

**Wyrok z dnia 19 kwietnia 2001 r.**

**I PKN 376/00**

**1. Wyjaśnienie przez pracownika, czy w okresie zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy z powodu choroby przeprowadzał zaleconą przez lekarza kurację, czy też wykorzystywał zwolnienie w innym celu - niezależnie od tego czy sprzyjającym poprawie stanu zdrowia, czy pogarszającym lub mogącym go pogorszyć - mieści się w ramach obowiązku współdziałania z pracodawcą przy wykonywaniu zobowiązania (art. 354 KC w związku z art. 300 KP).**

**2. Zarządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 grudnia 1974 r. w sprawie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy (M.P. Nr 42, poz. 263) nie określa wszystkich dopuszczalnych czynności sprawdzających pracodawcy.**

Przewodniczący SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Walerian Sanetra, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2001 r. sprawy z powództwa Jerzego S. przeciwko Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 22 października 1999 r. [...]

- 1) o d d a l i ł kasację,
- 2) zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 100 zł tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie wyrokiem z dnia 22 października 1999 r. [...] oddalił apelację Jerzego S. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Krośnie z dnia 31 maja 1999 r. [...], oddalającego powództwo apelującego o przywrócenie do pracy w Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w K.

Sąd ustalił, że Jerzy S. zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku Naczelnika Wydziału Urządzania Lasu i Stanu Posiadania, w dniu 22 lipca 1998 r. zachorował na przewlekły nieżyt żołądka (lekarz zalecił mu wypoczynek) i korzystał ze zwolnienia lekarskiego do 26 sierpnia 1998 r. W lipcu tego roku wykupił w Biurze Podróży „O.” dla siebie, żony i dziecka tygodniowe wczasy w C. W związku ze złożeniem przez żonę powoda wniosku o refundację wczasów, strona pozwana powzięła podejrzenie, że Jerzy S. w czasie zwolnienia lekarskiego przebywał, od 14 sierpnia 1998 r., z rodziną na wczasach w C. W celu wyjaśnienia tej sprawy S.G. poleciła bezpośrednio przełożonemu powoda S.K jego wysłuchanie. W dniu 29 września 1998 r. powód przedłożył na piśmie oświadczenie, w którym potwierdził fakt wykupu wczasów. Wobec tego, że odmówił L.B.-F. - Naczelnikowi Wydziału Organizacji, Kadr i Szkoleń wyraźnego oświadczenia w kwestii pobytu w C., Dyrektor strony pozwanej w dniu 12 października 1998 r. przeprowadziła z nim, w obecności S.K. i L.B.-F., rozmowę „wyjaśniającą”. Ponieważ powód nadal odmawiał udzielenia bezpośredniej odpowiedzi na pytanie o wyjazd na wczasy, wyznaczono mu czas na ostateczną odpowiedź do dnia następnego i polecono zgłoszenie się z paszportem. W dniu następnym Jerzy S. zgłosił się u Dyrektora oświadczając, że nie złożył żądanych wyjaśnień i nie przedłożył paszportu. Strona pozwana pismem z dnia 20 października 1998 r. wypowiedziała powodowi umowę o pracę wskazując jako przyczynę wypowiedzenia odmowę złożenia przez niego wyjaśnień wobec dyrektora w dniu 13 października 1998 r. w związku z domniemaniem nieprawidłowego wykorzystania zwolnień lekarskich oraz odmowę okazania paszportu.

W ocenie Sądu, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione. W sytuacji podejrzenia o nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia chorobowego przełożony miał pełne podstawy do żądania wyjaśnień. Miał także podstawy do żądania okazania paszportu, gdyż tylko wpis w tym dokumencie lub jego brak mógł jednoznacznie wyjaśnić „kwestię przypisywanego powodowi wyjazdu za granicę w okresie zwolnienia chorobowego”. Brak dobrej woli po stronie powoda, okazywana wyraźna niechęć w ujawnieniu ważnych dla zakładu pracy okoliczności stanowiło istotne naruszenie pracowniczego obowiązku podporządkowania pracodawcy. Postawa powoda spowodowała, że pracodawca mógł utracić do niego zaufanie niezbędne do dalszego zatrudnienia w Służbie Leśnej - zwłaszcza na stanowisku kierowniczym.

Jerzy S. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego „przez błędną wykładnię art. 100 § 1 kp., 22 § 1 kp., niewłaściwe zastosowanie art. 11<sup>1</sup> kp i art. 8 kp § 13 ust. 2 Zarządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z 30.12.74 r. (M.P. Nr 42, poz. 263) oraz błędną wykładnię art. 45 ust. 2 pkt 5) ustawy z dnia 28 września 1991 roku o Lasach (Dz.U. z 1991 r. Nr 101, poz. 444 z późn. zm.)”, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej lub o uchylenie obu wyroków i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, w obu przypadkach z orzeczeniem na rzecz powoda o kosztach postępowania.

Pełnomocnik skarżącego wywodziła, iż Sąd błędnie przyjął, że do obowiązków pracownika należy złożenie wyczerpujących wyjaśnień i „opisania nie związanych z procesem pracy okoliczności dotyczących jego życia rodzinnego, prywatnego, spraw osobistych” oraz przedłożenie „wszelkich żądanych przez pracodawcę dokumentów”. Pracownik nie ma obowiązku podporządkowania się poleceniom przełożonych, które nie dotyczą treści jego obowiązków ustalonych w umowie o pracę lub bezprawnych. Żądanie okazania paszportu było bezprawne. Paszport jest dokumentem upoważniającym do przekraczania granic państwowych i podmiotami uprawnionymi do jego badania i kontroli są wyłącznie służby graniczne. Powód mógł zatem skutecznie odmówić wykonania polecenia bezprawnego. Jedyne uprawnione postępowanie pracodawcy w celu ustalenia sposobu wykorzystania zwolnienia lekarskiego określają przepisy zarządzenia MPPiSS z dnia 30 grudnia 1974 r. Pracodawca powinien więc zwrócić się do lekarza, który udzielił pracownikowi zwolnienia o informację czy zagraniczny wyjazd wypoczynkowy był zgodny z celem zwolnienia i zaleceniami lekarskimi. W stanie faktycznym pracodawca „zażądał przedstawienia przez Pracownika informacji, do których posiadania także Pracodawca jeszcze nie był uprawniony”. Nadto, brak zaufania pracodawcy do powoda godził w zasadę poszanowania jego godności i innych dóbr osobistych. Upokarzające powoda żądanie wyjaśnień i okazania paszportu dotyczyło nie sposobu wykorzystania zwolnienia, ale samego faktu pobytu za granicą. Podana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a to utrata przez niego „nienagannej opinii” nie jest ani prawdziwa, ani uzasadniająca wypowiedzenie. Rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia stanowiła niechęć osobista do powoda bezpośrednio przełożonej „wzmocniona różnicą przekonań politycznych”. Jerzy S. był wieloletnim pracownikiem, nienagannie

wykonującym obowiązki pracownicze. Wykorzystanie złego stanu zdrowia, aby „pozbyć się” go narusza art. 8 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przyczyną wypowiedzenia Jerzemu S. umowy o pracę była „odmowa złożenia wyjaśnień wobec Dyrektora w dniu 13.10.98 r. w związku z domniemaniem nieprawidłowego wykorzystywania zwolnień lekarskich, jak i odmowa okazania paszportu”. Strona pozwana nie zarzuciła powodowi wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem. Dlatego cały wywód pełnomocnika skarżącego dotyczący trybu kontroli wykorzystywania zwolnień lekarskich jest bezprzedmiotowy. Zarzut naruszenia przepisów zarządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 grudnia 1974 r. w sprawie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy (M.P. Nr 42, poz. 263) jest nietrafny także i z tego względu, że kontrola przewidziana w tych przepisach jest przeprowadzana, co wynika z treści § 2 pkt 2, w czasie trwania zwolnienia lekarskiego. Sprawa pobytu powoda w okresie choroby na wczasach w C. ujawniona została w połowie września 1998 r., po odzyskaniu przez niego zdolności do pracy. Nadto, z faktu, że przepisy zarządzenia nakładają na pracodawcę pewne obowiązki, których wykonanie nadzoruje Zakład Ubezpieczeń Społecznych, można wnosić, że kontrola w tym trybie jest podejmowana i przeprowadzana wyłącznie w aspekcie nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Powołane zarządzenie nie wyczerpuje zatem pojęcia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy i nie określa jedynie dopuszczalnych czynności sprawdzających pracodawcy.

Przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była odmowa złożenia przez niego wyjaśnień w przedmiocie pobytu w okresie zwolnienia lekarskiego na wczasach w C. Była to przyczyna prawdziwa. W ocenie Sądu uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę. W ustalonym stanie faktycznym domniemanie „nieprawidłowego” wykorzystania przez Jerzego S. zwolnienia lekarskiego było w pełni usprawiedliwione. Skoro na krótko przed zachorowaniem wykupił on wczasy rodzinne w C., z których na pewno korzystała żona z dzieckiem, i w kilka dni po zakończeniu tychże wczasów odzyskał zdolność do pracy, pracodawca mógł powziąć wątpliwości co do rzeczywistego stanu zdrowia powoda. Celem żądania złożenia przez powoda wyjaśnień nie była ingerencja w jego prywatność. Ewentualny pobyt wypoczynkowy Je-

rzego S. w C. w czasie niezdolności do pracy wskutek choroby i zwolnienia od pracy z tej przyczyny był związany z rzetelnym i sumiennym wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych, przestrzeganiem porządku i dyscypliny pracy. Pracodawca miał zatem prawo żądać od niego wyjaśnień, a on zobowiązany był takich wyjaśnień udzielić. Wyjaśnienie, czy w okresie zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy z powodu choroby pracownik przeprowadza zaleconą przez lekarza kurację, czy też wykorzystuje zwolnienie w innym celu, niezależnie od tego, czy sprzyjającym poprawie stanu zdrowia, czy pogarszającym lub mogącym go pogorszyć, mieściło się w ogólnej regule wykonywania zobowiązań wyrażonej w art. 354 KC, która poprzez art. 300 KP ma zastosowanie także w stosunkach pracy. Nie jest przeto zasadny zarzut naruszenia art. 11<sup>1</sup> KP.

Powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego w okresie od 22 lipca do 26 sierpnia 1998 r., a zatem przez 35 dni. W okresie tego zwolnienia zachował, zgodnie z art. 92 KP, prawo do wynagrodzenia. Wynagrodzenie to przysługuje pracownikowi niezdolnemu do pracy wskutek choroby od pracodawcy i finansowane jest z jego środków. Do podstawowych obowiązków pracownika należy, między innymi, dbałość o dobro zakładu pracy. Godzi w dobro pracodawcy nadużycie prawa do wynagrodzenia za czas choroby. Zachowanie takie, nielojalne wobec pracodawcy i współpracowników, narusza także zasady współzycia społecznego. Nie może się skutecznie powoływać na naruszenie zasad współzycia społecznego i nadużycie prawa do wypowiedzenia umowy o pracę pracownik, który sam postępował wbrew tym zasadom. Oceniając postępowanie powoda trzeba mieć na uwadze jego wieloletnie doświadczenie zawodowe i wysoką pozycję w hierarchii służbowej. Uwzględniając fakt, że Jerzy S. był zatrudniony na stanowisku kierowniczym i sam był przełożonym zespołu pracowników, należało od niego oczekiwać współpracy w wyjaśnieniu wątpliwości jakie pracodawca, oceniając rzecz obiektywnie, powziął nie bezpodstawnie. Odmowa współpracy mogła spowodować jeżeli nawet nie utratę, to na pewno osłabienie zaufania przełożonych do powoda, choć nie utrata zaufania została wskazana jako przyczyna wypowiedzenia. Art. 45 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 28 września 1991 r. nie miał w sprawie zastosowania. Postępowanie kasacyjne nie potwierdziło słuszności zarzutu naruszenia art. 8 KP, art. 22 § 1 KP i art. 100 § 1 KP.

Sąd Najwyższy podziela pogląd skarżącego, że pracodawca nie jest uprawniony do żądania okazania paszportu w celu uzyskania informacji, czy i w jakim okresie pracownik przebywał prywatnie - sam lub z rodziną - za granicą. Pracownik może

zatem odmówić wykonania polecenia tej treści. W rozpoznawanej sprawie żądanie okazania paszportu miało na celu potwierdzenie lub obalenie „podejrzenia” o niewłaściwe wykorzystanie przez powoda zwolnienia lekarskiego. Gdyby jednak nawet żądanie okazania paszportu w okolicznościach sprawy uznać za bezprawne, to wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie Jerzemu S. umowy o pracę stanowiła odmowa złożenia przez niego wyjaśnień w przedmiocie wykorzystywania zwolnienia od pracy, za które otrzymał od pracodawcy wynagrodzenie.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

=====