

**Wyrok z dnia 22 września 1999 r.**

**I PKN 270/99**

**Opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy w zasadzie nie powinno być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP).**

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierza Jaśkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 września 1999 r. sprawy z powództwa Jerzego J. przeciwko Zakładom Mebli Giętych „F.” Spółce Akcyjnej w R. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 9 lutego 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 100 (sto) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Radomsku wyrokiem z dnia 23 października 1998 r. oddalił powództwo Jerzego J. o przywrócenie do pracy w Zakładach Mebli Giętych „F.” S.A. w R. Sąd ten ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanych Zakładach na stanowisku ślusarza w wydziale energetycznym. Od 26 maja 1998 r. do 31 lipca 1998 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby. Natomiast 2 sierpnia 1998 r., będąc sam w domu upadł, na schody i doznał silnego stłuczenia.

Z tego powodu 3 sierpnia 1998 r. nie poszedł do pracy na pierwszą zmianę, a w godzinach popołudniowych udał się wraz z żoną do prywatnego gabinetu chirurgicznego znajdującego się na sąsiedniej ulicy. Powód otrzymał wówczas zwolnienie lekarskie i receptę na leki. Żona powoda wykupiła leki i wróciła do domu dopiero w środę po pracy. Gdy kolega z pracy odwiedził powoda 5 sierpnia, powód przekazał mu zwolnienie lekarskie. Zwolnienie to dotarło do kierownika wydziału Z.J. 6 sierpnia około godziny 13<sup>00</sup>. W sierpniu 1998 r. w domu powoda zainstalowana była linia te-

lefoniczna, lecz powód nie posiadał aparatu telefonicznego. W celu sprawdzenia działania linii pożyczyl aparat od sąsiada. Żona powoda pracuje w R. Pracodawca 11 sierpnia 1998 r. wysłał powodowi pocztą pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na nieprzestrzeganie regulaminu pracy, polegające na nieusprawiedliwieniu nieobecności w pracy w dniach 3-5 sierpnia 1998 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez to, że wbrew obowiązującym przepisom regulaminu pracy obowiązującego w pozwanych Zakładach nie zawiadomił niezwłocznie pracodawcy o przyczynach swej nieobecności w pracy i nie dokonał tego również po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego. Nie istniały okoliczności uniemożliwiające powodowi powiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności. Powód mógł to uczynić za pośrednictwem żony, która w dniach 3-5 sierpnia przyjeżdżała do pracy w R. Powód albo jego żona mogli też telefonicznie zawiadomić pracodawcę.

Powód wniósł apelację od tego wyroku. Po jej rozpoznaniu Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 9 lutego 1999 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach. Sąd Okręgowy uznał, że naruszenie przez powoda jego obowiązków nie było „ciężkie” w rozumieniu art. 52 KP. Opóźnione usprawiedliwienie nieobecności może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracownika wówczas, gdy w jego wyniku nastąpiła „co najmniej dezorganizacja pracy”. Okoliczności takich nie wykazano. Sąd Okręgowy podkreślił, że chodziło o przedłużenie zwolnienia lekarskiego i stwierdził, że na zmianie, na której pracował powód, pracowało 5 pracowników jego specjalności. Wziął też pod uwagę 20 letni staż pracy powoda i brak stwierdzenia w § 16 regulaminu, że naruszenie tego przepisu jest ciężkim naruszeniem obowiązków.

Strona pozwana wniosła kasację od tego wyroku, podnosząc zarzut naruszenia art. 52 KP przez błędną jego wykładnię. W kasacji stwierdzono, że w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 KP są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika. Zdaniem skarżącej skoro przyjęto, że naruszenie obowiązków nastąpiło z powodu rażącego niedbalstwa, to należy również przyjąć, że jest to ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. „Zbyt daleko idąca ochrona sądu, która ujawniła się w ciągu całego procesu obniża morale pozostałych pracow-

ników”. Kasacja zawiera wnioski o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Powód wniósł o oddalenie kasacji i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ponieważ kasacja nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania, zwłaszcza tych, które regulują sposób dokonywania ustaleń faktycznych Sąd Najwyższy rozpoznający sprawę w granicach kasacji (art. 393<sup>11</sup> KPC) dokonał oceny zgłoszonego zarzutu naruszenia przepisu prawa materialnego w odniesieniu do ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Dla oceny prawidłowości wykładni art. 52 § 1 pkt 1 KP istotne są ustalenia co do tego, że regulamin pracy obowiązujący u pozwanego pracodawcy nie kwalifikuje opóźnionego usprawiedliwienia jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz że opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności powoda nie spowodowało dezorganizacji pracy. Mając na uwadze te niezakwestionowane ustalenia trzeba stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie dopuścił się błędu w wykładni art. 52 § 1 pkt 1 KP. Ciężar naruszenia obowiązków przez pracownika musi być rozważany w dwóch płaszczyznach: w zakresie stopnia jego zawinienia, a także zagrożenia interesów pracodawcy. Sąd Okręgowy nie zakwestionował oceny winy powoda dokonanej przez Sąd pierwszej instancji. Uznał natomiast, że sprzeczne z regulaminem zachowanie powoda, polegające nie na nieusprawiedliwionej nieobecności, lecz na spóźnieniu usprawiedliwienia, nie spowodowało dezorganizacji pracy przy uwzględnieniu, że powód chorował nieprzerwanie od dłuższego czasu, a liczba pracowników o jego specjalności pozwalała na zorganizowanie zastępstwa. Okoliczności te powinny być uwzględniane dla dokonania prawidłowej oceny przesłanek niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z powodu zawinionego przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Stwierdzenie, że ciężar naruszenia obowiązków przez powoda nie uzasadniał tego sposobu rozwiązania umowy o pracę, nie narusza art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Kasacja jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała zatem oddaleniu (art. 393<sup>12</sup> KPC).

=====