

**Wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r.**

**I PKN 708/00**

**Niestawienie się do pracy po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego i niezawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności nie stanowi podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdy pracodawca wiedział o jego niezdolności do pracy.**

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Adama K. przeciwko „M.” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o odszkodowanie i inne roszczenia, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 12 kwietnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Adam K. po sprecyzowaniu swojego stanowiska domagał się zasądzenia od „M.” Spółki z o.o. w K. kwoty 613,44 zł tytułem ekwiwalentu za 10 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 1998 r. z odsetkami ustawowymi od dnia 23 listopada 1998 r., kwoty 1.360 zł tytułem odprawy rentowej oraz kwoty 4.080 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów, przy czym obydwu kwot z odsetkami ustawowymi od 23 listopada 1998 r., a także żądał sprostowania świadectwa pracy przez zamieszczenie w nim stwierdzenia, że jego zatrudnienie trwało do 22 listopada 1998 r. oraz że przyczynę prawną rozwiązania umowy stanowił art. 53 KP.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kielcach wyrokiem z dnia 8 grudnia 1999 r. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.341 zł z odsetkami od dat określonych w pozwie oraz 200 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania; dokonał sprostowania

wania świadectwa pracy wystawionego w dniu 8 grudnia 1998 r. przez wpisanie jako sposobu rozwiązania umowy - rozwiązania na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP (zamiast dotychczasowego wpisu o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP ze względu na niestawienie się do pracy od dnia 23 listopada 1998 r.) oraz przez wykreślenie stwierdzenia: „23.11 - 8.12.98 - brak obecności w pracy”. W pozostałej części Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku zastępcy dyrektora od 14 września 1990 r. do 22 listopada 1998 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Od 28 maja do 22 listopada 1998 r. powód korzystał nieprzerwanie ze zwolnienia lekarskiego (179 dni). Przyczyną niezdolności do pracy był stan po przebytej operacji nowotworu głowy, znany prezesowi strony pozwanej. W dniu 23 września 1998 r. strona pozwana wystawiła świadectwo pracy, w którym stwierdziła, że stosunek pracy powoda, istniejący od 14 września 1990 r. trwa nadal, a jednocześnie zamieściła w nim informację, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na mocy art. 53 KP jest długotrwała choroba, wynosząca 180 dni. W dniu 5 października 1998 r. strona pozwana sporządziła następne świadectwo pracy, w którym stwierdziła, że „stosunek pracy nie ustał”, i wreszcie w dniu 8 grudnia 1998 r. wystawiła kolejne świadectwo pracy, w którym podała, że okres zatrudnienia powoda, trwający od 14 września 1990 r. do 8 grudnia 1998 r., zakończył się rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP z uwagi na niestawienie się powoda do pracy od dnia 23 listopada 1998 r. oraz nieinformowanie pracodawcy o złożeniu do ZUS wniosku o przyznanie renty. Również w piśmie z dnia 8 grudnia 1998 r. strona pozwana oświadczyła powodowi, że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu niestawienia się do pracy od 23 listopada 1998 r. i nieinformowania „w jakikolwiek sposób” pracodawcy o przyczynie nieobecności. W tym samym piśmie pozwana spółka zaznaczyła, że „wiedza o fakcie złożenia wniosku o rentę inwalidzką nie stanowi jakiegokolwiek przeszkody co do sposobu rozwiązania umowy o pracę”.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że z rozliczenia urlopowego powoda za 1998 r. wynika, że korzystał on z urlopu wypoczynkowego od 2 do 13 stycznia, od 26 do 29 stycznia, od 9 do 13 lutego, od 18 do 20 lutego oraz od 13 do 14 marca i od 23 do 28 marca. Natomiast z legitymacji ubezpieczeniowej wynika, że ze zwolnień lekarskich korzystał od 13 lutego do 13 kwietnia 1998 r., przy czym w rozliczeniu urlopowym nie został zamieszczony czas korzystania powoda ze zwolnień lekarskich. W tej sytuacji

Sąd Rejonowy uznał, że rozliczenie urlopowe jest niewiarygodne, wobec czego powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy proporcjonalny do czasu zatrudnienia w 1998 r., tj. zgodnie z art. 155<sup>1</sup> § 1 oraz z art. 171 § 1 KP. Ponieważ powód ograniczył wymiar tego urlopu do 10 dni, Sąd Rejonowy zasądził na jego rzecz tytułem ekwiwalentu kwotę 5.421,20 zł. Zasądził również z tytułu odprawy rentowej 1.200 zł na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 1 KP, uznając, że powód spełnia warunki do przyznania tego świadczenia, gdyż jego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę.

Gdy chodzi o rozwiązanie umowy o pracę, Sąd Rejonowy stwierdził, że powód złożył wniosek o rentę w dniu 9 października 1998 r., a więc w okresie gdy korzystał jeszcze ze zwolnienia lekarskiego, i to z tak znacznym wyprzedzeniem, że mógł przypuszczać, iż sprawa przyznania mu renty zostanie rozstrzygnięta przed upływem okresu zasiłkowego. Poza tym prezes pozwanej spółki (będący kolegą powoda) wiedział o stanie zdrowia powoda z informacji przekazywanych przez jego żonę, jak również o staraniach podjętych w sprawie przyznania renty; co więcej - pozwana spółka przygotowała dla powoda dokumenty potrzebne w tej sprawie. Zresztą końcowa część pisma o rozwiązaniu umowy o pracę jednoznacznie świadczy o tym, że strona pozwana wiedziała, jaka była przyczyna nieobecności powoda w pracy po upływie okresu zasiłkowego. Tak więc rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP nastąpiło bezzasadnie. Formalne uchybienie przez powoda obowiązkowi zawiadomienia pracodawcy o dalszej niezdolności do pracy po dniu 23 listopada 1998 r. nie mogło stanowić wystarczającej przyczyny do zwolnienia dyscyplinarnego, skoro pozwana spółka z kilku źródeł wiedziała, jaka była rzeczywista przyczyna nieobecności powoda w pracy. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że skoro rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, powodowi przysługiwało z tego tytułu odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. w kwocie 3.600 zł. W związku z powyższym rozstrzygnięciem Sąd Rejonowy dokonał również odpowiedniego sprostowania świadectwa pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2000 r. oddalił apelację złożoną przez stronę pozwaną, opartą na zarzutach zbyt liberalnego podejścia przez Sąd Rejonowy do sprawy nieobecności powoda po dniu wyczerpania zasiłku chorobowego oraz stroniczej oceny materiału dowodowego, a zwłaszcza twierdzeń powoda, jak również niewyjaśnienia sprawy wykorzystania urlopu przez powoda i pominięcia dowodu zgłoszonego przez stronę

pozwaną co do okoliczności, że w maju 1998 r. powód wykorzystał w pełnym wymiarze urlop wypoczynkowy należny mu w 1998 r.

Sąd Okręgowy przyjął, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło w dniu 23 września 1998 r. na podstawie art. 53 KP, o czym świadczy wydane powodowi świadectwo pracy. Zatem po tej dacie strona pozwana nie mogła już rozwiązać umowy o pracę, gdyż stosunek pracy nie istniał. Wprawdzie w drugim z kolei świadectwie pracy z dnia 1 października 1998 r. strona pozwana stwierdziła, że stosunek pracy między stronami nadal istnieje, lecz stwierdzenie to nie ma znaczenia, gdyż po rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 23 września 1998 r. nie doszło już do jego reaktywowania. Zatem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy powoda nie mogło nastąpić. Poza tym - gdyby uznać, że było to możliwe - powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana spółka wiedziała bowiem, że powód jest ciężko chory, że nie jest zdolny do pracy i że z tej przyczyny nie zgłasza się do pracy. Dlatego Sąd Okręgowy uznał, że zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę było uzasadnione. Tym samym zasadne było też sprostowanie świadectwa pracy sporządzonego w dniu 8 grudnia 1998 r. przez zastąpienie stwierdzenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP - stwierdzeniem, że rozwiązanie umowy nastąpiło na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP. Sąd Okręgowy uznał również, że były podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odprawy rentowej i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należny w 1998 r.

Od powyższego wyroku strona pozwana złożyła kasację opartą na podstawie naruszenia prawa materialnego, upatrując tego naruszenia w błędnej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz niewłaściwym zastosowaniu art. 53 i art. 92<sup>1</sup> KP, a także na podstawie naruszenia przepisów postępowania wskutek pominięcia wyjaśnień pozwanej spółki i nieprzeprowadzenia dowodu z zeznań świadka Jerzego B., zgłoszonego w celu wyjaśnienia sprawy bezzasadnego zasądzenia na rzecz powoda ekwiwalentu za 10 dni urlopu wypoczynkowego za 1998 r. Strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego w części zasądzającej na rzecz powoda kwotę 5.341,20 zł i oddalenie powództwa w tym zakresie, jak również o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Zdaniem strony pozwanej, błędne jest ustalenie Sądu Okręgowego, jakoby w dniu 8 grudnia 1998 r. powód nie pozostawał już z dotychczasowym pracodawcą w

stosunku pracy. Okres pobierania zasiłku chorobowego trwał bowiem od 28 maja do 22 listopada 1998 r., zatem rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 53 KP nie mogło nastąpić w dniu 23 września 1998 r. - jak uznał Sąd Okręgowy, gdyż okres zasiłkowy nie był jeszcze wtedy wyczerpany. Strona pozwana dała temu jednoznaczny wyraz w świadectwie pracy z dnia 1 października 1998 r., w którym stwierdziła, że stosunek pracy trwa nadal. Skoro zaś tak, to obowiązkiem powoda jako pracownika było zawiadomienie pracodawcy o przyczynie niestawienia się do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego. Powód tego obowiązku nie wykonał. Dał więc podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP, wobec czego nie przysługiwało mu odszkodowanie przewidziane w art. 56 § 1 KP. Podobnie nie przysługiwała powodowi odprawa rentowa, gdyż ustanie stosunku pracy nastąpiło wskutek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, a nie wskutek przejścia na rentę. Gdy chodzi o ekwiwalent za 10 dni urlopu wypoczynkowego, to nieprzeprowadzenie dowodu z zeznań zgłoszonego świadka Jerzego B. miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż doprowadziło do ustalenia, że powodowi należy się ekwiwalent za 10 dni urlopu wypoczynkowego, podczas gdy powodowi w ogóle nie przysługiwał ekwiwalent za urlop w 1998 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że aczkolwiek strona pozwana trzykrotnie sporządziła i doręczyła powodowi świadectwo pracy o różnej treści, to tylko jeden raz złożyła mu oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Stało się to w piśmie z dnia 8 grudnia 1998 r., w którym także podała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda było jego niestawienie się do pracy od dnia 23 listopada 1998 r. i niepoinformowanie w jakikolwiek sposób pracodawcy o przyczynie nieobecności. Z dnia 8 grudnia 1998 r. pochodzi również ostatnie świadectwo pracy powoda, stwierdzające rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP z przyczyn zbieżnych z przyczynami wskazanymi powodowi w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę. Tak więc oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda, pochodzące z dnia 8 grudnia 1998 r., mogło wywołać i wywołało skutek prawny w postaci rozwiązania umowy o pracę. Z tego również względu jedynie to oświadczenie pracodawcy mogło być przedmiotem badania i oceny w postępowaniu przed Sądami obu instancji z

punktu widzenia zastosowania przez pozwaną spółkę przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP. Słusznie więc Sąd Okręgowy postąpił, zajmując się kwestią zasadności rozwiązania umowy o pracę w tym trybie i znajdując podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania przewidzianego w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nie można natomiast podzielić zapatrywania Sądu drugiej instancji, według którego rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP wskutek doręczenia mu świadectwa z dnia 23 września 1998 r. Doręczeniu powodowi powyższego świadectwa pracy nie towarzyszyło bowiem złożenie przez pracodawcę jakiegokolwiek oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, a samo świadectwo również nie wskazywało jakiegokolwiek daty ustania stosunku pracy. Przeciwnie, pracodawca stwierdził w nim, że stosunek pracy nawiązany w dniu 14 września 1990 r. trwa nadal. Tak więc świadectwo pracy z dnia 23 września 1998 r. należało traktować jako swego rodzaju informację dotyczącą sytuacji powoda jako pracownika, podobnie jak i świadectwo z dnia 1 października 1998 r., a także zaświadczenie z dnia 5 października 1998 r., stwierdzające, że „stosunek pracy nie ustał”.

Ze wszystkich przepisów zawartych w art. 30 KP wynika, że umowa o pracę rozwiązuje się „przez oświadczenie jednej ze stron”, które powinno być złożone na piśmie, natomiast art. 264 § 1 i § 2 KP stanowi, że od daty doręczenia pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę lub zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia biegnie termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy (pozwu) lub do zgłoszenia żądania o przywrócenie do pracy. Zgodnie zaś z art. 98 § 2 KP, świadectwo pracy służy zupełnie innemu celowi. Mianowicie podaje się w nim informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego; na żądanie pracownika świadectwo pracy może zawierać jeszcze inne informacje. Z tych względów zarzut naruszenia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP nie mógł być uznany za skuteczny, gdyż Sąd Okręgowy przyjął za podstawę zasądzenia odszkodowania przewidzianego w art. 56 § 1 KP naruszenie przez stronę pozwaną art. 52 § 1 pkt 1 KP, a nie przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP.

Odnosząc się natomiast do sprawy rozwiązania z powodem umowy o pracę z przyczyn przypisanego mu przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, trzeba podzielić zapatrywanie Sądu Okręgowego, mają-

ce oparcie zwłaszcza w ustaleniach Sądu Rejonowego, że powód nie dopuścił się zawinionego - i to w sposób ciężki - naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę strona pozwana upatrywała w tym, że po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, tj. po dniu 22 listopada 1998 r., powód nie stawiał się do pracy i nie wytłumaczył się ze swojej nieobecności. Tymczasem Sąd Rejonowy ustalił, a Sąd drugiej instancji przyjął te ustalenia jako własne, że strona pozwana bez wątplenia знаła przyczynę niestawienia się powoda do pracy. Wiedziała zwłaszcza, że powód przeżył operację głowy na tle onkologicznym i że ubiega się o przyznanie mu renty inwalidzkiej, a jego stan zdrowia jest zły i nie rokuje powrotu do pracy. Strona pozwana przygotowywała bowiem dokumenty niezbędne do złożenia wniosku o rentę i była wielokrotnie informowana przez żonę powoda o jego stanie zdrowia. Co więcej, strona pozwana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyznała, że wiedziała o staraniach powoda o rentę, uznała jednak, że powinien on w sposób formalny usprawiedliwić swoją nieobecność. W tej kwestii należy podnieść, że co do zasady obowiązek taki ciąży na pracowniku. Jednak w razie jego zaniedbania, dla zastosowania trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 KP niezbędnym warunkiem jest znaczny stopień winy pracownika. W piśmienictwie i w orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że „ciężkie” naruszenie obowiązków pracowniczych może być popełnione z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa pracownika. Po to więc, by strona pozwana mogła skorzystać z wymienionego trybu wobec powoda, konieczne byłoby wykazanie, że jego niestawienie się do pracy po 22 listopada 1998 r. i niezawiadomienie pracodawcy w sposób formalny o przyczynie nieobecności było przejawem (następstwem) lekceważenia obowiązku przestrzegania dyscypliny pracy, w tym zwłaszcza obowiązku terminowego zawiadomienia o przyczynie nieobecności i zgodnego z przepisami jej usprawiedliwiania. Sądy obu instancji słusznie jednak przyjęły, że w ustalonym stanie faktycznym takiego zarzutu nie można postawić powodowi. Tym samym zarzut strony skarżącej, jakoby zaskarżony wyrok naruszał art. 52 § 1 KP, okazał się niezasadny. Pracodawca bowiem nie miał żadnej niepewności co do sytuacji zdrowotnej powoda i rokowań na przyszłość zarówno w okresie pobierania zasiłku chorobowego, jak i bezpośrednio potem, gdy powód, będąc cały czas niezdolny do pracy, oczekiwał na przyznanie mu świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Niezawiadomienie o przyczynie nieobecności było więc usprawiedliwione nie tylko złym stanem zdrowia powoda, ale także jego przeświadczeniem, że nie jest to konieczne, skoro sprawa renty inwalidzkiej

była w toku od kilku tygodni, a odzyskanie zdolności do pracy nie wchodziło w rachubę, o czym pracodawca wiedział.

W podsumowaniu przedstawionych rozważań należało zatem stwierdzić, że skoro rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 KP, to zasadne było zasądzenie na jego rzecz przez Sąd Rejonowy odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie zastosowanym przez pracodawcę oraz oddalenie apelacji strony pozwanej przez Sąd Okręgowy.

Przyznanie powodowi odszkodowania przewidzianego w art. 58 w związku z art. 56 § 1 KP oznacza, że jego zatrudnienie w pozwanej spółce ustało w związku z przejściem na rentę. Zresztą świadczenie z ubezpieczenia społecznego zostało przyznane powodowi od dnia, w którym zaprzestał pobierać zasiłek chorobowy z uwagi na wyczerpanie się okresu zasiłkowego. Ponadto strona pozwana uznała w sposób jednoznaczny roszczenie powoda z tego tytułu, a swoje oświadczenie w tym przedmiocie złożyła w apelacji.

Nie mógł także odnieść skutku zawarty w kasacji zarzut naruszenia przepisów postępowania, a co więcej, w sposób - zdaniem strony skarżącej - mający wpływ na wynik sprawy. Pozwana spółka nie przytoczyła bowiem żadnych przepisów proceduralnych, na podstawie których można by ocenić zasadność zarzutu, przypisującego Sądowi Okręgowemu niewyjaśnienie istotnych okoliczności sprawy dotyczących prawa powoda do ekwiwalentu za urlop za 1998 r. Według art. 393<sup>3</sup> KPC (w brzmieniu obowiązującym w dniu wydania wyroku przez Sąd Okręgowy), obowiązkiem strony wnoszącej kasację jest między innymi przytoczenie podstaw kasacji, czyli przepisów prawa materialnego lub procesowego, oraz ich uzasadnienia. Stosownie natomiast do art. 393<sup>11</sup> KPC, Sąd Najwyższy jest związany wskazanymi podstawami kasacji, co oznacza, że może rozpoznawać sprawę tylko w granicach tych podstaw. Skoro zaś strona pozwana nie sformułowała prawidłowo podstawy naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy był związany ustalonym w sprawie stanem faktycznym, a zgodnie z nim powód nie wykorzystał w naturze urlopu za 1998 r. w wymiarze 10 dni, wobec czego skutek rozwiązania stosunku pracy przysługiwał mu ekwiwalent pieniężny z tego tytułu.

Z przedstawionych zatem względów Sąd Najwyższy uznał kasację za bezzasadną, wobec czego na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł o jej oddaleniu.

=====