



Sygn. akt II PK 81/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)
SSA Magdalena Kostro-Wesołowska
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko Zakładowi Usług Komunalnych spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
w S.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 grudnia 2013 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w E.
z dnia 9 listopada 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w E. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód M. S. w pozwie z dnia 29 września 2011 r. domagał się uznania
złożonego mu przez pozwaną Zakład Usług Komunalnych Sp. z o.o. w S.
oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za dokonane z

naruszeniem przepisów prawa pracy, a także przywrócenia do pracy w pozwanym na poprzednich warunkach.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 10 maja 2012 r. oddalił powództwo o przywrócenie do pracy oraz zasądził na rzecz powoda od pozwanej Spółki kwotę 19.500 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami od dnia 1 grudnia 2011 r., wyrokowi nadał też rygor natychmiastowej wykonalności co do pkt II i orzekł o kosztach.

Powyższy wyrok został wydany w oparciu o następujący stan faktyczny i rozważania co do zastosowanego prawa.

Powód M. S. był pracownikiem pozwanej od dnia 1 kwietnia 1980 r., początkowo na stanowisku majstra, a następnie kolejno na stanowiskach inspektora, kierownika i dyrektora, zaś po przekształceniu pozwanej w Zakład Usług Komunalnych Sp. z o.o., na podstawie umowy zawartej w dniu 1 stycznia 2008 r. na czas nieokreślony, na stanowisku wiceprezesa spółki.

Powód w 2011 roku przez blisko 3/4 roku przebywał kolejno na zwolnieniu lekarskim, a następnie pobierał świadczenie rehabilitacyjne. W dniu 15 września 2011 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazała ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że powód nie stawił się do pracy w dniu 6 września 2011 r. i w dniach następnych bez usprawiedliwienia oraz nie poinformował pracodawcy o przyczynach nieobecności. W rozmowie telefonicznej powód poinformował pracodawcę, że nie stawał jeszcze na komisji ds. rehabilitacji. Informacja ta została przekazana prezesowi pozwanej.

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo powoda zasługiwało na uwzględnienie. Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było rozważenie, czy w kontekście ustalonego stanu faktycznego uprawnione i prawidłowe było rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, o czym stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Równocześnie jednak Sąd ten podkreślił, że ustawodawca, dopuszczając

możliwość natychmiastowego rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., uzależnił ważność takiego rozwiązania umowy od wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy w postaci ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które należy badać przez pryzmat stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek działania bądź zaniechania pracownika.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód niewątpliwie naruszył obowiązek usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz poinformowania pracodawcy o przyczynie nieobecności, ale jego działaniu nie można zarzucić takiego nastawienia psychicznego, które mogłoby zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powód usprawiedliwił swoją nieobecność w pracy, aczkolwiek nie zachował warunków formalnych takiego usprawiedliwienia wskazanych w § 20 pkt 4 i 5 obowiązującego u pozwanej regulaminu pracy. W takiej sytuacji, zdaniem tego Sądu, nie można mu przypisać ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, o jakim mowa w art. 52 k.p.

W tym zakresie Sąd Rejonowy odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, a w szczególności do wyroków z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 416/97 oraz z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99.

Sąd pierwszej instancji podkreślił też, że nieobecność powoda w pracy była usprawiedliwiona zwolnieniem lekarskim. Wskazał, że powód dopuścił się co najwyżej uchybień w formalnym usprawiedliwieniu swojej nieobecności, a strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby to uchybienie w sposób szczególny naruszyło jej interesy.

Sąd Rejonowy uznał jednocześnie, iż przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe. Stwierdził, że powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu, również w dniu wydania wyroku. Ponadto, w dniu 9 grudnia 2010 r. został zwolniony z funkcji wiceprezesa zarządu i pracodawca nie przewidział dla niego innego stanowiska pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd pierwszej instancji, na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. zasądził od pozwanego Zakładu Usług Komunalnych Sp. z o.o. na rzecz powoda M. S. kwotę 19.500 zł tytułem odszkodowania za

naruszenie przepisów o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia i co do kwoty 6.500 zł nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 listopada 2012 r. oddalił apelację strony pozwanej wniesioną od wyroku Sądu pierwszej instancji.

Zdaniem Sądu drugiej instancji - wbrew wywodom apelanta - Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, na podstawie którego dokonał zarówno trafnej oceny zgromadzonego materiału, jak i ustaleń co do okoliczności mających istotne znaczenie dla sprawy. Sąd orzekający nie przekroczył w tym zakresie ram swobodnej oceny dowodów zakreślonych w art. 233 § 1 k.p.c., a wydany na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego wyrok - wbrew przekonaniu pozwanej - odpowiada prawu.

Sąd Okręgowy podkreślił również, że na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego można było jednoznacznie stwierdzić, że w dniu 13 września 2011 r. powód M. S. stawał przed lekarzem orzecznikiem ZUS, który orzekł, iż jest on nadal niezdolny do pracy. Jeszcze w tym samym dniu powód telefonicznie poinformował pracodawcę o orzeczeniu lekarza orzecznika. W dniu 19 września 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał z kolei decyzję, którą przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od 6 września 2011 r. do 1 czerwca 2012 r. Odpis decyzji ZUS powód otrzymał w dniu 21 września 2011 r. i doręczył go pracodawcy.

W ocenie Sądu drugiej instancji, tak ustalony stan faktyczny stanowił właściwą i wystarczającą podstawę do wydania rozstrzygnięcia. Odnieść natomiast należało się jedynie do tych ustaleń i ocen, które zostały zakwestionowane w apelacji.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że nie neguje, iż powód nie zawiadomił pracodawcy o przyczynach swojej nieobecności w terminie wskazanym w Regulaminie Pracy. Jednocześnie przyznał rację stronie skarżącej, że powód jako członek zarządu powinien był znać terminy i formę usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Nie budziło również żadnej wątpliwości Sądu drugiej instancji (podobnie jak Sądu *meriti*), że takie zachowanie powoda niewątpliwie można ocenić jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W

ocenie Sądu Okręgowego, nie można jednak automatycznie przypisywać każdemu nieusprawiedliwieniu nieobecności w pracy kategorii ciężkiego naruszenia bez dogłębnej analizy stanu faktycznego. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia Sądu Rejonowego co do tego, że pracodawca miał wiedzę o przyczynach nieobecności powoda i co było istotne, posiadał tę wiedzę przed dniem 12 września 2011 r. Wynikało to jednoznacznie z zeznań świadka - pracownika pozwanego B. D., która rozmawiała z powodem w dniu 9 września 2011 r., a następnie przekazała słuchawkę wiceprezesowi zarządu, który kontynuował rozmowę z powodem. Nie miało znaczenia, w cenie Sądu Okręgowego, czy powód tego dnia dzwonił do pozwanej Spółki w sprawie awarii wody, a kwestia jego nieobecności poruszona była tylko podczas rozmowy marginalnie przez pracownika pozwanej spółki. Ważne było natomiast, że informacja o tym, iż powód oczekuje na termin badania przez komisję ZUS, tego dnia, tj. 9 września 2011 r., została przekazana pracownikowi pozwanego i istotne było, że miało to miejsce przed dniem sporządzenia pisma o rozwiązaniu umowy o pracę. Nadto, przy ocenie ciężaru naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należało mieć na uwadze, że pracodawca miał także wiedzę o przyczynach nieobecności powoda w okresie do 5 września 2011 r. Powód od czerwca 2011 r. przebywał bowiem na świadczeniu rehabilitacyjnym, a wcześniej korzystał z długich zwolnień lekarskich. Nadto, od sierpnia 2011 r. pracownik pozwanego miał wiedzę, że powód ponownie stara się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego - w sierpniu pracownik uczestniczył w wypełnianiu formularza o przyznanie tego świadczenia. Zdaniem Sądu drugiej instancji, należało wprawdzie przyznać rację pozwanej, że sam fakt wypełniania formularza o świadczenie nie świadczy o ubieganiu się o nie, niemniej jednak w kontekście wszystkich tych okoliczności pracodawca miał podstawy, by potraktować nieobecność powoda jako usprawiedliwioną.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Okręgowy stwierdził zatem, że niewątpliwie nie została zachowana przez powoda forma, jak i termin zawiadomienia o nieobecności, niemniej jednak w tej konkretnej sytuacji należało podzielić stanowisko Sądu pierwszej instancji, że zachowania powoda nie można oceniać w kategoriach ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Pozwany Zakład Usług Komunalnych Sp. z o.o. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w z dnia 9 listopada 2012 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest: art. 56 k.p. i 58 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i w związku z § 1, 2 i 3 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 z 1996 r., poz. 281) oraz § 20 ust. 4 i 5 Rozdziału V Regulaminu Pracy Zakładu Usług Komunalnych Sp. z o.o., poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że powód nie informując pracodawcy w określonym w przepisach prawa pracy terminie o przyczynie z góry wiadomej nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i na zasądzeniu od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę

W skardze powołano się również na mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy naruszenia przepisów postępowania, to jest art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c., poprzez sporządzenie uzasadnienia w sposób nie odpowiadający wymaganiom, jakie stawiane są w art. 328 § 2 i utrudnienie lub uniemożliwienie kontroli kasacyjnej, konkretnie brak merytorycznego stanowiska w zakresie zgłoszonego w apelacji zarzutu naruszenia art. 8 k.p. przy orzekaniu o odszkodowaniu, co do naruszenia przepisów § 1,2 i 3 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 i § 20 ust. 4 i 5 Rozdziału V Regulaminu Pracy Zakładu Usług Komunalnych Sp. z o.o. w S. w zakresie terminu i sposobu usprawiedliwiania nieobecności oraz co do błędu w ustaleniach faktycznych polegającego na przyjęciu, że powód powiadomił pracodawcę o tym, że w dniu 9 września 2011 r. nie ma jeszcze wyznaczonego terminu komisji lekarskiej i przekazaniu tej informacji prezesowi pozwanej.

W podstawach skargi wskazano również na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez oparcie zaskarżonego wyroku w całości na błędnych ustaleniach faktycznych przyjętych przez Sąd pierwszej instancji i dokonaniu dowolnej oceny

zebranego materiału z jednoczesnym nieuwzględnieniem dowodów świadczących o umyślnym lub wynikającym co najmniej z rażącego niedbalstwa naruszeniu przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a także uznanie, że w sprawie nie zachodziła potrzeba przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron na okoliczności faktyczne opisane w odpowiedzi na pozew i dotyczące braku powiadomienia pracodawcy o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności, wyjaśnienia w tym trybie wątpliwości co do posiadania przez powoda co najmniej w dniu 7 września 2011 r. informacji o terminie komisji lekarskiej, treści rozmowy z dnia 9 września 2011 r. pomiędzy powodem a wiceprezesem pozwanej, sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez błędne ustalenie, że brak było podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdyż nie dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i nie znał w dniu 9 września 2011 r. terminu komisji lekarskiej ZUS.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 9 listopada 2012 r. w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego.

Uzasadniając sformułowane w podstawach zaskarżenia zarzuty, pozwana Spółka podkreśliła, że świadczenie rehabilitacyjne zostało przyznane powodowi tylko na 3 miesiące. Z istoty i definicji tego świadczenia wynika też, że przyznaje się je w sytuacji, gdy dalsze leczenie i rehabilitacja rokują pozytywnie. Powód mógł z kolei chodzić, był widywany w mieście, jak twierdził wyjechał nawet do sanatorium, natomiast pozwana nie miała żadnych informacji o jego aktualnym stanie zdrowia. Mogła więc mieć i miała uzasadnione wątpliwości co do sytuacji zdrowotnej powoda i rokowań na przyszłość w tym sensie, że dochodziły do niej słuchy, że powód poszukuje nowej pracy, a nawet, że w tym celu wyjechał za granicę. Również stan zdrowia powoda, bez przeciwwskazań lekarskich do chodzenia, fakt posiadania telefonu i domowników służących pomocą nie usprawiedliwiały, w opinii strony pozwanej tego, że powód nie powiadomił pracodawcy choćby o tym, że nadal jest chory i na kiedy wyznaczony ma termin komisji lekarskiej. Ponadto powód nie starał

się o rentę, co mogłoby dawać podstawy do przypuszczeń o trwałości schorzenia, a o świadczenie rehabilitacyjne.

W opinii wnoszącego skargę, stopień zawinienia powoda należy również oceniać przez pryzmat tego, że nie zastosował się on ani do pouczenia zawartego w decyzji z dnia 23 maja 2011 r., ani we wniosku o świadczenie rehabilitacyjne i nie złożył go we wskazanym tam terminie 6 tygodni poprzedzających upływ okresu, na jaki przyznano mu świadczenie. Wniosek z dnia 8 sierpnia 2011 r. powód złożył zaledwie na niecałe cztery tygodnie prze upływem okresu świadczenia i kolejna komisja lekarska odbyła się dopiero 13 września 2011 r. Nawet wówczas jednak powód nie złożył niezwłocznie u pracodawcy posiadanego orzeczenia, które wydano mu w tymże dniu. Wpłynęło ono do pozwanej z ZUS dopiero dnia 21 września 2011 r. O niefrasobliwości powoda świadczy również okoliczność, że od 10 sierpnia 2011 r. miał przebywać w sanatorium, a sprawę dalszego świadczenia załatwiał zaledwie dwa dni wcześniej.

W skardze podkreślono również, że jako były wiceprezes powód brał udział w tworzeniu i osobiście zatwierdził regulamin pracy obowiązujący u pozwanej i regulujący szczegółowo zasady usprawiedliwiania nieobecności. To on przez wiele lat podejmował u pozwanej decyzje w sprawach pracowniczych - przyjęć, zwolnień, urlopów, zastępstw, usprawiedliwiania nieobecności, a jego żona była do maja 2011 r. kadrową pozwanej. Reprezentujący go pełnomocnik jest jego bratankiem, a syn ma wykształcenie prawnicze. Sądowi Rejonowemu wiadomo o tym było z urzędu. Nie można więc w tym kontekście usprawiedliwiać niefrasobliwości powoda, bo okoliczności tego konkretnego przypadku wskazują co najmniej na rażące niedbalstwo.

Z zapisów § 1, 2 i 3 rozporządzenia Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy nie można wysnuć wniosku, że to pracodawca ma obowiązek wykazania inicjatywy w zakresie ustalania przyczyny nieobecności pracownika w pracy. Jest wprost przeciwnie - ustawodawca posługuje się tam nawet kategorią stwierdzeniem, że o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności pracownik zobowiązany jest powiadomić nie później niż w drugim jej dniu. Natomiast powiadomienie o przyczynie z góry wiadomej (jak w

niniejszym przypadku) ma postać „uprzedzenia pracodawcy”, zatem powinno nastąpić przed dniem spodziewanej nieobecności i niedotrzymanie tego terminu usprawiedliwiać mogą tylko szczególne okoliczności, do których tytułem przykładu zalicza się obłożną chorobę połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo inne zdarzenie losowe. Wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że ustawodawca uprzedzeniu o z góry wiadomej nieobecności nadał postać niejako kwalifikowaną w stosunku do wywołanej przyczyną nagłą. Niezależnie jednak od tego, obowiązek powiadomienia najpóźniej w drugim dniu nieobecności jest aktualny również po ustaniu owych szczególnych okoliczności. Sytuacja osobista i zdrowotna powoda nie zaliczała się do żadnej z kategorii wymienionych w § 2 ust. 3 rozporządzenia. W ocenie pozwanej, jego zachowanie nosi więc co najmniej cechy rażącego niedbalstwa, bo o ile pracodawca mógł domniemywać o jego ewentualnych dalszych staraniach o świadczenie z ZUS, to jednak rolą powoda było uprzedzenie co najmniej o terminie komisji lekarskiej.

Sądy obu instancji nie negowały niedopełnienia obowiązków przez powoda. Inna jednakże była ich kwalifikacja tego zachowania. Wydaje się jednak, że z faktu przebywania pracownika na długotrwałym zwolnieniu lekarskim oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego nie wynika bynajmniej, że pracownik ten jest nadal niezdolny do pracy. Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczy w tym kontekście zwłaszcza sytuacji, gdy pracodawca zamierza rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. Utrwalony jest pogląd, że wówczas ma on obowiązek uprzedniego uzyskania potwierdzenia faktu dalszej niezdolności pracownika do pracy - chociażby wysyłając go na stosowne badania lekarskie. Skoro tak jest, to nie można zasadnie zarzucać pracodawcy, że nie mając informacji o dalszej niezdolności pracownika do pracy i w sytuacji jego niestawiennictwa po upływie okresu ostatniego zwolnienia sięga po art. 52 k.p. jako podstawę rozwiązania umowy o pracę.

Autor skargi podkreślił, że zeznaniami świadków nie wykazano, by pozwana wspólnie z powodem wypełniała jego wniosek o dalsze świadczenie rehabilitacyjne. Kadrowa B. D. zeznała, że wypisała tylko jego drugą stronę (informację płatnika składek), bo to należy do pracodawcy. Aby był kompletny, musi mieć załączniki w

postaci zaświadczenia o stanie zdrowia i wywiadu zawodowego. Powód tego w dniu 8 sierpnia 2011 r. nie posiadał. Nie mówił też, kiedy składał wniosek.

W ocenie skarżącej, zachowanie powoda nosiło cechy winy umyślnej. Unikał on bowiem jakiegokolwiek rozmowy z wiceprezesem zarządu i wyjaśnienia mu swojej sytuacji: o wypełnienie wniosku zwrócił się wyłącznie do kadrowej, z nią rozmawiał o awarii wody w dniu 9 września 2011 r., a o przyznaniu dalszego świadczenia poinformował świadka M. L. i zdecydowanie nie chciał wówczas rozmawiać z B. N. Nie wydaje się też możliwym, by w dniu 5 września 2011 r. M. S. mógł nie znać jeszcze terminu komisji lekarskiej i powiadomić o niej pracodawcy. Zachowanie powoda było więc prawdopodobnie celowe, zawinione i niczym nieusprawiedliwione. Nie miał bowiem pewności, czy zostanie uznany za niezdolnego do pracy na dalszy okres. Powód przyznał ponadto w pozwie, że w dniu 7 września 2011 r. udał się do lekarza prowadzącego z zapytaniem o dalszy tok postępowania. Interesowało go, czy otrzyma kolejne zwolnienie lekarskie do dnia komisji. W ocenie pozwanej świadczy to o tym, że powód wprost rozważał kwestię powiadomienia o przyczynie i sposobu usprawiedliwienia swojej nieobecności. Okoliczność ta wyjaśniona mogłaby być w drodze dowodu z przesłuchania stron, który został jednak uznany przez Sąd za zbędny. Sąd Rejonowy w O. w ustalonym przez siebie stanie faktycznym (przyjętym za własny przez Sąd Okręgowy) stwierdził też, że w rozmowie telefonicznej powód oświadczył, że nie ma jeszcze wyznaczonego terminu komisji lekarskiej i informację tą przekazano wiceprezesowi. Tymczasem jest to sprzeczne z zeznaniami i oświadczeniem świadka B. Zeznał i przyznał on w piśmie z dnia 21 grudnia 2011 r. (załączonym do pisma procesowego powoda z dnia 10 lutego 2012 r.), że ten poinformował go podczas wizyty kontrolnej w poradni w dniu 7 września 2011 r., że na 13 września 2011 r. ma wyznaczony termin komisji lekarskiej ZUS. To było m.in. powodem, dla którego nie wystawił mu dalszego zwolnienia.

Sąd Okręgowy stwierdził również w uzasadnieniu, że to powód doręczył pracodawcy odpis decyzji ZUS z dnia 19 września 2011 r., gdy tymczasem z materiału dowodowego wynika, że wpłynęła ona do pozwanej w dniu 21 września 2011 r. wprost z ZUS. Sąd drugiej instancji stwierdził nadto, że pozwana miała wiedzę o przyczynie nieobecności powoda do dnia 5 września 2011 r., a później od

9 września 2011 r. Nie wypowiedział się jednak w kwestii co do okresu pomiędzy tymi datami.

Niewykluczone, że po wyjaśnieniu kwestii wiedzy powoda o terminie komisji lekarskiej i daty jej powzięcia stanowisko Sądu w kwestii stopnia winy byłoby inne. Sąd Okręgowy w żaden sposób nie odniósł się do zarzutu naruszenia art. 8 k.p. w zakresie orzekania o odszkodowaniu, co uniemożliwia kontrolę kasacyjną. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy oczywistym jest, że gdyby powód poinformował pracodawcę o dalszej niezdolności do pracy z powodu choroby, to mógłby on rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. Możliwość taka istniałaby zarówno wówczas, gdyby przedłożył zwolnienie lekarskie na okres po 5 września 2011 r., jak i po otrzymaniu orzeczenia komisji lekarskiej ZUS. Lekarz prowadzący stwierdził bowiem, że wedle jego oceny powód był nadal niezdolny do pracy, ale nie mógł mu wystawić dalszego zwolnienia i nie widziałby sprzeczności w sytuacji, gdyby komisja lekarska ZUS orzekła o zdolności powoda do pracy w sytuacji, gdy jego stanowisko w tej kwestii jest inne. W tym kontekście przyznanie powodowi, naruszającemu powszechnie obowiązujące przepisy prawa, bardzo wysokiego, jak na lokalne warunki odszkodowania jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd Okręgowy nie przedstawił również w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia argumentacji w odniesieniu do zarzutu naruszenia przepisów regulaminu pracy i rozporządzenia, nie wskazał, które z wymienionych w § 2 ust. 3 powoływanego rozporządzenia szczególnych okoliczności usprawiedliwiały niedotrzymanie terminu na uprzedzenie pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie z góry wiadomej nieobecności w pracy. Nie odniesiono się również do argumentacji, że § 3 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 zawiera zamknięty katalog dowodów usprawiedliwiających nieobecność w pracy i nie ma wśród nich decyzji ZUS, a jedynie zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy. Stanowi to, w ocenie pozwanej, naruszenie przepisów postępowania art. 328 § 2 k.p.c., mające wpływ na wynik sprawy, a ponadto uniemożliwia kontrolę kasacyjną wskazanych zarzutów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, chociaż część podnoszonych w niej zarzutów nie jest usprawiedliwiona. Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów sformułowanych w ramach drugiej podstawy kasacyjnej (naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy - art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy stwierdza, iż treść oraz kompozycja art. 398³ k.p.c. wskazują, że choć generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej rzecz ujmując, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., albowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025; z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405, czy też z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Dlatego podnoszony w skardze kasacyjnej pozwanej zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może być rozpatrywany przez Sąd Najwyższy.

Zasadny jest natomiast drugi z zarzutów sformułowanych w ramach tej podstawy kasacyjnej, to jest zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008, nr 6, poz. 55), mającej moc zasady prawnej, Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, iż użyte w art. 378 § 1 k.p.c. sformułowanie, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę „w granicach apelacji”, oznacza, iż sąd ten rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji (art. 381 i 382 k.p.c.),

ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, stosuje przepisy regulujące postępowanie apelacyjne oraz, gdy brak takich przepisów, przepisy dotyczące postępowania przed sądem pierwszej instancji (art. 367 i nast. oraz art. 391 § 1 i art. 13 § 2 k.p.c.), kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne (np. art. 162 k.p.c.), ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (art. 378 § 1 in fine k.p.c.), orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania, nie wykraczając poza wnioski zawarty w apelacji i nie naruszając zakazu *reformationis in peius* (art. 378 § 1, art. 384 i 386 k.p.c.). W konsekwencji, Sąd drugiej instancji może - a jeżeli je dostrzeże, powinien - naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia przez sąd pierwszej instancji prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia, zaś wynikający z brzmienia art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji powinien być rozumiany jako nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010 r., I PK 41/10, LEX nr 667488).

Ma więc rację skarżąca, podnosząc, że Sąd drugiej instancji naruszył omawiany przepis, w ogóle nie ustosunkowując się do przedstawionego w apelacji zarzutu naruszenia art. 8 k.p. (co do orzeczenia o odszkodowaniu). Z tych samych przyczyn należy uznać, iż skarżący zasadnie zarzuca naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., ponieważ uzasadnienie zaskarżonego wyroku, nie zawierając argumentacji odnoszącej się do wspomnianego zarzutu, w tej części uniemożliwia kasacyjną kontrolę owego orzeczenia.

Aby zarzut naruszenia przepisów postępowania mógł doprowadzić do uwzględnienia skargi kasacyjnej, konieczne jest jednak wykazanie istotnego wpływu owego naruszenia na wynik sprawy, co jednoznacznie wynika z treści art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Nie chodzi przy tym o czysto teoretyczną możliwość takiego wpływu lecz o wykazanie, że w okolicznościach danej sprawy ten wpływ był realny. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy oznacza to, że skarżąca przy pomocy

zarzutów naruszenia przepisów postępowania powinna zmierzać do wykazania, iż wadliwość procedowania przez Sąd drugiej instancji była na tyle istotna, że doprowadziła do błędnego zastosowania będącego podstawą rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym orzeczeniu. Wynik sprawy bowiem, to jej rozstrzygnięcie, które jest oparte na przepisach prawa materialnego zastosowanych w ramach subsumcji ustalonego w sprawie stanu faktycznego pod właściwy przepis. Inaczej rzecz ujmując, zarzuty naruszenia przepisów postępowania nie mogą być celem samym w sobie, lecz muszą służyć wykazaniu błędnego zastosowania przepisu (przepisów) prawa materialnego, który stanowi rzeczywistą podstawę prawną rozstrzygnięcia. W podstawie zaskarżenia sformułowanej w ocenianej skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 8 k.p. nie został jednakże powołany. Należy zatem dojść do wniosku, że skarżąca nie wykazała, że zarzucane przez nią naruszenie przepisów postępowania, mimo takiej deklaracji, mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Wobec braku zarzutu naruszenia art. 8 k.p., niezależnie od zasadności zarzutów naruszenia przepisów postępowania, nie ma bowiem podstaw do stwierdzenia błędnego zastosowania owego przepisu. Podkreślenia wymaga również to, że zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje zaś sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono.

Usprawiedliwione są z kolei podniesione w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa materialnego, a zwłaszcza art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z § 1, 2 i 3 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 i § 20 ust. 4 i 5 Regulaminu Pracy Zakładu Usług Komunalnych S. z o.o. w S. Konsekwencją uznania zasadności naruszenia tych przepisów musi być z kolei stwierdzenie, że na uwzględnienie zasługują także zarzuty naruszenia art. 56 k.p. i art. 58 k.p.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest zaś postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną

przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyk oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Podzielając w pełni przedstawioną wyżej wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i przenosząc ją na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Najwyższy zauważa, że uznanie przez Sąd drugiej instancji, iż zachowanie się powoda nie wypełniało przesłanek określonych treścią tego przepisu, jest następstwem przyjęcia, że choć powód nie zawiadomił pracodawcy o przyczynach swojej nieobecności w terminie wskazanym w Regulaminie Pracy, znając jako członek zarządu zasady, terminy i formę usprawiedliwiania nieobecności w pracy, przez co jego zachowanie niewątpliwie można było ocenić jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to jednak nie miało ono ciężkiego charakteru. Zdaniem Sądu Okręgowego, pracodawca wiedział bowiem o przyczynach nieobecności powoda i co było istotne „posiadał tę wiedzę” przed dniem 12 września 2011 r., ponieważ w dniu 9 września 2011 r., w trakcie rozmowy telefonicznej, została przekazana pracownikowi pozwanej informacja o oczekiwaniu przez powoda na termin badania

przez komisję ZUS. Ponadto, pracodawca wiedział o przyczynach nieobecności powoda w pracy w okresie do 5 września 2011 r., a w sierpniu tego roku pracownik pozwanej „miał wiedzę”, że powód ponownie stara się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd drugiej instancji zaakceptował również stanowisko Sądu Rejonowego, który przyjął, iż pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby uchybienie, którego dopuścił się powód, „w sposób szczególny naruszyło jej interesy”.

Zdaniem Sądu Najwyższego, zaprezentowana przez Sąd Okręgowy argumentacja mająca uzasadniać, że powód nie naruszył w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jest jednak efektem wadliwej oceny prawnej zachowań powoda. Ocena ta nie uwzględnia bowiem istotnych ustaleń faktycznych Sądu drugiej instancji, którymi Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Przede wszystkim, jak wynika z tych ustaleń, usprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy trwała jedynie do dnia 5 września 2011 r., gdyż tylko do tego dnia był on uprawniony do świadczenia rehabilitacyjnego. Pierwszy kontakt powoda z pracodawcą nastąpił natomiast dopiero w dniu 9 września 2011 r., a więc czwartego dnia od ustania owej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, ponieważ dopiero w tym dniu telefonował on do pracownika pozwanej – B. D. oraz rozmawiał także z wiceprezesem zarządu. Co jednak wymaga szczególnego podkreślenia, w trakcie tych rozmów podał jedynie, iż „oczekuje na termin badania przez komisję ZUS”. Tymczasem, zgodnie z § 1 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, przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, 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. Przepis § 2 ust. 1 stanowi zaś, że pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Z kolei w myśl ust. 2 tego przepisu, w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy,

pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Stosownie do ust. 3 niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy. Dodać wypada, że analogiczne uregulowania zawierają powołane przez skarżącą w podstawach zaskarżenia przepisy § 20 ust. 4 i 5 obowiązującego u niej Regulaminu Pracy. Należy również podkreślić, iż zgodnie z § 3 powołanego rozporządzenia, dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są: 1) zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami, 3) oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, 3a) oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopia zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego

opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem - w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. Nr 45, poz. 235 z późn. zm.), lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem, 4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie, 5) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

Sposób „usprawiedliwienia” przez powoda jego nieobecności w pracy od dnia 6 września 2011 r. w najmniejszym nawet stopniu nie spełniał zatem warunków określonych w powołanych wyżej przepisach. „Usprawiedliwienie” to nie tylko bowiem było spóźnione i to co najmniej o dwa dni, nie uzasadniając przy tym owego spóźnienia jakimikolwiek szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie ciężącego w tym zakresie obowiązku, ale równocześnie nie wskazywało też okoliczności, które mogłyby nieobecność w pracy skutecznie usprawiedliwiać. Wszak sama informacja o oczekiwaniu na termin badania przez komisję lekarską ZUS, niepołączona z informacją o dalszej niezdolności do pracy z powodu choroby, takich okoliczności nie potwierdzała. Jeśli dodatkowo zważyć, że jako członek zarządu pozwanej powód znał zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy zawarte w Regulaminie Pracy, a jako osoba zajmująca kierownicze stanowisko był zobowiązany do szczególnej dbałości o przestrzeganie tego regulaminu, to w ocenie Sądu Najwyższego, jego zachowanie winno zostać określone jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, którego dopuścił się co najmniej w wyniku rażącego niedbalstwa. Sąd Najwyższy stoi również na stanowisku, że zachowanie powoda, wbrew odmiennej ocenie prawnej Sądu pierwszej instancji, zaakceptowanej przez Sąd Okręgowy, stanowiło istotne zagrożenie interesów pozwanej jako pracodawcy, ponieważ naruszało dyscyplinę

pracy, a nadto tworzyło atmosferę niepewności co do perspektywy powrotu powoda do pracy. Nie ma więc także racji Sąd drugiej instancji, stwierdzając, że pogląd prawny wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2004 r., I PK 639/03 (LEX nr 610472) „nie przystaje do ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego”. Przeciwnie, Sąd Najwyższy w obecnym składzie jest zdania, że przedstawione wyżej okoliczności, przemawiające za przyjęciem tezy o niewywiązaniu się przez powoda wskutek rażącego niedbalstwa z obowiązku usprawiedliwienia nieobecności w pracy w sposób przewidziany w obowiązujących przepisach, uzasadniają posłużenie się tym poglądem i uznanie, że takie zachowanie stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Dodać wypada, iż pogląd wyrażony w powołanym orzeczeniu nie jest odosobniony, ponieważ podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07 (LEX nr 897939).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.