



Sygn. akt II PK 249/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa R. Polska Spółki z o.o. w S.

przeciwko D. T.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 maja 2012 r.,

skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ś.

z dnia 30 maja 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od D. T. na rzecz strony
powodowej 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy w Ś. wyrokiem z 30 maja 2011 r. oddalił apelację pozwanej D. T. od wyroku Sądu Rejonowego w Ś. z 10 lutego 2011 r., zasądającego od niej na rzecz powodowego pracodawcy spółki z o.o. R. Polska w S. odszkodowanie w kwocie 11.400 zł za nieuzasadnione rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Pozwana od 28 czerwca 2010 r. była niezdolna do pracy i od 26 lipca 2010 r. zasiłek chorobowy wypłacał jej Zakład Ubezpieczeń Społecznych (dalej: Zakład). Pozwana zamieszkiwała w innej miejscowości i zwolnienia lekarskie wysyłała pocztą. Nadawała je w ciągu 7 dni od otrzymania zwolnienia. Pracodawca przekazywał zwolnienia do Zakładu z datą wpływu do firmy, bez kopert, z których wynikałoby kiedy pozwana zwolnienie wysłała. Zakład nie dysponując kopertami za datę dostarczenia zwolnienia przyjmował datę wpływu do pracodawcy i stwierdzając przekroczenie 7-dniowego terminu na dostarczenie zaświadczenia lekarskiego obniżał zasiłek chorobowy o 25%. Pozwana interweniowała parokrotnie u pracodawcy i w firmie wykonującej obsługę kadrowo-płacową pracodawcy kiedy 23 sierpnia 2010 r. otrzymała pierwszy zaniżony zasiłek chorobowy. 9 września 2010 r. otrzymała kolejny pomniejszony zasiłek chorobowy. 10 września 2010 r. rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, wskazując jako przyczynę naruszenie przepisów dotyczących wypłaty należnego jej zasiłku chorobowego, w wyniku czego doszło do wypłat zasiłku obniżonego o 25%. Zakład wyrównał pozwanej zasiłki 11 i 29 września 2010 r. po otrzymaniu od pracodawcy pisma z informacją o datach nadania pocztą przez pozwaną zwolnień lekarskich. W takim stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było nieuzasadnione i dlatego należało uwzględnić powództwo pracodawcy o odszkodowanie na podstawie art. 61¹ k.p. Sąd Okręgowy podzielił to stanowisko. Zwolnienia lekarskie pozwanej zostały przekazane Zakładowi w terminie, czyli niezwłocznie, pracodawca jedynie nie podał informacji, że były dostarczane pocztą. Ewentualne uchybienia ze strony pracodawcy zostały w miarę szybko usunięte a ich skutki jeżeli nie naprawione w całości (odsetki) to zminimalizowane (wyrównanie zasiłku nastąpiło w zasadzie w terminie miesiąca). Art. 62 ustawy z 25 czerwca

1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz.U. 2010 r. Nr 77, poz. 512 ze zm.; dalej jako „ustawa” lub „ustawa zasiłkowa”) używa sformułowania „dostarczenie zaświadczenia lekarskiego”. Wydaje się, że chodzi w nim o datę faktycznego doręczenia dokumentu pracodawcy. Jeżeli miało to miejsce po 7 dniach od wydania ubezpieczonemu zwolnienia lekarskiego i jeżeli w wyniku tego doszło do obniżenia zasiłku, to obowiązkiem ubezpieczonego jest wykazanie Zakładowi, że niedostarczenie zaświadczenia nastąpiło z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego - art. 62 ust. 3 - a w przypadku odmowy wystąpienie z formalnym wnioskiem w trybie art. 63 ust. 1 ustawy. Data nadania zwolnienia przez pocztę nie jest datą dostarczenia zwolnienia pracodawcy. W pewnych przypadkach może usprawiedliwiać niezachowanie 7-dniowego terminu (jeżeli np. jak w niniejszej sprawie pozwana zamieszkuje w innej miejscowości, ale już nie, jeżeli np. mieszkałaby na tej samej ulicy co pracodawca a zwolnienie wysłała pocztą). Można tym samym powiedzieć, że uchybienie pracodawcy faktycznie polegało na tym, że w chwili otrzymania zwolnienia mógł stwierdzić, że jest dostarczone po terminie a zatem zasiłek chorobowy płatnik obniżył o 25% i aby tego pracownik uniknął, to powinien wraz ze zwolnieniem przekazać kopertę nadania przesyłki. Nie był to jednak podstawowy obowiązek pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. (nie mówiąc o jego nasileniu w stopniu ciężkim). Wydaje się, że w rzeczywistości pozwana zmierzała do korzystnego dla siebie zakończenia stosunku pracy u strony pozwanej po dokonanych jej ze skutkiem od 1 sierpnia 2010 r. wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania:

- art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c., polegające na: a) niedokonaniu ustalenia treści stosunku pracy łączącego strony i w związku z tym przyjęcie, że nie jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy związanym ze stosunkiem pracy obowiązek wskazania Zakładowi daty dostarczenia przez pracownika zwolnienia lekarskiego, w związku z tym nie jest ciężkim naruszeniem tak wskazanego obowiązku przez pracodawcę uporczywy brak wskazania przez niego terminu dostarczenia zwolnienia przez pracownika; b) dowolnym przyjęciu i sprzecznie z

zebranych w sprawie materiałem dowodowym, że pozwana dostarczyła pracodawcy zwolnienie lekarskie po terminie wynikającym z art. 62 ustawy zasiłkowej; c) dowolnym ustaleniu, że uchybienie pracodawcy faktycznie polegało na tym, że w chwili otrzymania zwolnienia lekarskiego od pozwanej mógł stwierdzić, że jest dostarczone po terminie a zatem zasiłek chorobowy płatnik zasiłku obniży o 25% i aby tego pracownik uniknął pracodawca powinien wraz ze zwolnieniem przekazać kopertę; d) dowolnym nieznajującym oparcia w materiale dowodowym, przypuszczeniu Sądu, że pozwana zmierzała w rzeczywistości do korzystnego dla siebie zakończenia stosunku pracy po dokonaniu jej ze skutkiem od 1 sierpnia 2010 r. wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy;

2. naruszenie prawa materialnego:

– art. 55 § 1¹ w związku z art. 94 pkt 9a k.p. w związku z art. 62 ust. 2 ustawy zasiłkowej przez błędną wykładnię i przyjęcie, że nie jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy w sprawach związanych ze stosunkiem pracy prowadzenie dokumentacji pracownika niezbędnej do ustalenia uprawnień do zasiłków w razie choroby, w szczególności nie jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy wskazanie płatnikowi świadczenia (ZUS) daty dostarczenia przez pozwaną zwolnienia lekarskiego;

- art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niezastosowanie, a zatem brak rozstrzygnięcia sądu odwoławczego dotyczącego naruszenia przez pracodawcę obowiązków kontraktowych wobec pracownika;

- art. 61¹ k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, a to przez uznanie, że brak było podstaw do rozwiązania umowy o pracę przez pozwaną w trybie art. 55 § 1¹ k.p., gdyż nie jest ciężkim naruszeniem podstawowego obowiązku przez pracodawcę brak jego wiedzy o obowiązku podawania ZUS właściwej (zgodnej z przepisami) daty dostarczenia pracodawcy przez pozwaną zwolnień lekarskich, czym strona powodowa spowodowała trzykrotnie zaniżenie wypłaconego pozwanej zasiłku chorobowego;

- art. 62 ust. 2 ustawy zasiłkowej w związku z art. 57 § 5 pkt 2 w związku z art. 180 k.p.a., przez błędną wykładnię i uznanie, że data nadania zwolnienia lekarskiego pocztą nie jest z mocy prawa datą dostarczenia zwolnienia pracodawcy, którą to datę pracodawca miał obowiązek wskazać ZUS.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienia prawne: czy określony w art. 62 ust. 2 ustawy zasiłkowej obowiązek pracodawcy, polegający na podaniu Zakładowi daty dostarczenia zaświadczenia lekarskiego przez pracownika, w celu ustalenia czy nie zachodzą przesłanki do obniżenia wysokości wypłaconego zasiłku chorobowego o 25%, jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy wobec pracownika, o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p., którego ciężkie naruszenie przez pracodawcę uprawnia pracownika do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i żądania odszkodowania.

W odpowiedzi na skargę pozwany wniósł o jej nieuwzględnienie i zasądzenie kosztów postępowania. Wskazał, że obowiązek pracodawcy, polegający na podaniu Zakładowi daty dostarczenia zaświadczenia lekarskiego przez pracownika w celu ustalenia czy nie zachodzą przesłanki do obniżenia wysokości wypłaconego zasiłku o 25% nie powinien zostać uznany za podstawowy obowiązek pracodawcy wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i dlatego została oddalona.

Obowiązek pracodawcy jest wyraźnie oznaczony w art. 62 ust. 2 ustawy zasiłkowej i polega na niezwłocznym przekazaniu do Zakładu zaświadczenia lekarskiego dostarczonego mu przez pracownika, przy czym pracodawca ma podać datę dostarczenia tego zaświadczenia przez ubezpieczonego. Tak konkretne określenie obowiązku pracodawcy w tym przepisie zwalnia od poszukiwania podstawy prawnej tego obowiązku w innym przepisie, zwłaszcza w art. 94 pkt 9a k.p., jako że dotyczy on obowiązku prowadzenia przez pracodawcę dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika. Jednak przepisy wykonawcze do tego ustawowego obowiązku, czyli rozporządzenie z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zm.) nie zawierają regulacji, która dotyczyłaby obowiązku określonego w art. 62 ust. 2 ustawy

zasiłkowej. Zasadnie mogło rodzić się pytanie czy jest to zatem podstawowy obowiązek pracodawcy wobec pracownika i czy jego naruszenie pozwalałoby na rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Można by argumentować, że podstawowe obowiązki pracodawcy dotyczą stosunku pracy a nie świadczeń z ubezpieczenia społecznego (chorobowego), które realizuje Zakład. Jednak takie uproszczenie nie byłoby uprawnione, jako że obowiązków pracodawcy wobec pracownika nie można redukować tylko do obowiązków związanych ściśle ze stosunkiem pracy. W przypadku niezdolności do pracy zasiłek chorobowy zastępuje wynagrodzenie za pracę, stąd reżim ustawy zasiłkowej nakłada na pracodawców określone obowiązki dla zapewnienia otrzymania przez ubezpieczonego pracownika zasiłku chorobowego w razie niezdolności do pracy, różnicując obowiązki pracodawców ze względu na liczbę zatrudnianych ubezpieczonych (art. 62 ust. 2, art. 64). Obowiązki te w ustawie zasiłkowej zostały szczegółowo określone i warunkowane są określoną sytuacją faktyczną, jednak celem regulacji ustawy jest by ubezpieczony uzyskał świadczenie zasiłkowe w należytym terminie i wysokości. Trudno byłoby więc stwierdzić, odnosząc się porównawczo do reguły wypłaty wynagrodzenia za pracę, że naruszenie określonych w ustawie zasiłkowej obowiązków nałożonych na pracodawcę nie może być rozważane jako naruszenie jego podstawowych obowiązków wobec pracownika. Generalnie ujmując na pytanie czy jest to podstawowy obowiązek pracodawcy odpowiedź musi być pozytywna. Skoro zasiłek zastępuje wynagrodzenie za pracę i jego wypłata zależy od przekazania zaświadczenia lekarskiego do Zakładu, to nie można stwierdzić, iż obowiązek przekazania zaświadczenia lekarskiego do Zakładu nie jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy wobec pracownika. Wątpliwe z tych przyczyn byłoby przyjęcie, że obowiązki pracodawcy związane z wypłatą zasiłku chorobowego dla pracownika wykraczają poza podstawowe obowiązki pracodawcy i tym samym pracownik nie ma możliwości stosowania rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., skoro nie można wykluczyć sytuacji, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków przez pracodawcę w tej materii może być równie bezprawne i ciężkie jak naruszenie obowiązków przez pracownika uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. Kategorie więc teza, że obowiązek pracodawcy składający się na

zapewnienie pracownikowi zasiłku chorobowego nie jest jego podstawowym obowiązkiem mogłaby być zasadnie kwestionowana. Nie można bowiem nie brać pod uwagę, że regulacja opiera się w istocie na zwrotach niedookreślonych (generalnych), a więc odnosi się do różnych sytuacji faktycznych, których dopiero indywidualna ocena pozwala na kwalifikację naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika.

Właściwe jednak określenie podstawowego obowiązku w tym zakresie miało znacznie kluczowe w ocenie zarzutów materialnych i procesowych skargi kasacyjnej. Sądy pierwszej i drugiej instancji nie zakwestionowały, że powinność pracodawcy przekazania do Zakładu w określonym terminie zwolnień lekarskich składanych przez skarżącą stanowiła jego podstawowy obowiązek. Owszem Sąd Okręgowy wyraził lakonicznie zdanie negatywne (uzasadnienie *in fine*), ale jak się wydaje dotyczy ono tego, że pracodawca nie miał obowiązku dostarczenia Zakładowi również kopert, w których skarżąca wysłała pocztą zaświadczenia lekarskie. Precyzyjnego określenia wymaga zatem pole sporu, gdyż nie doszło do zaniechania przekazywania przez pracodawcę Zakładowi zaświadczeń lekarskich, natomiast zarzut skarżącej dotyczy nieprawidłowego przekazania tych zaświadczeń, gdyż bez podania dat nadania (wysyłania) zaświadczeń lekarskich pocztą (czyli bez kopert przesyłek pocztowych). Powstaje pytanie czy również takie zachowanie należało do obowiązku pracodawcy. Wszak szczególny tryb rozwiązania umowy z art. 55 § 1¹ k.p. warunkuje wprawdzie naruszenie obowiązku przez pracodawcę, a dopiero w dalszej kolejności pozostałe przesłanki (ciężkie naruszenie obowiązku i wina).

Odpowiedź jest negatywna, gdyż obowiązek pracodawcy z art. 62 ust. 2 ustawy zasiłkowej sprowadza się tylko do „niezwłocznego” przekazania Zakładowi zwolnienia lekarskiego dostarczonego przez pracownika oraz do podania daty dostarczenia tego zaświadczenia przez ubezpieczonego. Pracodawca narusza zatem ten obowiązek tylko wtedy, gdy nie przekazuje „niezwłocznie” zwolnienia lekarskiego Zakładowi lub gdy podaje nieprawidłową datę dostarczenia mu zaświadczenia lekarskiego przez ubezpieczonego. W sprawie nie było zarzutu, że pracodawca nie przekazał niezwłocznie zwolnienia lekarskiego do Zakładu i nie ustalono, iżby zwolnienie zostało przekazane z naruszeniem tego terminu. Nie było

też sporu, w którym skarżąca twierdziłaby, że podane daty dostarczenia zaświadczeń lekarskich (wpływu) do pracodawcy były inne niż podane Zakładowi (ustalone). Już tylko to wystarczyło do uwzględnienia powództwa i stwierdzenia, że uprzednie rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione, albowiem pracodawca nie naruszył swoich obowiązków.

W art. 62 ust. 2 ustawy uregulowane są dwie odrębne sytuacje i odpowiadające im dwa odrębne terminy dla zachowań pracownika i pracodawcy. Pierwszy dotyczy pracownika, który ma dostarczyć pracodawcy zwolnienie lekarskie w ciągu 7 dni od jego otrzymania. Drugi termin dotyczy pracodawcy, który zwolnienie lekarskie dostarczone przez pracownika ma przekazać niezwłocznie Zakładowi. To czy pracownik wykona swój obowiązek, tj. czy dostarczy zaświadczenie lekarskie w ciągu 7 dni nie zależy od pracodawcy. Dopiero po dostarczeniu zaświadczenia przez ubezpieczonego rozpoczyna się obowiązek pracodawcy przekazania niezwłocznie Zakładowi tego zaświadczenia z podaniem daty dostarczenia zaświadczenia przez ubezpieczonego.

Takie rozdzielenie sytuacji i terminów łączy się z sankcją obniżenia zasiłku o 25% w przypadku niedostarczenia zwolnienia lekarskiego w ciągu 7 dni od daty otrzymania. Odnosi się ona do opóźnienia pracownika a nie pracodawcy. Tylko niedostarczenie zaświadczenia z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego prowadzi do zniesienia sankcji obniżenia zasiłku o 25% i wyrównania zasiłku wtedy, gdy niedostarczenie zaświadczenia nastąpiło z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego. Nie ma zaś takiej sankcji, gdy pracodawca przekaze zwolnienie z przekroczeniem terminu, czyli nie „niezwłocznie”. Obniżenie o 25% dotyczy tylko niedostarczenia zwolnienia lekarskiego przez pracownika w ciągu 7 dni. *A contrario* gdy pracodawca nie wykonuje swojego obowiązku w terminie, czyli nie przekazuje niezwłocznie zaświadczenia lekarskiego dostarczonego przez ubezpieczonego w ciągu 7 dni, to nie ma podstaw do obniżania zasiłku o 25% za okres od 8 dnia orzeczonej niezdolności do pracy do czasu dostarczenia zaświadczenia lekarskiego, gdyż chodzi tu o zachowanie ubezpieczonego pracownika i jego obowiązek dostarczenia zaświadczenia lekarskiego w ciągu 7 dni od otrzymania (art. 62 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej).

W granicach sporu należy więc stwierdzić, że przepis art. 62 ust. 2 ustawy zasiłkowej nakłada na pracodawcę obowiązek podania daty dostarczenia zaświadczenia przez ubezpieczonego, a nie daty wysłania (nadania) przezeń zwolnienia lekarskiego przesyłką pocztową. Dostarczenie zwolnienia lekarskiego pracodawcy obciąża pracownika. Analiza obowiązku pracodawcy określona w tym przepisie nie pozwala przyjąć, że obejmuje on również ustalenie, kiedy pracownik nadał na poczcie zwolnienie lekarskie. Oczywiście okoliczność ta może nie być obojętna w ocenie przyczyn niezależnych od ubezpieczonego uzasadniających wyrównanie mu zasiłku (art. 62 ust. 3), lecz nie rozszerza ona obowiązku pracodawcy, gdyż ten został jednoznacznie określony i sprowadza się tylko do podania daty dostarczenia pracodawcy zaświadczenia lekarskiego przez ubezpieczonego i niezwłocznego przekazania go Zakładowi.

Pracodawca nie jest organem prowadzącym postępowanie administracyjne w sprawie zasiłku chorobowego lecz wykonuje tylko ściśle określony obowiązek przekazania niezwłocznie do Zakładu zaświadczenia lekarskiego dostarczonego mu przez pracownika. Dokonuje w istocie tylko czynności technicznej (art. 62 ust. 2 ustawy). Data nadania zaświadczenia przez pocztę może mieć znaczenie w postępowaniu przed Zakładem, jednak w tej sprawie o odszkodowanie na podstawie art. 61¹ k.p. ocenie podlega jedynie naruszenie obowiązku przez pracodawcę niezwłocznego przekazania zaświadczenia lekarskiego do Zakładu. Obowiązek ten rozpoczyna się od dostarczenia zaświadczenia lekarskiego przez ubezpieczonego i nie obejmuje ustalenia kiedy nadał je na poczcie. Innymi słowy nieuprawniony jest zarzut skargi, że pracodawca stosuje w tym zakresie procedurę administracyjną i dlatego na podstawie art. 57 § 5 pkt 2 w związku z art. 180 k.p.a. miał ustalić i podać Zakładowi daty nadania przesyłek pocztowych przez skarżącą. Regulacje te mają znaczenie w postępowaniu przed Zakładem, a w tym przypadku co do możliwości sanacji z art. 62 ust. 3 ustawy zasiłkowej, czyli jako usprawiedliwienie, że niedostarczenie zaświadczenia lekarskiego nastąpiło z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego. Termin dostarczenia zaświadczenia jako obowiązku ubezpieczonego oznacza się z dniem wpływu (dostarczenia) zaświadczenia do pracodawcy a nie nadania go na poczcie.

O obniżeniu zasiłku chorobowego o 25% decyduje data dostarczenia zaświadczenia, stąd gdy ubezpieczony wysłał je pocztą w ciągu 7 dni od jego otrzymania, to ostatecznie w sporze o pełny zasiłek znaczenie może mieć data nadania na pocztę. Jednak wówczas jest to relacja między ubezpieczonym i Zakładem w aspekcie usprawiedliwienia niedostarczenia zaświadczenia z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego. Utylitarnie natomiast, jako że trudno odmówić choremu iżby wysłał zwolnienia lekarskie pocztą, Zakład może zwracać się do pracodawców o podanie dat nadania pocztą zwolnień lekarskich (kopert), co jednak wychodzi poza obowiązek pracodawcy, który ma jedynie podać datę dostarczenia zaświadczenia (wpływu do pracodawcy), a nie datę nadania na pocztę. Tę ubezpieczony powinien i może wykazać skoro korzysta z takiej drogi.

Z tych przyczyn nie są zasadne zarzuty materialne skargi. Zarzut naruszenia art. 55 § 1¹ w związku z art. 94 pkt 9a k.p. w związku z art. 62 ust. 2 ustawy zasiłkowej, dlatego że Sąd nie stwierdził, „że nie jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy w sprawach związanych ze stosunkiem pracy prowadzenie dokumentacji pracownika niezbędnej do ustalenia uprawnień do zasiłków w razie choroby, w szczególności iż nie jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy wskazanie płatnikowi świadczenia (ZUS) daty dostarczenia przez pozwaną zwolnienia lekarskiego”. Z kolei zarzut naruszenia art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. polega na nieporozumieniu, gdyż nie ma podstaw do stosowania przepisu prawa cywilnego o obowiązkach kontraktowych pracodawcy wobec pracownika, gdy te są unormowane przepisami prawa ubezpieczeń społecznych. Przepisy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio w sprawach nieunormowanych, a za taką nie można uznać obowiązku pracodawcy określonego w art. 62 ust. 2 ustawy zasiłkowej. Skoro zgodnie z nim pracodawca ma podać Zakładowi datę dostarczenia zwolnienia lekarskiego pracodawcy, a nie datę nadania na pocztę, to skarżąca nie mogła rozwiązać umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., czyli naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku łączyć z niepodaniem przez siebie daty nadania przez nią zwolnienia lekarskiego na pocztę. Obowiązek pracodawcy obejmował podanie daty dostarczenia mu zwolnienia lekarskiego przez skarżącą. Ten obowiązek nie został naruszony. Według ustaleń skarżąca nadawała zwolnienia lekarskie na pocztę po kilku dniach od ich wystawienia, co siłą rzeczy

nie gwarantowało, że Zakład otrzyma je za pośrednictwem powoda przez upływem 7 dni. Jednak w aspekcie art. 55 § 1¹ k.p. powoda mógł obciążać tylko brak niezwłocznego przekazania tych zaświadczeń Zakładowi lub podanie nieprawidłowej daty dostarczenia zaświadczenia, czego nie stwierdzono. Czym innym jest to, że powód uległ sugestii Zakładu i uznał za potrzebne podanie mu również dat nadania zaświadczeń lekarskich na poczcie. Taki obowiązek nie wynika jednak z ustawy i nie może być ujmowany jako podstawowa powinność powoda, a tym samym rozważana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Konsekwentnie nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 61¹ k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. przez niewłaściwe zastosowanie.

Z powyższych motywów nie były zasadne zarzuty procesowe, jako że te mają znaczenie, gdy uchybienie im mogłoby mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). O wyniku sprawy decyduje wskazane wyżej prawo materialne, zatem rozważaną odpowiedzialność za naruszenie obowiązku z art. 62 st. 2 ustawy zasiłkowej warunkowałoby ustalenie, że pracodawca po dostarczeniu zwolnień lekarskich nie wykonał swoich obowiązków. Tylko taki stan faktyczny miałby znaczenie i podlegałby ocenie jako naruszenie prawa, a w dalszej kolejności co do ciężkości tego naruszenia oraz stopnia winy pracodawcy. Zarzuty procesowe skargi dotyczą innych kwestii. Odnoszone są do sytuacji, które zgodnie z art. 62 ust. 2 ustawy nie obciążają pracodawcy. Pierwszy zarzut procesowy (1a) w istocie nie jest zarzutem procesowym (z art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c.), lecz oceną prawą, skoro sprowadza się do pytania czy uporczywy brak wskazania przez pracodawcę terminu dostarczenia zwolnienia lekarskiego stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy. Podobnie drugi zarzut (1b), gdyż nie ma sporu co dat w których skarżąca dostarczyła zaświadczenia pracodawcy, natomiast to, czy stało się to po terminie z art. 62 ustawy dotyczy oceny prawnej a nie faktycznej. Stwierdzono wyżej, że pracodawca nie miał formalnego obowiązku przekazywania Zakładowi kopert przesyłek pocztowych, dlatego w zakresie rozważanej odpowiedzialności odszkodowawczej nie jest też zasadny trzeci zarzut procesowy (1c). Tak samo jak przypuszczenie Sądu, czy skarżąca zmierzała do korzystnego dla siebie zakończenia stosunku pracy, gdyż nie miało to znaczenia w rozstrzygnięciu o jej odpowiedzialności na podstawie art.

61¹ k.p., czyli za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., przy czym stawkę minimalną ustalono tak jak dla sporu o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę, czyli z uwzględnieniem uchwały powiększonego składu Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268), jako że przedmiot sprawy jest podobny i brak jest szczególnej regulacji, aby przyjąć, że spór o odszkodowanie z art. 61¹ k.p. zależny od rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. uprawniał stosowanie innej stawki.

/tp/