

Wyrok z dnia 19 stycznia 1998 r.

I PKN 477/97

1. 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.).

2. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jest wadliwe, jeżeli wskazana w nim data rozwiązania umowy o pracę poprzedza dzień złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 1998 r. sprawy z powództwa Katarzyny C. przeciwko Danucie N. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji Rzecznika Praw Obywatelskich [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach, z dnia 19 czerwca 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e

Rzecznik Praw Obywatelskich wniósł kasację od prawomocnego wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 19 czerwca 1997 r. [...] wydanego w wyniku pozwu Katarzyny C. przeciwko Danucie N. o przywrócenie do pracy. Zarzucił naruszenie prawa materialnego - art. 52 § 1 pkt 1 KP przez niewłaściwe jego zastosowanie oraz naruszenie przepisów postępowania - art. 231 i 233 § 1 KPC. Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyro-

ku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Bytomiu z dnia 11 marca 1997 r. [...] i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Powódka dochodziła przywrócenia do pracy, wypłacenia wynagrodzenia za pierwsze 35 dni czasowej niezdolności do pracy oraz ustalenia zawarcia umowy na czas próbny. Powódka była zatrudniona od 1 kwietnia 1996 r. u pozwanej w Sklepie Wielobranżowym w B. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jako ekspedientka. Od dnia 4 czerwca 1996 r. była niezdolna do pracy w związku z ciążą, a lekarz zalecał, że "chory powinien leżeć". Zwolnienie lekarskie stwierdzało niezdolność do pracy przez okres 21 dni. Pozwana przeprowadziła kontrolę sposobu wykorzystania zwolnienia lekarskiego przez powódkę. Stwierdziła, że w dniach tej kontroli powódka była nieobecna w domu. Kontrolę przeprowadził także Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w T.G. i potwierdził nieobecność powódki w tym czasie. Decyzją z dnia 27 czerwca 1996 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych pozbawił powódkę prawa do zasiłku chorobowego za okres od 4 czerwca 1996 r. do 24 czerwca 1996 r. Pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, wręczając jej w dniu 15 lipca 1996 r. pismo rozwiązujące umowę o pracę z datą wsteczną, tj. od dnia 14 czerwca 1996 r. W dniu 1 lipca 1996 r. powódka odwołała się od decyzji ZUS pozbawiającej ją prawa do zasiłku chorobowego, który pismem z dnia 10 października 1996 r., a więc już po rozwiązaniu umowy o pracę, powiadomił ją o przywróceniu prawa do zasiłku. Powódka odwołała się również od dokonanego rozwiązania umowy o pracę do Sądu, kierując pozew z żądaniem przywrócenia do pracy oraz z innymi roszczeniami.

Wyrokiem z dnia 11 marca 1997 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bytomiu [...] ustalił, że umowa o pracę pomiędzy stronami trwała od 1 kwietnia 1996 r. do 15 lipca 1996 r., a w pozostałej części powództwo oddalił. Sąd uznał, że powódka ciężko naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy, wykorzystując zwolnienie lekarskie w sposób niezgodny z jego celem. Sąd uznał, że skoro powódka naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy, dając podstawę do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP, to tym samym utraciła prawo do wynagrodzenia za pierwsze 35 dni choroby na podstawie art. 92 § 3 pkt 2 KP, skoro utrata prawa do wynagrodzenia następuje według zasad ustalonych dla zasiłków chorobowych. Wo-

bec tego, że pozwana nieprawidłowo rozwiązała umowę o pracę z powódką w dniu 15 lipca 1996 r. z datą wsteczną tj. z dniem 14 czerwca 1996 r. Sąd ustalił, że stosunek pracy trwał do dnia 15 lipca 1996 r. Od tego wyroku apelację do Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wniosła powódka. Podniosła, że pracodawca bezprawnie rozwiązał z nią umowę o pracę w okresie ciąży, przyjmując iż w czasie zwolnienia lekarskiego nie dostosowała się do zaleceń lekarza i nie przebywała w tym okresie w domu. Powódka zaprzeczyła, aby nadużywała zwolnienia lekarskiego, stwierdziła, że wychodziła z domu w czasie zwolnienia lekarskiego wyłącznie tylko, aby skorzystać z porady lekarza bądź w celu przeprowadzenia koniecznych badań lekarskich. Podniosła, że przywrócono jej prawo do zasiłku chorobowego.

Wyrokiem z dnia 19 czerwca 1997 r. [...] Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach oddalił apelację. Sąd drugiej instancji uznał, że pozwana zasadnie rozwiązała z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Nadużycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest zdaniem Sądu Wojewódzkiego równoznaczne z naruszeniem obowiązków pracowniczych. Powódka według Sądu nie wykazała, że jej wyjścia z domu były wymuszane koniecznością przeprowadzenia badań lekarskich. Za bez znaczenia uznał Sąd powoływanie się przez powódkę na fakt późniejszego przywrócenia jej prawa do zasiłku chorobowego przez ZUS.

Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich zaskarżony wyrok wydany został z rażącym naruszeniem prawa materialnego oraz przepisów o postępowaniu. Według jego oceny w postępowaniu powódki brak jest ustawowych znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP, a odmienny w tym zakresie pogląd Sądu Wojewódzkiego, a także Sądu Rejonowego stanowi rażące naruszenie tego przepisu przez błędne jego zastosowanie w ustalonym stanie faktycznym. Rzecznik Praw Obywatelskich uważa, że Sąd dowolnie - z naruszeniem reguł postępowania określonych w art. 231 i 233 § 1 KPC - przyjął domniemanie faktyczne, iż nieobecność powódki w miejscu zamieszkania w dniach kontroli świadczy o zamiarze wykorzystywania zaświadczenia lekarskiego niezgodnie z jego celem. Sądy orzekające obydwu instancji nie dokonały ustaleń, gdzie znajdowała się powódka w okresach jej nieobecności w miejscu zamieszkania

i dowolnie przyjęły, że powódka nie stosowała się do zaleceń lekarza. Naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 KP wyraża się według Rzecznika Praw Obywatelskich w tym, że prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga przypisania pracownikowi ciężkiej winy, albowiem zawarty w treści art. 52 § 1 pkt 1 KP zwrot o "ciężkim naruszeniu" podstawowych obowiązków pracowniczych jest tożsamy z ciężką winą pracownika w postaci złego zamiaru lub rażącego niedbalstwa. Wynikające z tego przepisu stopniowanie winy ma na celu wyłączenie dopuszczalności stosowania tego sposobu niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w przypadkach, w których wina pracownika polega jedynie na "zwykłym" niedołożeniu staranności w wykonywaniu powierzonych obowiązków lub na takim niestosowaniu się do poleceń pracodawcy dotyczących pracy lub reguł postępowania obowiązujących w okresie choroby, w którym nie ma ono cech działania umyślnego w złym zamiarze. Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich niestosowanie się powódki do zaleceń lekarzy dotyczących sposobu zachowania się w okresie ciąży nie ma w ogóle cech działania wbrew poleceniom pracodawcy skoro nie wydał on w tym zakresie powódce żadnych poleceń, a świadczyć może to jedynie o niefrasobliwym jej stosunku do nakazów zachowania się wynikających z zaleceń lekarza. Postępowanie to, aczkolwiek naganne, nie ma jednak cech ciężkiej winy w naruszeniu obowiązków pracowniczych. Rzecznik Praw Obywatelskich uważa, że na wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 KP dokonaną przez Sądy istotny wpływ miało dawne brzmienie przepisu, obowiązujące do nowelizacji Kodeksu w 1996 r. W myśl tego brzmienia tzw. "nadużywanie" zaświadczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby traktowane było jako jedno ze zjawisk ustawowych postaci ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Rzecznik Praw Obywatelskich uważa, że obecna redakcja tego przepisu nie daje podstaw do takich wniosków, skoro Kodeks 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 wywodzi także, iż drugą przesłanką do zastosowania przepisu art. 52 § 1 KP jest naruszenie "podstawowych" obowiązków pracowniczych. W tym zakresie ustawodawca wprowadził gradację obowiązków na "obowiązki podstawowe" i obowiązki pozostałe nie posiadające tych cech. Obowią-

zek podstawowy to taki, którego naruszenie stwarza stan uniemożliwiający dalsze kontynuowanie zatrudnienia nawet przez okres potrzebny do wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich zachowanie powódki nie stwarzało podstaw do takiej oceny dlatego, że z naruszeniem obowiązków podstawowych wiąże się zazwyczaj zamach na istotne wartości, dobra lub interesy pracodawcy. Konieczność wypłacania powódce wynagrodzenia za kilka dni niezdolności do pracy nie może być poczytana za działania skierowane przeciwko istotnym interesom pracodawcy, skoro nie zostało ustalone czy nieobecność w miejscu zamieszkania może być poczytana za "nadużycie" uprawnień wynikających z zaświadczenia lekarskiego, a ponadto ZUS przywrócił powódce uprawnienie do zasiłku chorobowego. Brak tego elementu uniemożliwia zakwalifikowanie określonego zdarzenia jako ustawową przyczynę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika. W postępowaniu powódki brak było działania na szkodę pracodawcy przynajmniej w granicach dającego się przypisać zamiaru. Postępowanie jej kwalifikuje się niewątpliwie jako naruszenie reguł postępowania wyznaczających porządek pracy i reguły zachowania się w czasie trwania stosunku pracy i uzasadniałoby ewentualne zastosowanie regulaminowych środków dyscyplinujących. Rzecznik Praw Obywatelskich podniósł także, iż przy ocenie czynu powódki należy wziąć (całkowicie pominiętą przez Sąd) okoliczność, że w dacie rozwiązania umowy o pracę pozostawała ona pod szczególną ochroną prawa. Zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 KP następowało więc na styku dwóch wartości chronionych przez prawo tj. chroniących kobietę ciężarną i jej potomstwo oraz ustanowionych dla zabezpieczenia porządku w procesie pracy. Prawidłowe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 KP możliwe byłoby zatem jedynie po wnikliwej analizie kolizyjnych względem siebie tych wartości i wyprowadzenia z tej analizy właściwych wniosków. Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich analizy takiej Sąd orzekający z naruszeniem art. 231 i 233 § 1 KPC nie dokonał.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W nowym brzmieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP (nadany 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.) pominięto szczegółowe wymienienie przypadków ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności pominięto taką kwalifikację "dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych". Nie oznacza to, że w aktualnym stanie prawnym "nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego" nie może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Musi być ono jednak kwalifikowane jako takie naruszenie obowiązków zarówno przedmiotowo jak i podmiotowo (wysoki stopień winy). Zresztą i w poprzednim stanie prawnym ta przesłanka rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika tak była rozumiana. Przykładowo w wyroku z dnia 13 listopada 1991 r., I PRN 51/91 (Służba Pracownicza 1992 nr 7-8 s. 26) Sąd Najwyższy uznał, że stwierdzenie, iż pracownik utracił prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i został zobowiązany do ich zwrotu nie oznacza jeszcze, iż doszło w zakresie korzystania z nich do nadużycia uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP). Kasacja słusznie więc podnosi, że Sądy obu instancji przyjęły, iż powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, bez dostatecznej analizy stanu faktycznego w aspekcie popełnienia przez nią czynów, które można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ze względu na rodzaj naruszonych obowiązków oraz stopień winy w tym naruszeniu.

Utrzymując się w zakresie zaskarżenia wyznaczonym wskazaną podstawą kasacyjną (naruszenie art. 52 KP) należy stwierdzić, że kasacja jest uzasadniona z innej jeszcze przyczyny. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło bowiem z datą wsteczną (określenie skutku rozwiązującego około miesiąc wstecz w stosunku do daty doręczenia pisma rozwiązującego). Ponieważ rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP następuje w wyniku złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli, to jego skutek rozwiązujący zgodnie z prawem nie może być określony wstecznie względem daty złożenia oświadczenia, gdyż żaden przepis na to nie pozwala. W orzecznictwie kwestia ta nie budzi wątpliwości. Przykładowo w wyroku z dnia 26 maja 1986 r., I PR 38/86 (Służba Pracownicza 1987 nr 1 s. 30) Sąd Najwyższy stwierdził, że do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w rozumieniu art. 52 KP dochodzi w następstwie stosownego oświadczenia woli pracodawcy. To oświad-

czenie nie ma charakteru deklaratoryjnego, stwierdzającego, że "coś" zaistniało w przeszłości, lecz ma charakter stwierdzający dopiero ze skutkiem na przyszłość nową sytuacją prawną (rozwiązanie stosunku pracy). Pracodawca nie może więc skutecznie doprowadzić swoim oświadczeniem woli do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę "z mocą wsteczną". Zgodnie z art. 61 KC w związku z art. 300 KP oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę jest złożone z chwilą, gdy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią. Jednakże skutek rozwiązujący takiego oświadczenia wynika z jego treści i następuje w dacie w niej oznaczonej. Czym innym jest bowiem data złożenia oświadczenia woli, a czym innym skutek rozwiązujący, który jest zgodny z treścią oświadczenia o rozwiązaniu. Nie można więc tak jak to przyjął Sąd Rejonowy uznać, że rozwiązanie umowy następuje w dacie złożenia oświadczenia woli, a nie w dacie określonej w oświadczeniu pracodawcy (w tym zakresie nie ma bowiem takiego choćby przepisu jak art. 49 KP, który przesuwą datę rozwiązania umowy o pracę w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia). Jednakże takie oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 KP, które określa wsteczną datę rozwiązania umowy względem daty złożenia oświadczenia jest już z tego powodu wadliwe i sprzeczne z przepisami prawa pracy. Skutkiem tej wadliwości jest możliwość skutecznego żądania przywrócenia do pracy (art. 56 KP).

Wobec powyższego należało uznać, że kasacja powoływała się na usprawiedliwione podstawy i w wyniku jej uwzględnienia zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC, a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania.

N o t k a

W nie publikowanej dotychczas **uchwale z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98**, Sąd Najwyższy przyjął odmienne niż w tezie 2 stanowisko, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią (art. 61 KC w związku z art. 300 KP); złożenie oświadczenia ze wskazaniem terminu przypadającego przed tą datą nie jest więc naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (art. 56 § 1 KP).

=====