

Wyrok z dnia 20 października 1998 r.

I PKN 397/98

1. Stwierdzona orzeczeniem lekarskim czasowa niezdolność do pracy z powodu choroby usprawiedliwia z mocy prawa nieobecność w pracy, a pracownik jest tylko obowiązany zawiadomić pracodawcę najpóźniej w drugim dniu nieobecności o jej przyczynie i przewidywanym czasie trwania. Przedłożenie pracodawcy odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego jest dowodem zaistnienia zdarzenia podanego w zaświadczeniu.

2. Zwolnienie lekarskie od pracy u pracodawcy zgłaszającego bezimienne swych pracowników do ubezpieczenia społecznego zainteresowany może złożyć bezpośrednio we właściwym oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Adam Józefowicz, Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 października 1998 r. sprawy z powództwa Ewy S. przeciwko Izabeli J. i Marianowi J. Spółce Cywilnej „D.” w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 17 kwietnia 1998 r. [...]

1) o d d a ł kasację,

2) zasądził solidarnie od pozwanych na rzecz powódki kwotę 250 zł (słownie: dwieście pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, oddalając dalej idące żądanie w tym zakresie.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Koninie wyrokiem z dnia 10 grudnia 1997 r. [...] oddalił powództwo Ewy S. przeciwko pozwanym Izabeli i Marianowi J. - Cukiernia „D.” s.c. w K. o przywrócenie do pracy, ustalając równocześnie, że powódka zawarła

z pozwanymi umowę o pracę na trzymiesięczny okres próbny. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na ustalenie następującego stanu faktycznego.

Powódka Ewa S. pracowała u pozwanych Izabeli i Mariana J. w Cukierni „D.” przez dwa tygodnie listopada 1996 r. na podstawie umowy zlecenia. W dniu 27 listopada 1996 r. pozwani zawarli z powódką umowę o pracę na czas nie określony, począwszy od 2 grudnia 1996 r. Powódka nie rozpoczęła jednak pracy w tym terminie, ponieważ przebywała w szpitalu. Do pracy zgłosiła się 5 grudnia 1996 r. o godz. 12⁰⁰, ustnie informując Izabelę J. o przyczynie swej nieobecności. Pozwana wyraziła swoje niezadowolenie i obawy związane z dalszym zatrudnieniem powódki, zwłaszcza w okresie wzmożonego ruchu przedświątecznego. W związku z tym zaproponowała powódce wprowadzenie do umowy z dnia 27 listopada 1996 r. aneksu, przewidującego 3-miesięczny okres próbny, które to zastrzeżenie powódka z datą 2 grudnia podpisała w dniu 5 grudnia 1996 r., po czym podjęła pracę i w grudniu pracowała.

W styczniu 1997 r. pozwana poinformowała powódkę o zamiarze rozwiązania umowy po upływie okresu próbnego. Wkrótce potem powódka zaczęła pozwanej doręczać zwolnienia lekarskie, co czyniła do dnia 26 lutego 1997 r. Zwolnienie za okres od 13 marca 1997 r. próbowała bezskutecznie wręczyć księgowemu pozwanej, po czym oświadczyła pozwanej w dniu 15 marca 1997 r., że zwolnienia będzie sama dostarczać bezpośrednio do ZUS. W dniu 18 marca 1997 r. pozwana wystosowała do powódki pismo, w którym podniosła, że nie ma usprawiedliwienia jej nieobecności od dnia 12 marca 1997 r. i przypomniiała o konsekwencjach nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy. Wówczas powódka udała się osobiście do Cukierni „D.”, aby przekazać zwolnienie za miesiąc marzec, lecz pomimo dwugodzinnego czekania nie zastała pozwanej, więc zwolnienie przesłała listem poleconym, który adresatka otrzymała w dniu 25 marca 1997 r. Jednakże w dniu 24 marca 1997 r. pozwani rozwiązali z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy począwszy od 12 marca 1997 r. W dniu 28 marca 1997 r. do Cukierni „D.” z kserokopią zwolnienia lekarskiego od 12 marca 1997 r. przyszedł mąż powódki, lecz pozwana oświadczyła, że zwolnienia nie może przyjąć, gdyż powódka została dyscyplinarnie zwolniona z pracy.

W świetle tych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że zgodnym oświadczeniem woli z dnia 5 grudnia 1996 r. strony przekształciły umowę o pracę na czas nie określony w umowę terminową na trzymiesięczny okres próbny. Pozwana przyznała wprawdzie,

że w dniu 5 grudnia 1996 r. miała zamiar rozwiązać umowę o pracę z powódką, lecz ostatecznie ustaliły, iż wprowadzą do umowy okres próbny, umożliwiający dalsze zatrudnienie powódki. Pracodawca ma - zdaniem Sądu Rejonowego - prawo ocenia-
nia pracownika, jak też wyrażania swoich poglądów co do dalszej z nim współpracy, więc nie można tego traktować jako „straszenia” pracownika groźbą rozwiązania umowy, a poza tym pracodawca musi podać przyczynę ewentualnego rozwiązania. Powódka pozostawała więc - według Sądu Pracy - w sytuacji umożliwiającej jej swo-
bodnie podjęcie decyzji i mogła ostatecznie nie wyrazić zgody na wprowadzenie okresu próbnego. W przedmiotowej sprawie nie nastąpiło zresztą wypowiedzenie umowy przez pracodawcę, tylko zawarcie umowy o pracę na okres próbny, więc sporu nie rozwiązuje art. 42 KP, lecz art. 61 KC w związku z art. 300 KP.

Sąd pierwszej instancji stwierdził też, że pozwani mieli prawo rozwiązać umowę w trybie art. 52 § 1 KP, gdyż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Sąd podkreślił też, że powódka wykazała lekceważący stosunek do obo-
wiązującego u pozwanej regulaminu pracy, zeznając między innymi, że „nie dałam zaświadczenia lekarskiego za 2-4 grudnia 1996 r., gdyż szefowa nic nie mówiła.”

Apelację wniesioną przez powódkę uwzględnił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, który wyrokiem z dnia 17 kwietnia 1998 r. [...] zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach, jak też ustalił, iż strony łączy umowa o pracę na czas nie określony. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Wojewódzki stwierdził, że podpisując w dniu 5 grudnia 1996 r. aneks o wprowadzeniu trzymiesięcznego okresu próbnego, strony nie doszły równocześnie do porozumienia w sprawie rozwiązania zawartej w dniu 17 listopada 1996 r. umowy o pracę na czas nie określony. Nie może zaś być tak, że te same podmioty łączą dwie umowy kształtujące ten sam stosunek pracy. Umowa o pracę na okres próbny musi mieć zgodnie z art. 25 § 2 KP formę odrębnej umowy i spełniać warunek uprzedniości wobec umowy na czas nie określony. Z istoty umowy na okres próbny wynika bowiem, że pracodawca zawiera ją w celu sprawdzenia przydatności danego pracownika do określonej pracy i dopiero po upływie okresu próbnego i w zależności od oceny pracy „może zawrzeć umowę na czas nie określony.” W rozpoznawanym przypadku pozwana miała zresztą możliwość za-
poznania się z umiejętnościami powódki w ramach wcześniejszego jej zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia. Nie można więc - zdaniem Sądu Wojewódzkiego -

„zatrudnić pracownika na czas nieokreślony, a później przekształcać w stosunek pracy na okres próbny, gdy jest on kształtowany między tymi samymi podmiotami, o to samo świadczenie pracy, w tym samym czasie. Jest to sprzeczne z fundamentalną istotą umowy na okres próbny, tj. z jej uprzedniością w stosunku do umowy na czas nie określony. W badanej sytuacji nie nastąpiło wypowiedzenie umowy o pracę, lecz zgodne zawarcie nowej umowy i tym samym powstała niedopuszczalna prawnie sytuacja: pierwsza umowa na czas nie określony dotąd nie wypowiedziana nadal wiązała strony, a w tym samym czasie zaczęła obowiązywać jednocześnie druga umowa o pracę na okres próbny.” Sąd Wojewódzki dlatego ustalił, że strony łączy bezterminowa umowa o pracę, zaś aneks przekształcający ją w umowę na okres próbny „w konkretnych okolicznościach tej sprawy nie może mieć doniosłości prawnej.”

Sąd drugiej instancji uznał też, że pozwani nie mieli w okolicznościach sprawy postaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 KP. Nie dopełnili bowiem ciężącego na nich obowiązku, gdyż „nie doręczyli zwolnienia powódki na czas do ZUS.” Konieczne były wielokrotne interwencje strony powodowej, po których pozwani „dostarczyli zwolnienia do ZUS, narażając tym samym powódkę, w okresie zwiększonych wydatków z uwagi na ciążę, na dłuższy okres oczekiwania na zasiłek chorobowy. Powódka będąc w ciąży, mając w pełni uzasadnione obawy odnośnie wypłaty świadczeń chorobowych przez ZUS z powodu niedoręczenia zwolnień lekarskich przez pozwanych - poinformowała pozwanych o samodzielnym doręczaniu zwolnień lekarskich do ZUS-u. Powyższa decyzja powódki, zdaniem Sądu wydaje się mieć uzasadnienie w zaszłych wcześniej okolicznościach, a w konsekwencji obawach o wypłatę zasiłku chorobowego, tak jej niezbędnego w tym okresie. Dlatego też nie można mówić, iż działanie powódki było zawinione, iż jej postępowanie można zakwalifikować jako popełnione z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Ponadto należy podkreślić, iż kilkakrotne próby doręczenia zwolnienia przez męża powódki okazały się bezskuteczne ze względu na postawę pozwanych. Można więc sądzić, iż taka postawa była związana ze wcześniej zaplanowanym zwolnieniem dyscyplinarnym powódki.”

Kasację od powyższego wyroku wniósł w imieniu pozwanych ich pełnomocnik, zarzucając naruszenie art. 386 § 1 KPC „gdyż nie było podstaw do zmiany wyroku Sądu Rejonowego i orzeczenia co do istoty sprawy, a także brak rozdzielenia powództw o ukształtowanie prawa (przywrócenie do pracy) i ustalenie (umowa o pracę)”, a ponadto naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię: 1) art. 25

§ 2 KP, a „w konsekwencji uznanie, że nie doszło do zmiany umowy aneksem datowanym na 2 grudnia 1996 r., mimo iż Sąd Apelacyjny nie wskazał podstawy prawnej w KP”; 2) art. 61 KC w związku z art. 300 KP „przez uznanie, iż wobec sporządzenia aneksu wprowadzającego okres próbny powstały 2 umowy o pracę, z pominięciem faktu, iż zgodne oświadczenie woli stron z 2 grudnia 1996 r. doprowadziło do zmiany umowy z 27 listopada 1996 r., „co sugeruje treść uzasadnienia Sądu Wojewódzkiego nie powołując podstawy z prawa pracy na s. 7 tego uzasadnienia”; 3) niepodaniu przez Sąd Wojewódzki przepisów, w oparciu o które sformułował pogląd, że „doszło do nawiązania 2 stosunków pracy, gdy w rzeczywistości stosunek pracy określony umową z 27 listopada 1996 r., który miał się rozpocząć 2 grudnia 1996 r. nie doszedł do skutku wobec nieusprawiedliwionej nieobecności powódki od 2 grudnia 1996 r., a strony zgodnym oświadczeniem zmodyfikowały treść stosunku prawnego, przekształcając go w umowę na okres próbny”; 4) art. 52 KP „i w konsekwencji uznanie, iż bezpodstawne było rozwiązanie przez pozwanych umowy o pracę z powódką w dniu 25 marca 1997 r. z braku winy umyślnej w działaniu powódki”; 5) nie określonych przez Sąd przepisów prawa „w szczególności Rozp. R. M. z 29 stycznia 1990 r., Rozp. R. M. z 14 lutego 1995 r. i Zarz. MPiPS z 14 lutego 1995 r. polegające na ustaleniu rzekomego dostarczenia po terminie przez pozwaną zaświadczenia lekarskiego powódki z 12 marca 1997 r. w sytuacji, gdy termin na to był przy najbliższej deklaracji ZUS w kwietniu 1997 r., a nadto powódka nie złożyła zwolnienia lekarskiego co najmniej do 25 marca 1997 r. u pozwanych, składając je w ZUS, mimo że było wystawione 12 marca 1997 r. Powódka złamała obowiązujący w zakładzie regulamin pracy, co Sąd pominął. Regulamin ten złożono do akt i określał on „sposób składania zwolnień i termin.” Na tych podstawach wnoszący kasację domagał się „zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy i ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nie określony z 27 listopada 1996 r., zwrotu opłaty od kasacji oraz obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego od kasacji w kwocie 450 zł.”

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono ponadto, że zwolnienia lekarskie do 11 marca i od 12 marca 1997 r. pozwani mogli złożyć wraz z imienną deklaracją za marzec 1997 r. do 15 kwietnia 1997 r. „(§ 7 i § 14 rozp. R. M. z 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne... tj. Dz. U. 1993 nr 68, poz. 330 ze zmianami a nadto instrukcja nr 1 Prezesa ZUS z 16 lutego 1995 r., Dz. Urz. ZUS nr 2, poz. 7 z 1995 r. ze zmianami oraz obowiązku-

jąca w III 1997 r. instrukcja nr 2 Prezesa ZUS z 25 kwietnia 1996 r. Dz. Urz. ZUS nr 4, poz. 12 i rozp. R. M. z 14 lutego 1995 r. oraz zarz. MPiPS z 14 lutego 1995 r. odp. publ. Dz. U. 1995 nr 19, poz. 95 i M. P. 1995 nr 10, poz. 135).” Zdaniem wnoszącego kasację jest też „dziwne, że dorosła kobieta nie umie przez co najmniej 13 dni przesłać zwolnienia do pracodawcy listem poleconym lub do ZUS-u znając podpisany regulamin pracy.” Tymczasem powódka „już od początku marca miała pełnomocnika radcę prawną Renatę T., wysyłającą obraźliwe pisma do pozwanych, natomiast (pismo z 15 marca 1997 r.) nie wiedziała o zawiadomieniu pracodawcy.” Wnoszący kasację podkreśla wreszcie, że „powódka złożyła 2 odrębne powództwa o przywrócenie do pracy z 10 kwietnia 1997 r. i o ustalenie dużo późniejszy. Szkoda, że Sąd Wojewódzki w Poznaniu nawet to pomylił i przeoczył.”

W odpowiedzi na kasację strona powodowa wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, przy uwzględnieniu umowy zlecenia z dnia 14 lipca 1998 r. Obszerne uzasadnienie odpowiedzi zawiera głównie rekonstrukcję i „pogłębienie” ustaleń faktycznych poczynionych przez Sądy pierwszej i drugiej instancji. Natomiast „na marginesie” odpowiedzi pełnomocnik powódki podała, że nietrafny jest zarzut pełnomocnika strony pozwanej co do ustaleń Sądu Wojewódzkiego w kwestii winy powódki, gdyż „konstrukcja winy umyślnej, rzekomo przeniesiona z prawa karnego, jest również ugruntowana w teorii prawa cywilnego (Kodeks cywilny - Komentarze Becka 1997, t. I, s. 758 czy Zbigniew Radwański: Zobowiązania - część ogólna, Warszawa 1995, s. 173), i to jest właśnie skandal, mówiąc słowami strony przeciwnej, iż stan prawny na którego brak powołuje się pełnomocnik pozwanych istnieje od lat. Właśnie na tle art. 52 KP i koncepcji winy w KC ugruntowało się orzecznictwo określające, iż w przypadku stosowania tegoż artykułu musimy mieć do czynienia z winą umyślną pracownika, względnie z jego rażącym niedbalstwem, co nie zostało udowodnione powódce” (np. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997 nr 18, poz. 339).

W zakończeniu odpowiedzi pełnomocnik napisała natomiast, że „nie może również pozostać obojętna wobec faktu, iż to pełnomocnik pozwanych szatą graficzną i brakami formalnymi zawartymi w kasacji obraża sądownictwo i pełnomocnika powódki, który nigdy w swoich pismach nie zawierał obraźliwych treści.”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem kasację w jej granicach, wyznaczonych przede wszystkim przez przytoczone podstawy kasacyjne oraz ich uzasadnienie, a z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania (art. 393¹¹ w związku z art. 393³ KPC). Wynika to stąd, że postępowanie kasacyjne nie jest zwykłym postępowaniem w „trzeciej instancji” i nie chodzi w nim o kolejny etap ustalania spornych okoliczności faktycznych sprawy, tylko o umożliwienie stronom przeprowadzenia przed Sądem Najwyższym kompetentnej (co legitymizuje przymus zastępstwa adwokacko-radcowskiego przy wnoszeniu kasacji) i poważnej dyskusji jurydycznej na temat legalności zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy jest więc związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę wydania zaskarżonego orzeczenia (art. 393¹⁵ KPC), chyba że strona adekwatnymi zarzutami wykaże, iż ustalenia te zostały przez Sąd Apelacyjny poczynione z naruszeniem przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o prowadzeniu dowodów, a ponadto uprawdopodobni, że uchybienia te mogły istotnie wpłynąć na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 KPC).

Tymczasem wnoszący kasację jako jedyny zarzut procesowy postawił w niej zarzut naruszenia art. 386 § 1 KPC, „gdyż nie było podstaw do zmiany wyroku Sądu Rejonowego w Koninie i orzeczenia co do istoty sprawy, a także rozdzielenia powództw o ukształtowanie prawa (przywrócenie do pracy) i ustalenie (umowa o pracę).” Taka konkretyzacja cytowanego zarzutu jest w części dotyczącej „braku rozdzielenia powództw” po prostu niezrozumiała również po lekturze uzasadnienia kasacji, nie mówiąc już o związku tej części z przedmiotem regulacji z art. 386 § 1 KPC. Natomiast konkretyzacja powołująca się na „brak podstaw do zmiany wyroku” wskazuje, że sam zarzut wynika z nieporozumienia. Sąd Wojewódzki nie mógł przecież uchybić przepisowi stanowiącemu, że w razie uwzględnienia apelacji Sąd drugiej instancji zmienia zaskarżony wyrok i orzeka co do istoty sprawy, chyba że przyjął absurdalne skądinąd założenie, iż Sąd zmienił zaskarżony wyrok oraz orzekł co do istoty sprawy, chociaż nie chciał uwzględnić apelacji powódki.

Zbliżony poziom prawniczego warsztatu zawodowego przedstawiają zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego. Sformułowanie tych zarzutów sugeruje, że naruszenie polegało każdorazowo na błędnej wykładni określonych przepisów, lecz wnoszący kasację właściwie nie wskazuje, na czym błędy te polegały oraz jaka powinna być prawidłowa wykładnia. Próby konkretyzacji zarzutów materialnoprawnych, poprzedzane zwrotem o błędnej wykładni „przez ustalenie (uznanie)” wskazują

zaś, że wnoszącemu kasację chodzi nie tyle nawet o niewłaściwe zastosowanie prawa przez błędną subsumcję prawidłowo ustalonych faktów, ile o zarzut błędnych ustaleń, co - jego zdaniem - doprowadziło „w konsekwencji” Sąd Wojewódzki do zastosowania niewłaściwych albo niezastosowania właściwych przepisów. Wnoszący kasację nie dostrzega zatem, że z braku odpowiednich zarzutów procesowych kwestionowanie ustaleń faktycznych jest pozbawione wszelkiej doniosłości. Subsumcja ustalonych w zaskarżonym wyroku faktów pod określone normy prawne nie budzi zresztą zasadniczych zastrzeżeń.

Dotyczy to również zastosowania w sprawie art. 25 § 2 KP. Sąd Wojewódzki ustalił bowiem, że aneksem z dnia 5 grudnia 1996 r. strony nie rozwiązały bezterminowej umowy o pracę zawartej w dniu 27 listopada 1996 r. z początkową datą od 2 grudnia 1996 r., tylko do umowy tej próbowały wprowadzić klauzulę trzymiesięcznego okresu próbnego. W świetle tego ustalenia, znajdującego mocne oparcie w brzmieniu samego aneksu, Sąd Wojewódzki słusznie uznał, że wspomniany aneks był zgodnie z art. 25 § 2 KP bezskuteczny, gdyż okres próbny ma obecnie charakter odrębnej umowy, poprzedzającej umowę o pracę na czas nie określony. Bezzasadny jest natomiast wypowiedziany przy tej okazji pogląd ogólny, że po zatrudnieniu pracownika na czas nie określony nie można już między tymi samymi podmiotami, o to samo świadczenie i w tym samym czasie przekształcić stosunku pracy w stosunek na okres próbny, gdyż byłoby to sprzeczne „z fundamentalną istotą umowy na okres próbny, tj. z jej uprzedniością w stosunku do umowy na czas nie określony.” Po zawarciu takiej umowy można ją bowiem za porozumieniem stron niezwłocznie rozwiązać i zawrzeć umowę o pracę na okres próbny, zwłaszcza gdy strony łączyła wcześniej „jedynie” cywilnoprawna umowa typu zlecenie. Wnoszący kasację słusznie zatem zakwestionował tę generalną tezę Sądu Wojewódzkiego, choć bezzasadnie równocześnie sugeruje, że wobec nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w dniach od 2 do 5 grudnia 1996 r. „nie doszedł do skutku” stosunek pracy na podstawie bezterminowej umowy z dnia 27 listopada 1996 r. Stosunek ten nawiązał się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy (art. 26 KP), a ewentualna nieusprawiedliwiona absencja powódki upoważniała pracodawcę do zastosowania sankcji pracowniczej odpowiedzialności, łącznie z rozwiązaniem niezwłocznym z winy pracownika.

Koncentrując się na badaniu podstawy prawnej zatrudniania powódki po dniu 5 grudnia 1996 r., Sąd Wojewódzki dość pobieżnie potraktował kwestię zasadności

jej zwolnienia w dniu 24 marca 1997 r. w trybie art. 52 § 1 KP. Co prawda, Sąd drugiej instancji uznał, że w okolicznościach sprawy pozwani nie mieli podstaw do takiego zwolnienia, ale pogląd ten uzasadnił głównie niemożnością przypisania zachowaniu powódki zarzutu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, pozostawiając niejasność co do bezprawności tego zachowania, o której można jedynie pośrednio wnioskować z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Sąd napisał bowiem, że powódka nie dostarczyła pracodawcy lekarskich zwolnień od pracy i samodzielnie przekazywała je bezpośrednio do ZUS, co było wszakże usprawiedliwione wcześniej zaistniałymi okolicznościami, tj. niedopełnieniem przez pozwanych ich obowiązku doręczania tych zwolnień do ZUS „na czas”, lecz stanowisko to nie znajduje oparcia w przytoczeniu odpowiednich przepisów prawa, chociaż powinność taka wynika z art. 328 § 2 KPC. W związku z tym wnoszący kasację postawił zarzut naruszenia szeregu „nie określonych przez Sąd Wojewódzki” uregulowań, lecz forma tego zarzutu wyklucza możliwość jego kasacyjnej kontroli, gdyż nie spełnia wymagań z art. 393³ KPC. Uzasadnienie podstawy kasacyjnej musi bowiem zgodnie z utrwaloną judykaturą dokładnie określać przedmiotowy akt normatywny (łącznie z datą wydania, tytułem i miejscem publikacji, a przy aktach podustawowych - także wskazaniem organu od którego pochodzi), a w jego ramach konkretyzować naruszony przepis nie tylko przez wymienienie numeru artykułu czy paragrafu, ale również oznaczenie ich dalszych ewentualnych jednostek wewnętrznego podziału redakcyjnego. Tymczasem wnoszący kasację stosuje niedopuszczalne skróty („Rozp. R. M. z 14 lutego 1995 r.” oraz „Zarz. MPiPS z 14 lutego 1995 r.”), przytacza bliżej nie nazwane instrukcje Prezesa ZUS, względnie powołuje się w ogólności na obowiązujący u pozwanych regulamin pracy. Bliżej skonkretyzowany został tylko zarzut dotyczący „§ 7 i § 14 rozp. R. M. z 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne... tj. Dz.U. 1993 nr 68, poz. 330 ze zmianami”, ale i w tym wypadku wnoszący kasację nie podaje, którą spośród licznych jednostek redakcyjnych tych przepisów ma na względzie, nie mówiąc już o szczegółowym wyjaśnieniu, w czym upatruje ich naruszenia w zaskarżonym orzeczeniu i jakie normy wynikają z prawidłowej wykładni.

Marginalnie można jeszcze zauważyć, że powyższy zarzut kasacyjny dyskwalifikuje nie tylko jego forma, ale również przedmiot. Powódka została bowiem zwolniona w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, więc ocena jej zachowania jako zgodnego albo sprzecznego z podstawowymi obowiąz-

kami pracowniczymi powinna być przeprowadzona w świetle - nie powołanych przez Sąd Wojewódzki - przepisów 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 (Dz.U. Nr 60, poz. 281). Zgodnie z § 1 tego rozporządzenia przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są określone przepisami prawa pracy zdarzenia i okoliczności, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. O przyczynie i przewidywanym okresie trwania nieobecności w pracy pracownik powinien pracodawcę uprzedzić, jeżeli przyczyna jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia (§ 2 ust. 1 rozporządzenia), a w przeciwnym razie zawiadomić go o tym niezwłocznie, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności, przy czym zawiadomienia dokonuje się osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, kiedy to za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego (§ 2 ust. 2 rozporządzenia). Natomiast wśród „dowodów” usprawiedliwiających nieobecność w pracy jest w § 3 pkt 1 rozporządzenia wymienione lekarskie zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu czasowej niezdolności do pracy.

W tym miejscu należy przypomnieć, że przepisy poprzednio obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 49, poz. 299 ze zm.) wyodrębniały w § 9 pracowniczy obowiązek zawiadomienia (uprzedzenia) o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania oraz w § 10 obowiązek usprawiedliwienia nieobecności (spóźnienia), polegający na „przedstawieniu zakładowi pracy niezwłocznie przyczyny nieobecności, a na żądanie kierownika zakładu pracy także odpowiednich dowodów.” Oba wymienione obowiązki wskazywały w zasadzie ten sam przedmiot zachowania (podanie przyczyny nieobecności), więc odróżnianie usprawiedliwienia miało sens tylko przy identyfikowaniu go z udowodnianiem istnienia przyczyny nieobecności. Na takie rozumienie usprawiedliwiania nieobecności wskazywał zwłaszcza przepis § 10 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia z 1974 r., który stanowił, że w razie nieobecności w pracy z przyczyn określonych w § 10 ust. 2 pkt 1, 3 i 4, pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność, doręczając zakładowi pracy zaświadczenie lekarskie

najpóźniej w dniu przystąpienia do pracy. Innymi słowy, o niemożności stawienia się do pracy z powodu choroby pracownik był obowiązany zawiadomić pracodawcę najpóźniej w drugim dniu nieobecności, po czym usprawiedliwić ją (przez doręczenie zaświadczenia lekarskiego) mógł w dniu przystąpienia do pracy.

Rozporządzenie z 15 maja 1996 r. dzieli natomiast przyczyny niemożności wykonywania pracy na dwie grupy, tj. na przyczyny, które nieobecność w pracy usprawiedliwiają *ex lege* oraz przyczyny usprawiedliwiane przez pracodawcę. Pracownik jest więc konsekwentnie obowiązany *de lege lata* tylko do uprzedzenia bądź zawiadomienia o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności, a jej usprawiedliwienie następuje z mocy prawa bądź decyzją pracodawcy. Wymienione w § 3 rozporządzenia zaświadczenia lekarskie, decyzje państwowego inspektora sanitarnego, imienne wezwania właściwych organów publicznych, czy oświadczenia pracownika są zaś dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność, a ściślej rzecz ujmując - dowodami wystąpienia zdarzeń z mocy prawa usprawiedliwiających nieobecność w pracy, przy czym dowody te „z natury rzeczy” przeprowadza się (żąda i przedstawia) tylko wtedy, gdy istnienie wspomnianych zdarzeń jest przedmiotem sporu. Dla usprawiedliwienia absencji w pracy w następstwie lekarskiego orzeczenia o niezdolności do jej wykonywania wystarczy zatem w zasadzie samo zawiadomienie pracodawcy o tym fakcie, a ewentualne doręczenie mu - na jego żądanie - odpowiedniego zaświadczenia jest tylko dowodem prawdziwości tego zawiadomienia. Przedłożenie zaświadczenia lekarskiego nie warunkuje też „zachowania” przez pracownika na podstawie art. 92 § 1 pkt 1 KP prawa do 80% wynagrodzenia za czas chorobowej niezdolności do pracy.

Zaświadczenie lekarskie stanowi natomiast przesłankę realizacji prawa do zasiłku chorobowego. Zgodnie bowiem z art. 50 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.) jest ono przy ustalaniu prawa do zasiłku dowodem stwierdzającym czasową niezdolność do pracy z powodu choroby. Zaświadczenie przedstawia się jednak temu podmiotowi, który ustala prawo do zasiłku oraz dokonuje jego wypłaty, a więc w zasadzie właściwemu oddziałowi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a macierzystemu pracodawcy jedynie wówczas, gdy pracowników do ubezpieczenia społecznego zgłasza on bezimiennie (art. 48 ustawy zasiłkowej). W takim wypadku pracodawca wypłaca zasiłek chorobowy w terminach przyjętych dla wypłaty wynagrodzeń, a oddziały ZUS na bieżąco po

stwierdzeniu uprawnień. Wypłata nie może jednak nastąpić później niż w ciągu 30 dni od daty złożenia dokumentów niezbędnych do stwierdzenia uprawnienia (art. 51 ustawy zasiłkowej).

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że składanie przez powódkę zwolnień lekarskich bezpośrednio w oddziale ZUS następowało w zgodzie z prawem i nie może być w żadnym razie kwalifikowane jako naruszenie pracowniczego obowiązku usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Wykonaniem tego obowiązku było samo zawiadomienie o korzystaniu z lekarskiego zwolnienia od pracy, polegające najpierw na doręczaniu tych zaświadczeń pracodawcy, a następnie na bezskutecznej próbie dostarczenia ich księgowemu Spółki czy wreszcie na pisemnym poinformowaniu pozwanych, że dalsze zwolnienia będą przekazywane do ZUS. Pozwani mogli, co najwyżej, żądać dowodu istnienia chorobowej niezdolności do pracy, choć w takiej sytuacji nie powinni powódce przeszkadzać w jego przeprowadzeniu.

Pomimo niewystarczającego i częściowo błędnego uzasadnienia, jest więc zaskarżony wyrok zgodny z prawem, wobec czego Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

Inna rzecz, że gdyby nawet wyrok ten wymagał uchylecia albo zmiany, a kasacja była wzorem prawniczego warsztatu, to i wówczas nic nie byłoby w stanie usprawiedliwić stylistyki stosowanej przez pełnomocnika strony skarżącej. Ulubioną figurą językową wnoszącego kasację jest zwrot, że o źródłach określonych ustaleń „wie tylko i wyłącznie sędzia sprawozdawca, gdyż nie wynikają one z akt sprawy.” Poza tym wnoszący kasację pisze np. o „naiwnie brzmiącym” tłumaczeniu przez Sąd zachowania powódki, o „myleniu faktów w uzasadnieniu wyroku”, co jest „po prostu skandalem”, o braniu pod uwagę „niepoważnego zaświadczenia ZUS”, o „interpretowaniu (w cudzysłowie) przez Sąd dowodów.” Wnoszący kasację twierdzi wreszcie kilkakrotnie, że Sąd czegoś „zapomniał” oraz wyraża opinię, iż „Sąd Wojewódzki nie zapoznał się z aktami sprawy” i chce „zrobić z pracodawcy bezpodstawnie podmiot naruszający prawo, a z powódki, lekceważącej wszystkich, biedną nieświadomą osobę.” Miarą polemicznej kultury i zarazem smutnym, niestety, świadectwem poziomu wiedzy z zakresu prawa pracy jest też fragment uzasadnienia kasacji, w którym pełnomocnik skarżących napisał, że „ciekawa jest teoria Sądu Wojewódzkiego o winie umyślnej przy art. 52 KP po stronie pracownika, chyba jest to zapożyczenie z prawa karnego, bo na mocy art. 300 KP w kodeksie cywilnym takiej kategorii nie

można znaleźć.” Ogólny obraz skargi kasacyjnej pogarsza jeszcze jej mało staranna szata graficzna, z licznymi odręcznymi dopiskami.

=====