

**Wyrok z dnia 4 marca 1999 r.**

**I PKN 613/98**

**Uczestniczenie pracownika w zajęciach szkolnych w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, niesprzeczne z zaleceniami lekarza, nie jest naruszeniem obowiązków pracowniczych.**

Przewodniczący: SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 marca 1999 r. sprawy z powództwa Agnieszki G. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu „D.” S.A. w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 7 maja 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

W imieniu pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego „D.” S.A. w W. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 7 maja 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieście-Sądu Pracy z dnia 19 stycznia 1998 r. [...] (wyrokiem powódka Agnieszka G. tym została przywrócona do pracy). Powódka była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku sekretarki od dnia 24 marca 1997 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 30 kwietnia 1997 r., a od dnia 1 maja 1997 r. na czas nie określony. Od 28 września 1996 r. powódka jest słuchaczem Policealnego Studium Zawodowego. Od miesiąca lutego 1997 r. powódka była w ciąży (w dniu 6 listopada 1997 r. urodziła dziecko). W dniu 10 czerwca 1997 r. powódka poczuła się źle. Od lekarza Marii W. otrzymała zwolnienie lekarskie na okres od dnia 10 czerwca 1997 r. do dnia 20 czerwca 1997

r., z adnotacją, iż może chodzić. Została ponadto skierowana na badania. Stan zdrowia powódki zezwalał na czterogodzinne wykonywanie prostych czynności, natomiast wykonywanie pracy przez czas ośmiu godzin mógł stanowić zagrożenie dla ciąży. Udział powódki w zajęciach szkolnych przez około 2 godziny nie był sprzeczny z tą oceną i nie naruszał celu zwolnienia lekarskiego. W dniu 10 czerwca 1997 r. mąż powódki dwukrotnie dzwonił do strony pozwanej, aby powiadomić pracodawcę, iż powódka udała się do lekarza, a następnie, iż otrzymała zwolnienie lekarskie. Mąż powódki początkowo rozmawiał z pracownikiem sekretariatu, a następnie z „kadrami”. W dniu 14 czerwca 1997 r. powódka około godz. 8-ej udała się na badania laboratoryjne, a w godzinach od 8<sup>50</sup> do 10<sup>25</sup> brała udział w zajęciach szkolnych, podczas których odbywał się egzamin sprawdzający, od wyniku którego uzależniona była kontynuacja szkolenia. W dniu 14 czerwca 1997 r. Małgorzata L. i Sylwia S. na polecenie zwierzchnika przeprowadziły kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego. Pracownicy te stwierdziły, iż powódki nie ma w domu, zaś jej brat oświadczył, że udała się na badania lekarskie. Strona pozwana w tym samym dniu skontaktowała się z sekretariatem szkoły i uzyskała informację, iż powódka uczestniczyła w zajęciach. Po zwolnieniu lekarskim (w dniu 23 czerwca 1997 r.) powódka stawiała się do pracy, ale około godz. 11<sup>00</sup> poczuła się źle i została odwieziona do szpitala. W tym samym dniu strona pozwana przesłała powódce pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Mając na względzie powyższe ustalenia Sąd Pracy uznał, że żądanie powódki przywrócenia jej do pracy jest uzasadnione. Zdaniem tego Sądu uczestnictwo powódki w dniu 14 czerwca 1997 r. w zajęciach szkolnych przez 2 godziny (mimo korzystania przez nią ze zwolnienia od pracy) nie oznacza niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego i nie uzasadnia zastosowanie wobec niej art. 52 KP.

Oddalając apelację strony pozwanej Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, zgodnie z zebrany materiał dowodowy, wydał wyrok odpowiadający prawu i w sposób odpowiedni go uzasadnił. Ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie przekracza przy tym granic określonych w art. 233 KPC. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w szczególności wskazał, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 KP ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje co najmniej wina umyślna lub rażące niedbalstwo (w tym zakresie odwołał

się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, Gazeta Prawna 1977 r. nr 9). Działanie lub zaniechanie pracownika musi być przez niego zawinione, czyn jego musi być przedmiotowo bezprawny, a ponadto musi stwarzać istotne zagrożenia dla interesów zakładu pracy. Bezsporne jest, iż powódka w okresie od 10 do 20 czerwca 1997 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim (z adnotacją, iż może chodzić) z powodu złego samopoczucia spowodowanego ciążą. Stan zdrowia powódki zezwalał na wykonywanie prostych czynności w ograniczonym czasie pracy, przy czym jej udział w dwugodzinnych zajęciach szkolnych nie kolidował z celem wydanego zwolnienia od pracy. Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powoływanie się przez stronę pozwaną na orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące wykonywania przez pracownika pracy w okresie zwolnienia lekarskiego na rzecz innego pracodawcy jest bezzasadne, gdyż dotyczy ono odmiennych stanów faktycznych. Powódka nie świadczyła pracy na rzecz innego pracodawcy, a tylko wzięła udział w krótkoterminowych zajęciach szkolnych. Chybiony jest więc zarzut, iż powódka wykorzystywała zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem i w ten sposób ciężko uchybiła swoim obowiązkom. Nie bez znaczenia jest też okoliczność, iż w dniu 14 czerwca 1997 r., przed wzięciem udziału w zajęciach szkolnych, powódka udała się do laboratorium, gdzie przeprowadziła stosowne badania lekarskie. Trudno zatem takie zachowanie powódki uznać za przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione.

W kasacji strona pozwana zaskarżonemu przez nią wyrokowi zarzuciła, że narusza on art. 52 KP „poprzez przyjęcie, że zachowanie się powódki będące przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie mogła zostać uwzględniona. Zarzuca się w niej, że Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wadliwie zinterpretował art. 52 KP, przy czym w gruncie rzeczy nie wyjaśnia się w niej (a w każdym razie nie czyni się tego w sposób bezpośredni), na czym ta błędna wykładnia tego przepisu polega. W tym zakresie trudno w pełni na serio traktować twierdzenie zawarte w uzasadnieniu kasacji, w myśl którego cel zwolnienia lekarskiego „przesądza o tym, że pracownik zobowiązany jest uczynić w miarę możliwości

wszystko dla poprawy stanu swego zdrowia”, gdyż bezpośrednio nie łączy się ono z zagadnieniem wykładni art. 52 § 1 pkt 1 KP. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wskazał bowiem jak pojmuje przesłankę „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków” i przyjął, że w czynie powódki brakuje zarówno wymaganej cechy subiektywnej (zawinienia) jak i obiektywnej (bezprawności). Wprawdzie w kwestii zawinienia bliżej w uzasadnieniu swojego wyroku się nie wypowiedział, ale ustalenie winy należy do sfery ocen stanu faktycznego sprawy, a w tym zakresie kasacja nie stawia żadnych zarzutów (Sąd Najwyższy rozpoznaje zaś sprawę w granicach kasacji – art. 393<sup>11</sup> KPC). Oznacza to, iż ustalenie to jest w postępowaniu kasacyjnym wiążące i prowadzi do tego, że Sąd Najwyższy nie ma podstaw do kwestionowania twierdzenia, iż powódce w ogóle nie można przypisać winy, a tym bardziej winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, czego – zgodnie z utrwalonym orzecznictwem i poglądami doktryny prawa pracy – wymaga ustawodawca w przypadku zwolnienia pracownika na podstawie art. 52 § 1 KP, przewidującego, iż naruszenie, którego dopuszcza się pracownik ma dotyczyć jego podstawowych obowiązków i musi być „ciężkie”. Brak przy tym w zachowaniu pracownika choćby jednego z elementów, które zawarte są w formule „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” oznacza, iż dokonane przez pracodawcę rozwiązanie niezwłoczne z powołaniem się na art. 52 § 1 pkt 1 KP jest wadliwe i rodzi po stronie pracownika roszczenia restytucyjno-odszkodowawcze. Oznacza to tym samym, iż już z tego powodu, że kasacja nie podważa w ogóle ustalenia Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych co do braku winy (tzw. subiektywnej) po stronie powódki, wnioski kasacji nie mogły zostać uwzględnione.

Mylny jest przy tym pogląd sprowadzający się w istocie do twierdzenia, że czyn powódki w płaszczyźnie przedmiotowej powinien być traktowany jako bezprawny, a ściślej jako naruszający podstawowe obowiązki pracownicze. Zgodzić można się tu wprawdzie, że celem zwolnienia lekarskiego jest doprowadzenie do możliwie jak najszybszej poprawy stanu zdrowia pracownika, ale to nie oznacza, że na tej podstawie można przekreślać znaczenie zaleceń lekarskich. Jeżeli z zaleceń tych wynika, że wykonywanie pewnych czynności, przez pewien czas, nie ma wpływu na poprawę stanu zdrowia pracownika – a tylko w ten sposób zalecenia te mogą być pojmowane i tak też zostały one zinterpretowane w zaskarżonym wyroku (co stanowi element stanu faktycznego sprawy, który w kasacji nie został zakwestionowany) – to brak podstaw dla tezy, iż pracownik działając w ich granicach narusza jakiś obowiązek pracowniczy. Słusznie więc Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na tle

dokonanych ustaleń faktycznych przyjął, że skoro powódka zachowywała się zgodnie z zaleceniami lekarskimi, a zalecenia te nie zostały zakwestionowane i wobec tego muszą być uznane za prawidłowe (zawarta jest w nich ocena, że wykonywanie określonych czynności przez powódkę nie opóźnia jej powrotu do zdrowia), to jej czyn nie ma wymaganej przez art. 52 § 1 pkt 1 KP cechy bezprawności. Zbyt daleko idzie przy tym twierdzenie kasacji, iż „cel zwolnienia przesądza o tym, że pracownik zobowiązany jest uczynić w miarę możliwości wszystko dla poprawy stanu swego zdrowia”. Bliskie jest ono bowiem tezie, że obowiązkiem pracownika (jego podstawowym obowiązkiem pracowniczym jako strony stosunku pracy) jest dbanie o stan swojego zdrowia, od tego bowiem między innymi zależy jego wydajność pracy czy częstotliwość korzystania ze zwolnień lekarskich. O wspomnianym zobowiązaniu można mówić jedynie w kategoriach moralnych, natomiast zakres prawnych powinności pracownika jako strony stosunku pracy – jeżeli pominąć przypadki symulowania choroby i wprowadzenia w błąd lekarza czy też zmowy między pracownikiem i lekarzem wystawiającym zaświadczenie lekarskie – nie sięga poza to, co wynika z zaleceń lekarskich, a to oznacza, że jeżeli pracownik postępuje zgodnie z tymi zaleceniami – takie zaś ustalenie zostało przyjęte przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w niniejszej sprawie – to jego zachowanie nie może być kwalifikowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych, a tym bardziej jako naruszenie „podstawowych” obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy pracodawca uważa, że pracownik nie uczynił wszystkiego, co w konkretnej sytuacji było możliwe dla jak najszybszego wyzdrowienia i powrotu do pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====