

Wyrok z dnia 1 lipca 1999 r.

I PKN 136/99

Nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP). Jednakże pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy; obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 1999 r. sprawy z powództwa Mirosława K. przeciwko Przedsiębiorstwu Betonów „P.-K.” S.A. w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 10 grudnia 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kluczborku wyrokiem z dnia 14 października 1998 r. [...] oddalił powództwo Mirosława K. przeciwko Przedsiębiorstwu Przemysłu Betonów "P.-K." S.A. w K. o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie jako zbrojarz, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy na czas nie określony od 7 marca 1984 r. W okre-

się od 8 lipca do 20 lipca 1998 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim (pobierał w tym czasie zasiłek chorobowy). Zwolnienie lekarskie zawierało adnotację, że powód może chodzić. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku ze stwierdzoną nerwicą i zażywał leki psychotropowe. Lekarz pouczył powoda, że nie wolno mu w tym czasie pić alkoholu, zalecał wypoczynek i spacerować na świeżym powietrzu. Powód mieszka w K. przy ul. B. Dnia 18 lipca 1998 r. o godzinie 2.05 powód został zatrzymany przez patrol policji przy ul. R. w K., w okolicy sklepu spożywczego "O.", odległego około 2 km od jego miejsca zamieszkania. Powód został zatrzymany jako podejrzany o dokonanie kradzieży z włamaniem do tego sklepu. Badanie przy użyciu alkometru wykazało, że jest w stanie nietrzeźwym; urządzenie wykazało 1,62 promila. Komenda Rejonowa Policji w K. powiadomiła o tym stronę pozwaną. Zarząd strony pozwanej zawiadomił 28 lipca 1998 r. związku zawodowe, że zamierza rozwiązać z powodem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, gdyż powód, przebywając na zwolnieniu lekarskim, został 18 lipca 1998 r. w nocy złapany przez policję na gorącym uczynku przy kradzieży z włamaniem do sklepu i znajdował się po spożyciu alkoholu. Na powyższe zawiadomienie nie było odpowiedzi. Następnie 3 sierpnia 1998 r. powodowi doręczono pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Jako przyczynę podano, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem przebywając na zwolnieniu lekarskim, w dniu 18 lipca 1998 r. brał udział we włamaniu do sklepu i został zatrzymany przez policję, a w trakcie zatrzymania stwierdzono u niego stan nietrzeźwości - 1,62 promilla alkoholu. Powód zeznał, że miał kłopoty finansowe, był wieczorem 17 lipca 1998 r. u ojca i tam pił wódkę, mimo że wiedział, iż nie powinien pić alkoholu. Zrobił to "nieumyślnie", a następnie znalazł się w okolicach sklepu "O." w K., gdzie dokonano kradzieży z włamaniem, ale on nie brał w tym udziału. Zeznał, że prawdopodobnie podano mu wówczas alkometr, ale tego nie pamięta, bo był w szoku. Sąd pierwszej instancji uznał, że sam fakt przebywania na ulicy w stanie nietrzeźwym o godzinie 2 w nocy jest nadużyciem świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a w konsekwencji stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP i to niezależnie od tego, czy powód brał udział we włamaniu.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu, wyrokiem z dnia 10 grudnia 1998 r. [...] oddalił apelację powoda. Sąd drugiej instancji uznał ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za prawidłowe. Ustalenia te dają podstawę do

uznania, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP. Zdaniem Sądu drugiej instancji, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachowanie pracownika polegające na wprowadzeniu się w stan nietrzeźwości w okresie korzystania z zasiłku chorobowego i to niezależnie od tego, czy było to połączone z udziałem we włamaniu, czy też nie. Sąd uznał, że pogląd ten zachował aktualność także po zmianie art. 52 § 1 pkt 1 KP, polegającej na wyeliminowaniu z treści tego przepisu przykładowego wymienienia zachowań stanowiących ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wśród których był przypadek nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Sąd drugiej instancji, "nie rozwijając szerzej uzasadnienia tej tezy", zauważył, że zachowanie powoda było umyślne i poważnie godziło w interes zakładu pracy, a zatem jest i w sensie obiektywnym ciężkie.

Kasację od tego wyroku wniósł powód. Zarzucił naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 KP przez błędne przyjęcie, że powód dokonał ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zarzucił też naruszenie art. 472 § 1 w związku z art. 473³ § 1 KPC przez "niepowołanie biegłego lekarza i innych dowodów". Zdaniem powoda, jego zachowanie nie może być ocenione jako umyślne i godzące w interesy pracodawcy. Jednorazowe nadużycie alkoholu w czasie zwolnienia lekarskiego nie mogło wpłynąć na pogorszenie stanu jego zdrowia. Naruszenie przepisów postępowania miało polegać na tym, że powód kwestionuje dowód z badania alkomatem i twierdzi, że wypił bardzo mało alkoholu i nie miał żadnych zaburzeń równowagi czy orientacji oraz "zdziwiony jest tak wysokim promilem alkoholu".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego są oczywiście bezzasadne. Przepis art. 472 § 1 KPC dotyczy sposobu wzywania stron, świadków i biegłych oraz innych osób w sprawach z zakresu prawa pracy oraz dokumentowania tego. Jest to więc przepis całkowicie nieadekwatny do wskazanych zarzutów. Przepis art. 473³ KPC w ogóle nie istnieje, a art. 473 KPC nie ma paragrafów (art. 477³ KPC został skreślony).

Za usprawiedliwiony natomiast uznał Sąd Najwyższy zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP przez jego błędną (niedostatecznie wnikliwą) wykładnię i co najmniej przedwczesną ocenę prawidłowości jego zastosowania przez pracodawcę. Przed

nowelizacją dokonaną ustawą 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 ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wyraźnie wymieniano "dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego". Jednak także wówczas orzecznictwo przyjmowało, że nie każde nadużycie w zakresie korzystania z tych świadczeń, a w szczególności stwierdzenie utraty do nich prawa, oznacza, iż doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (por. np. wyrok z dnia 13 listopada 1991 r., I PRN 51/91, Służba Pracownicza 1992 r. nr 7-8, s. 26; uzasadnienie wyroku z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 486/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 687). Przy nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. z treści przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP wyeliminowano przykładowe wymienienie przypadków kwalifikowanych jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powstał więc problem, czy nadużycie w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego może być tak ocenione. Problem ten został przedstawiony w kasacji z urzędu Rzecznika Praw Obywatelskich w sprawie, w której zapadł wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97 (OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 685). Rzecznik Praw Obywatelskich zauważył, że aktualna redakcja art. 52 § 1 pkt 1 KP nie zawiera ustawowej "typizacji" zdarzeń uznanych za przyczynę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, a czyn przypisany pracownikowi i kwalifikowany jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi być oceniany na tle okoliczności konkretnego przypadku. Rzecznik Praw Obywatelskich wywiódł, że wątpliwe jest, aby "nadużycie korzystania" ze świadczeń ubezpieczeniowych w ogóle stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych, a w każdym razie dotyczyło obowiązków podstawowych. Sąd Najwyższy w tym wyroku uznał, że nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Wniosek ten nie został szerzej uzasadniony, gdyż dla rozstrzygnięcia tej sprawy wystarczające było uznanie, że pracownikowi nie można przypisać winy w odpowiednio dużym natężeniu. Także z innych orzeczeń Sądu Najwyższego w stanie prawnym po nowelizacji Kodeksu pracy przedstawiano poglądy, z których wynika, iż nadużycie korzystania ze

świadczeń z ubezpieczenia społecznego czy wykorzystywanie przez pracownika zwolnienia lekarskiego w sposób sprzeczny z jego celem, może być w konkretnych sytuacjach kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Przykładowo w wyroku z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 14/98 (OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 210) Sąd Najwyższy przyjął, że udział pracownika we własnym ślubie w czasie zwolnienia lekarskiego zawierającego adnotację "chory może chodzić", nie koliduje z obowiązkami pracowniczymi i nie może być uznany za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP. Podobnie w wyroku z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 486/97 (OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 687) Sąd Najwyższy uznał, że nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 KP) wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi.

Pogląd, że "nadużycie korzystania" ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w nowym brzmieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP spotkał się z różnorodną (przeważnie krytyczną) oceną w literaturze. W krytycznej glosie do wyroku z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97 (OSP 1999 z. 3, poz. 53) T. Liszcz stwierdziła, że jej zdaniem, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, ma dwa aspekty: naruszony musi zostać obowiązek pracowniczy, i to nie jakikolwiek, lecz podstawowy, oraz naruszenie to musi być ciężkie. W art. 100 KP ani w innych przepisach prawa pracy nie został wyartykułowany obowiązek właściwego korzystania czy też nienadużywania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Świadczenia te są przedmiotem odrębnego stosunku prawnego, jakim jest stosunek ubezpieczenia społecznego. Sankcje za nadużycie tych świadczeń, z reguły w postaci utraty prawa do nich i obowiązku zwrotu pobranego świadczenia, przewidują przepisy o ubezpieczeniu społecznym. Naruszenie zaś obowiązku ciążącego na pracowniku, nie jako na stronie stosunku pracy, lecz dotyczącego spraw z tym stosunkiem związanych, np. z zakresu ubezpieczenia społecznego, nie może co do zasady stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jedynie w sytuacji, gdyby świadczenie ubezpieczeniowe czy raczej świadczenie przyznawane na zasadach ubezpieczeniowych finansował pracodawca, jak to ma miejsce w przypadku wynagrodzenia za 35 dni w roku kalendarzowym niezdolności do pracy lub przymusowego odosobnienia w związku z chorobą zakaźną (art. 92 § 1-3 KP), można by mówić o naruszeniu obowiązku dbałoś-

ści o dobro zakładu pracy, w razie ich nadużycia. I w takim przypadku należy się jednak zastanowić, czy w grę wchodziłoby naruszenie podstawowego obowiązku, co zależy od konkretnej sytuacji. "Nadużycie korzystania ze świadczeń" może mieć różny sens. Może polegać na tym, że osoba uznana we właściwym trybie za niezdolną do pracy i korzystająca z tego powodu z prawa do zasiłku z ubezpieczenia społecznego albo do wynagrodzenia od pracodawcy, nie stosuje się do zaleceń lekarza, narażając przez to swoje zdrowie, a w niektórych przypadkach - także podmiot zobowiązany do wypłaty świadczenia - na wypłacanie go przez dłuższy czas. W takim przypadku, gdy podmiotem zobowiązanym do jego wypłaty jest instytucja ubezpieczeniowa, nie może być w ogóle mowy o naruszeniu obowiązków pracowniczych, gdy zaś jest nim pracodawca - z reguły nie będzie można uznać takiego zachowania pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nadużycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego może jednak polegać na tym, że pracownik, który jest zdolny do pracy, podstępem lub przekupstwem uzyska orzeczenie lekarskie o niezdolności do pracy i na tej podstawie, nie stawiając się do pracy, korzysta z zasiłku chorobowego albo z wynagrodzenia od pracodawcy. W takim przypadku mielibyśmy do czynienia z wykorzystaniem zwolnienia lekarskiego w celu uchylania się od obowiązku świadczenia pracy, które z reguły powinno być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Również krytyczne uwagi, ale z inną argumentacją, przedstawił w glosie do tego wyroku A. Sobczyk (OSP 1999 r. z. 6, poz. 124). Zdaniem tego autora, przedmiotem ochrony w art. 52 § 1 pkt 1 KP może być wyłącznie interes pracodawcy polegający na zabezpieczeniu dyspozytywności pracownika. Istotą stosunku pracy jest gotowość do jej świadczenia, której pracownik może nie przejawiać tylko z powodów usprawiedliwionych. Jeżeli zaś pracownik nie jest obecny w pracy bez powodu, to w istocie naraża dobro pracodawcy na szkodę, co dotyczy utrudnień związanych z nieobecnością pracownika w pracy. W umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do jej świadczenia. Oznacza to, że powinien stawić się do pracy, jeżeli jest do niej zdolny, niezależnie od tego, czy posiada formalny dokument stwierdzający brak takiej zdolności. W przypadku skrajnym, pracownik, który bezzasadnie i świadomie otrzymał zaświadczenie lekarskie usprawiedliwiające nieobecność w pracy, powinien do pracy się stawić. Co więcej, obowiązkiem pracownika jest także takie korzystanie z okresów usprawiedliwionej chorobą nieobecności w pracy, aby stan zdolności do pracy przywrócić w sposób możliwie najszybszy. W szczególności obowiązkiem

pracownika jest takie zachowanie w okresie choroby, aby stan zdrowia pozwolił na podjęcie zatrudnienia w możliwie najkrótszym czasie. Jeżeli tak, to pracownik nie wykonujący zaleceń lekarza narusza podstawowe obowiązki pracownicze. Mniej już istotne, czy wykreujemy tu nowy obowiązek pracowniczy wynikający z treści i istoty stosunku pracy (obowiązek świadczenia pracy poza okresami usprawiedliwionej niezdolności), czy też pozostaniemy przy ogólnym - ale przecież podstawowym - obowiązku pracowniczym dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Być może należy tu mówić o obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

Z poglądami tymi należy się w znacznej części zgodzić. Ograniczając wywody do stanu faktycznego sprawy (powód korzystał z zasiłku chorobowego, a nie ze świadczenia pracodawcy z art. 92 KP oraz nie postawiono mu zarzutu "wyłudzenia zwolnienia lekarskiego"), należy przede wszystkim zgodzić się z tym, że korzystanie ze świadczenia ubezpieczeniowego następuje na podstawie stosunku prawnego odrębnego od stosunku pracy. Zasadniczo więc prawidłowość korzystania z tego świadczenia nie może być oceniana w płaszczyźnie wykonywania obowiązków pracowniczych. Tym samym "nadużycie" korzystania ze świadczeń ubezpieczeniowych jako takie (samo w sobie) nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodzić się należy też z poglądem, że do istoty zobowiązania pracowniczego należy świadczenie pracy i pozostawanie w gotowości do niej. Oczywiście, że pracownik ma swobodę co do zachowania po wypełnieniu obowiązków pracowniczych. Inaczej jednak należy ocenić sytuację, gdy pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego, usprawiedliwiającego jego nieobecność w pracy. Wynika to właśnie z tej cechy, że usprawiedliwia to jego nieobecność, a nadto celem korzystania ze zwolnienia lekarskiego jest odzyskanie zdrowia, a więc także zdolności do pracy. Pracodawca ma rzeczywisty interes w tym, aby pracownik był w pracy obecny i świadczył pracę. Z tego punktu widzenia obojętne jest, że pracodawca nie spełnia świadczenia ubezpieczeniowego. Tym samym należy uznać, że pracownik podejmując w czasie zwolnienia lekarskiego czynności pozostające w sprzeczności z jego celem, a zwłaszcza prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i w istocie działa w sposób sprzeczny ze swoim obowiązkami. W pewnych przypadkach możliwe jest wręcz uznanie, że przedłużenie niezdolności do pracy prowadzi do braku usprawiedliwienia nieobecności. W istocie nie chodzi więc o "nadużycie" korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, lecz o naruszenie pracowniczego obowiązku dbania o dobro pracodawcy (lojal-

ności wobec pracodawcy) czy wręcz o obowiązek świadczenia pracy. Aby takie zachowanie pracownika uznać za podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP, konieczne jest, aby dotyczyło ono naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego oraz było ciężkie. Zależy to od oceny zachowania pracownika w konkretnym przypadku, a w szczególności uznania, że jego zachowanie było sprzeczne i w jakim zakresie z celem korzystania ze zwolnienia lekarskiego czy prowadziło do przedłużenia niezdolności do pracy oraz jakie skutki wywarło (lub mogło wyrzeć; stanowiło zagrożenie) dla realizacji interesów pracodawcy. Zachowanie pracownika musi nadto (w aspekcie wskazanych znamion przedmiotowych) cechować się wysokim stopniem winy (wina umyślna lub rażące niedbalstwo).

Ponieważ Sąd drugiej instancji nie miał tych aspektów na względzie przy wykładni oraz ocenie zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP, należało uznać, że kasacja powołuje się na usprawiedliwioną podstawę, co prowadzi do uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, zgodnie z art. 393¹³ § 1 KPC.

=====