

**Wyrok z dnia 18 kwietnia 2001 r.**

**I PKN 363/00**

**Miesięczny termin określony w art. 52 § 2 KP) rozpoczyna bieg od momentu, w którym pracodawca dowiedział się o spowodowaniu niedoboru, jeżeli uznał to za okoliczność uzasadniającą zwolnienie.**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie: SN Jerzy Kwaśniewski, SA Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 18 kwietnia 2001 r. sprawy z powództwa Agnieszki K. i Katarzyny Z. przeciwko Andrzejowi K. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 10 lutego 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację,

zasądził od strony pozwanej na rzecz powódek Agnieszki K. kwotę 1500 zł i Katarzyny Z. kwotę 225 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Powódki Agnieszka K. i Katarzyna Z. domagały się przywrócenia do pracy w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Usługowo-Handlowym „G.” - Andrzej K. w P., zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz kosztów procesu. Wyrokiem z dnia 8 października 1999 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Łodzi przywrócił powódki do pracy u pozwanego oraz zasądził na ich rzecz odpowiednio kwoty 5 887,50 zł i 827,20 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd ustalił, że powódki zajmowały u pozwanego stanowiska sprzedawczyń na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. W prowadzonym przez powódki sklepie powstał niedobór w wysokości 16 011,37 zł. O jego wyrównanie pozwany wzywał powódki w grudniu 1998 r., a następnie w styczniu i lutym 1999 r. Od miesiąca września 1998 r. powódki przebywały na zwolnieniu lekarskim i w związku z upływem w dniu 25 marca 1999 r. okresu pobierania zasiłku chorobowego wystąpiły

z propozycją rozwiązania z nimi umowy o pracę w trybie art. 53 KP. Pismem z dnia 1 kwietnia 1999 r. pozwany rozwiązał z powódkami umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 KP, wskazując jako przyczyny zwolnienia nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach 26-30 marca 1999 r., spowodowanie niedoboru, nieuprzejmość wobec klientów oraz „najście na sklep” 30 września 1998 r. Sąd ustalił ponadto, że w dniach 26-30 marca 1999 r. powódki przebywały na zwolnieniach lekarskich, o czym pracodawca został powiadomiony 10 i 12 kwietnia; powódki przesyłały bowiem zwolnienia lekarskie do ZUS, Oddział w C. W dniu zwolnienia z pracy powódka Agnieszka K. była w 7 tygodniu ciąży.

Zdaniem Sądu w stosunku do przyczyn zwolnienia w postaci spowodowania niedoboru, nieuprzejmości wobec klientów oraz „najścia na sklep” pozwany przekroczył przewidziany art. 52 § 2 KP termin 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ponieważ w okresie 26-30 marca 1999 r. powódki korzystały ze zwolnienia lekarskiego, nie można postawić im zarzutu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, a co najwyżej zarzut niepoinformowania pracodawcy o przyczynie nieobecności, nie stanowiące jednak w okolicznościach sprawy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wyrokiem z dnia 10 lutego 2000 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego. Sąd ten podzielił ustalenia faktyczne i argumentację prawną Sądu Rejonowego. W związku z podniesionym w apelacji zarzutem naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 8 KP przez „przywrócenie powódkom władztwa nad mieniem pozwanego przez przywrócenie do pracy - mimo toczącego się przeciwko nim postępowania karnego o przywłaszczenie mienia ... na szkodę pozwanego” Sąd drugiej instancji stwierdził, że postępowanie karne prowadzone przeciwko powódkom zostało umorzone ze względu na niepopelnienie zarzucanego im czynu.

W kasacji pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1. art. 52 § 1 KP przez przyjęcie, że niezawiadomienie przez powódki pozwanego jako pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, 2. art. 52 § 2 KP przez przyjęcie, że bieg terminu należy liczyć od dnia, w którym pozwany powziął wiadomość o niedoborze, a nie od dnia, w którym mógł stwierdzić, czy niedobór jest zawiniony przez powódki, 3. art. 8 KP przez przyjęcie, że przepis ten nie ma zastosowania do przywrócenia powódek do pracy, 4. § 2 ust. 1-3 rozporządzenia Ministra Pracy z dnia 15 maja

1996 r. w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281) przez przyjęcie, że szczególnymi okolicznościami usprawiedliwiającymi niezawiadomienie przez powódki pozwanego jako pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy jest przesłanie zwolnień lekarskich do ZUS-u, 5. „istotne uchybienia procesowe mające wpływ na wynik sprawy a zwłaszcza przepisów art. 228, 231 i 233 KPC przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów” w związku z zaniedbaniem ustalenia szczególnych okoliczności nie zawiadomienia pozwanego jako pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy.

Skarżący domagał się „uchylenia wyroków obu instancji i przekazanie Sądowi Rejonowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie mogła zostać uwzględniona. Nie jest zasadny zawarty w kasacji zarzut naruszenia art. 52 § 2 KP. Przepis ten ustanawia miesięczny termin do rozwiązania umowy z winy pracownika od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie. Pozwany przyjął jako jedną z podstaw do zwolnienia bez wypowiedzenia na mocy art. 52 KP spowodowanie niedoboru, w związku z czym, zgodnie z regułą z art. 52 § 2 termin miesięczny zaczął biec od momentu, kiedy pozwany dowiedział się o powstaniu niedoboru, który uznał za okoliczność uzasadniającą zwolnienie. Najpóźniej był to moment, kiedy pracodawca zaczął domagać się od powódek wyrównania niedoboru w listopadzie 1998 r. Bieg terminu nie zależy od tego, czy okoliczność powołana jako podstawa zwolnienia usprawiedliwiała zastosowanie tego sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Nie jest również zasadny zarzut naruszenia art. 52 § 1 KP. W pismach zwalniających jako podstawa zwolnienia została między innymi wymieniona nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniach 26-30 marca 1999 r. Sądy obu instancji ustaliły, że w wymienionym okresie obie powódki korzystały ze zwolnienia lekarskiego. Należy w związku z tym przyjąć, że powołana w piśmie zwalniającym przyczyna w rzeczywistości nie występowała i nie mogła stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stwierdzona zaświadczeniem lekarskim niezdolność do pracy jest bowiem okolicznością usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w

pracy. Sąd Rejonowy dodatkowo rozważał, czy niepowiadomienie przez powódki pracodawcy o niemożności stawienia się do pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umów bez wypowiedzenia. Sąd ten doszedł do przekonania, że w okolicznościach sprawy niepowiadomienie niezwłocznie pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy stanowiło naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, jednak nie można mu przypisać cechy ciężkiego naruszenia tego obowiązku. Stanowisko to podzielił Sąd Okręgowy.

Badanie przez Sądy obu instancji naruszenia przez powódki obowiązku niezwłocznego powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy (§ 2 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz.U. Nr 60, poz. 281) w istocie oznaczało badanie przyczyny nie wymienionej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy na podstawie art. 52 KP przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 r., I PRN 86/80, Służba Pracownicza 1981 nr 8, s. 12). Sąd nie może badać innych przyczyn, które również mogłyby uzasadniać tryb przewidziany art. 52 KP, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku sporu na takie inne przyczyny. Z powyższych względów zarzut kasacji, iż Sąd Okręgowy nietrafnie przyjął, że niezawiadomienie pozwanego o przyczynie nieobecności w pracy nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego - jest bezzasadny. Z tych samych względów bezzasadny jest zarzut kasacji naruszenia § 2 ust. 1-3 powołanego wyżej rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r.

Przepis art. 8 KP, którego naruszenie również zarzuca skarżący, dotyczy nadużycia prawa. Jego celem jest uniemożliwienie skorzystania z przysługującego prawa wówczas, gdy prowadziłyby to do sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem. Z uzasadnienia kasacji wynika, że zarzut naruszenia art. 8 KP dotyczy orzeczenia przez Sąd Rejonowy i podtrzymania przez Sąd Okręgowy orzeczenia o przywróceniu do pracy zamiast odszkodowania (art. 56 KP). Wybór roszczenia w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługuje pracownikowi. Ingerencja sądu ma

charakter wyjątkowy i może wynikać z uwzględnienia korzystania z prawa w granicach wyznaczonych art. 8 KP. Okoliczności sprawy nie dostarczyły żadnych podstaw do odmowy ochrony prawnej roszczenia o przywrócenie do pracy. Sąd Okręgowy trafnie podkreślił, że postępowanie karne w sprawie niedoboru zostało umorzone ze względu na niepopelnienie przez powódki zarzucanego im czynu zagarnięcia mienia.

W związku z zarzutami kasacji dotyczącymi naruszenia przepisów prawa procesowego, należy stwierdzić, że po pierwsze, Sąd Najwyższy orzeka w granicach kasacji, które wyznaczone są przez wskazane w nich podstawy, sprowadzające się do zarzutu naruszenia konkretnych przepisów prawa procesowego (art. 393<sup>11</sup> w związku z art. 393<sup>1</sup> KPC). Po drugie, Sąd Najwyższy nie jest obowiązany rozważać, jakie przepisy miał na myśli skarżący formułując zarzut „uchybień procesowych ... a zwłaszcza przepisów ...”, w związku z czym granice kasacji wyznacza powołanie się na naruszenie przepisów art. art. 228, 231 i 233 KPC. Z uzasadnienia kasacji wynika, że zarzuty procesowe, dotyczące wymienionych przepisów, odnoszą się wyłącznie do okoliczności związanych z niepowiadomieniem pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy. Wykraczają one tym samym poza przedmiot sporu, który wyznaczają przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Skoro kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 393<sup>12</sup> KPC).

=====