzuty wcześniej podniesione w apelacji, a mianowicie zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 52 KP oraz naruszenia art. 217 § 2 KPC przez oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii lekarza specjalisty chorób wewnętrznych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie zasługują na uwzględnienie. W myśl art. 52 § 1 pkt 1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym przed nowelizacją z 2 lutego 1996 r. (ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) w przepisie tym jako jeden z rodzajów tego naruszenia wymieniano „dokonywanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego”. W ocenie zachowania powoda należy mieć więc na uwadze, że „dokonywanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego” jest na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 KP jedynie szczególnym rodzajem czy formą „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” i w związku z tym musi być wyjaśniane jako czyn mający wszystkie ogólne cechy tego naruszenia. Podstawą zwolnienia z pracy zgodnie z art. 52 § 1 KP nie jest więc samo przez się „nadużycie w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego”, czy też pobieranie ich bez podstawy prawnej, lecz tylko taki jego przypadek, który równocześnie może być zakwalifikowany jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nawet więc gdyby okazało się, że powód pobierał zasiłek chorobowy (wynagrodzenie gwarancyjne w miejsce tego zasiłku) bez podstawy prawnej, to jeszcze nie jest to równoznaczne z możliwością uznania jego zachowania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wymagane w tym zakresie byłoby wykazanie, iż działał on w sposób zawiniony, a przy tym wina jego polegała na umyślności działania lub co najmniej rażącym niedbalstwie. Za trafny bowiem należy przyjąć pogląd rozposzechniony w orzecznictwie i w literaturze prawa pracy, iż zwrot „ciężkie naruszenie” (w art. 52 KP) obejmuje wymaganie, by zachowanie pracownika było zawinione w sposób „ciężki”, a więc nosiło znamiona umyślności lub rażącego niedbalstwa.

Strona pozwana podniosła pod adresem powoda w istocie dwojakiego rodzaju zarzuty (a tym samym zarzucała mu, iż dopuścił się dwóch czynów stanowiących pogwałcenie obowiązków pracowniczych) - jakkolwiek w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jako jego podstawę wskazano „wykonywanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę podczas korzystania ze zwolnienia lekarskiego z powodu choroby” - a mianowicie, iż wprowadził on w błąd lekarza co do okoliczności dotyczących wykonywanej pracy na rzecz strony pozwanej (że wykonywał prace fizyczne) oraz że wykonywał pracę w czasie zwolnienia lekarskiego.

Pierwszy z tych zarzutów - jakkolwiek był przedmiotem badania Sądu pierwszej instancji, a także był analizowany przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - nie został wskazany jako przyczyna rozwiązania niezwłocznego w piśmie skierowanym do powoda i w związku z tym w ogóle nie może mieć znaczenia dla oceny tej czynności prawnej strony pozwanej, gdyż zgodnie z art. 30 § 4 KP (dawny art. 54 KP) oświadczenie woli pracodawcy powinno wskazywać przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę, a to oznacza, że w toku sporu wykluczona jest możliwość przedstawiania pracownikowi innych zarzutów (por. G.Bieniek, J.Brol, A.Krajewski, W.Masewicz, J.Szczerski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 1977, s. 224). Niezależnie więc od zasadności ustaleń obu Sądów w tym zakresie - które w ocenie Sądu Najwyższego są w pełni prawidłowe - nawet gdyby przyjąć, że trafny był zarzut wprowadzenia przez powoda w błąd lekarza, nie mógłby mieć on bezpośredniego znaczenia dla oceny czy jego czyn stanowił ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż został on - zgodnie ze złożonym mu oświadczeniem woli pracodawcy - zwolniony z pracy nie dlatego, iż podał lekarzowi nieprawidłowe dane, lecz tylko z tego powodu, iż wykonywał zatrudnienie w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego. W wywodach kasacji - podobnie jak i w poglądach wyrażanych przez stronę pozwaną we wcześniejszych etapach postępowania - jest tu przy tym wewnętrzna sprzeczność, gdyż z jednej strony stara się ona wykazać, iż powód w gruncie rzeczy nie wymagał leczenia (nie powinien korzystać ze zwolnienia lekarskiego), a jednocześnie twierdzi się w niej, że był w tak złym stanie zdrowia, iż w ogóle nie powinien wykonywać żadnych czynności zawodowych.

Rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z powodu wykonywania zatrudnienia w okresie zwolnienia lekarskiego, gdyż zdaniem strony pozwanej było ono niedopuszczalne. Z dokonanych przez oba Sądy ustaleń faktycznych wynika jednakże, że lekarz powoda stwierdził, iż praca agenta ubezpieczeniowego nie była niezgodna z celem zwolnienia lekarskiego. Powód miał wprawdzie przeciwwskazanie do wykonywania ciężkich prac fizycznych obciążających mięsień sercowy ale - w przekonaniu lekarza prowadzącego - praca w PZU nie stanowiła żadnego zagrożenia dla jego stanu zdrowia mimo stwierdzenia u powoda nadciśnienia tętniczego. Dokonując oceny zachowania powoda w aspekcie kryteriów ujętych w art. 52 § 1 pkt 1 KP („ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”) nie można - co słusznie zostało przyjęte przez oba Sądy - pominąć, iż zachowanie powoda mieściło się w ramach wyznaczonych przez zalecenia sformułowane przez lekarza, który wy-

dał mu zwolnienie lekarskie. W tym stanie rzeczy bez znaczenia jest to, czy zalecenia te były prawidłowe i czy mogły prowadzić do przedłużenia się okresu chorobowego powoda, a to oznacza, iż nie można mu przypisać winy, a tym bardziej umyślności lub rażącego niedbalstwa. Bezzasadne byłoby także uznanie, iż czyn jego nosi znamiona bezprawności, co w istocie zgodne jest z kierunkiem wywodów Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmierzających do wykazania, iż brak jest podstaw dla poglądu o utracie prawa do zasiłku chorobowego przez powoda w następstwie wykonywania w niewielkim zakresie zatrudnienia w okresie zwolnienia chorobowego. Co więcej, brak jest bezwzględnego, automatycznego powiązania między stwierdzeniem, iż pracownik utracił prawo do zasiłku chorobowego - z powodu wykonywania w czasie zwolnienia lekarskiego od pracy zarobkowej lub uciążliwych czynności mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy albo wykorzystywania zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia (art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, jednolity tekst: Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143 ze zm.) - a uznaniem, iż czyn jego jest równoznaczny z naruszeniem obowiązków pracowniczych, a tym bardziej naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. O naruszeniu tych obowiązków z pewnością nie może być mowy w sytuacji, gdy zachowanie się pracownika mieści się w ramach wyznaczonych przez zalecenia lekarza. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i poczynionych przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (za Sądem pierwszej instancji) ustaleń nie ma przy tym podstaw do twierdzenia, że powód podał lekarzowi nieprawidłowe dane dotyczące wykonywanej przez niego pracy, a w związku z tym, że w jakiejś mierze może go obciążać treść wydanej diagnozy lekarskiej, wynikających z niej zaleceń oraz to, że uzyskał zwolnienie lekarskie od świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej. W tym stanie rzeczy nawet gdyby się okazało, że postawiona diagnoza i zalecona terapia w jakimś stopniu były błędne, to w żadnej mierze nie mogłoby to mieć znaczenia dla oceny zachowania się powoda z punktu widzenia jego ewentualnej kwalifikacji jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Słusznie więc oba Sądy uznały, że bezzasadny jest wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, której celem byłoby ustalenie czy stan zdrowia powoda wymagał tak długiego leczenia, jak wynikało to z udzielonego zwolnienia lekarskiego oraz czy wykonywanie pracy przez powoda w charakterze agenta ubezpieczeniowego, uwzględniając jego chorobę nadciśnienia tętniczego, mogło

prowadzić do uznania tej pracy za uciążliwą czynność mogącą przedłużyć okres niezdolności do pracy lub za wykorzystywanie zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia. Spór bowiem nie dotyczy tego, czy powodowi przysługiwał zasiłek chorobowy (czy go on nie utracił) lecz czy dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w formie dokonanego „nadużycia w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego”, przy uwzględnieniu ograniczenia wynikającego stąd, iż postawiono mu jedynie zarzut wykonywania zatrudnienia w czasie zwolnienia lekarskiego. Zakres prowadzonego postępowania dowodowego wyznacza materialna podstawa i granica sporu, co oznacza, że przedmiotem dowodzenia powinny się stać tylko te okoliczności i fakty, które mają doniosłość procesową, w tym znaczeniu, iż są niezbędne dla prawidłowego jego rozstrzygnięcia. W sytuacji zaś, w której powodowi postawiono zarzut, iż wykonywał zatrudnienie w okresie zwolnienia lekarskiego i w ten sposób „ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze” bezprzedmiotowe jest dowodzenie faktów, które nie mają i nie mogą mieć (nawet hipotetycznie) znaczenia dla rozstrzygnięcia tej kwestii. Ponieważ powód pracował w ramach wyznaczonych przez zalecenia lekarskie, to ewentualne ustalenia, że zalecenia te były nieprawidłowe, nie mogło mieć znaczenia dla oceny zachowania się powoda jako odpowiadającego ustalonym wymaganiom i w związku z tym bezprzedmiotowe byłoby prowadzenie w tym kierunku uzupełniającego postępowania dowodowego. Mogłoby ono mieć ewentualnie znaczenie, gdyby jego celem miało być równoczesne wykazanie, iż powód wprowadził w błąd lekarza i w tym sensie, w sposób pośredni „dokonał nadużycia w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego”. Uzupełnianie jednakże postępowania dowodowego w tym kierunku i z tego powodu, również byłoby bezprzedmiotowe gdyż, po pierwsze, nie tak został sformułowany cel wniosku dowodowego przez stronę pozwaną, a po drugie - i co istotniejsze - powód nie został zwolniony z pracy za wprowadzenie w błąd lekarza, lecz z tego powodu, iż wykonywał zatrudnienie w okresie pozostawania na zwolnieniu lekarskim, a dopuszczalność wykonywania tego zatrudnienia zależna jest tylko od treści zaleceń lekarskich, nie zaś od tego, czy lekarz dokonując diagnozy dysponował dostateczną i prawidłową wiedzą dotyczącą stanu zdrowia powoda. W tych warunkach nawet gdyby okazało się, że wykonywana praca mogła źle wpływać na stan zdrowia powoda - przy uwzględnieniu zaleceń lekarskich, które miał on na uwadze - nie można by w żadnej mierze postawić mu zarzutu naruszenia obowiązków pracowniczych, a w

związku z tym ewentualna opinia biegłego niczego w tym zakresie nie mogłaby zmienić. Skoro zaś tak, to byłaby bezprzedmiotowa i wykraczająca poza zakres powinności wyznaczonej sądowi przez art. 217 KPC.

Niezależnie od tego Sąd Najwyższy - uwzględniając materiał dowodowy zgromadzony w sprawie - jest zdania, iż rację ma Sąd drugiej instancji, gdy wywodzi, że powód będąc jednocześnie zatrudniony u dwóch pracodawców, pobierając od jednego z nich zasiłek chorobowy, a u drugiego wykonując pracę, która nie pogarszała jego stanu zdrowia i nie przyczyniła się do przedłużenia okresu niezdolności do pracy u pierwszego pracodawcy, działając zgodnie z zaleceniami lekarza, miał prawo wykonywać drugie zatrudnienie i w związku z tym nie dopuścił się nadużycia w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ponadto opinia lekarza leczącego danego pracownika podlegać powinna weryfikacji w postępowaniu sądowym tylko wtedy, gdy budzi ona uzasadnione wątpliwości, natomiast w świetle zeznań lekarza Zdzisława G., który wydał zwolnienie lekarskie powodowi, stanowisko przez niego zajęte nie nasuwa zastrzeżeń (nie budzi uzasadnionych wątpliwości).

Ponieważ zarzuty kasacji naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz art. 217 § 2 KPC okazały się bezpodstawne Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====