

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 października 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w Ł. na rzecz powoda Z. P. kwotę 33.390 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów procesu.

Wydanie orzeczenia poprzedziły następujące ustalenia faktyczne:

Powód Z. P. został zatrudniony w pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) z siedzibą w Ł. na stanowisku dyrektora Spółdzielni - Prezesa Zarządu na podstawie umowy na czas określony, a następnie od dnia 1 czerwca 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 20 czerwca 2011 r. Rada Nadzorcza pozwanej Spółdzielni podjęła uchwałę o odwołaniu powoda z funkcji Prezesa Zarządu w związku z utratą zaufania, jak i nieprawidłowego wykonywania funkcji Prezesa Zarządu. W tym czasie powód od dnia 30 maja 2011 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. decyzją z dnia 28 października 2011 r. przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego do dnia 26 marca 2012 r. W dniu 23 lutego 2012 r. powód zgłosił pozwanej zamiar powrotu do pracy z uwagi na poprawę stanu zdrowia. Do wniosku dołączył zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego zdolność do pracy od dnia 24 lutego 2012 r. Nadto zwrócił się o udzielenie urlopu wypoczynkowego w dniu 24 lutego 2012 r.

Od dnia 27 lutego 2012 r. powód ponownie był niezdolny do pracy z powodu innej choroby niż poprzednio i w związku z tym przebywał na zwolnieniu lekarskim przez okres 182 dni, tj. do dnia 26 sierpnia 2012 r. Początkowo Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. poinformował powoda i pozwanego, że pracownikowi nie przysługuje świadczenie rehabilitacyjne od dnia 24 lutego 2012 r. Nadto w odpowiedzi na pismo pracodawcy z dnia 21 marca 2012 r. organ rentowy stwierdził, że przeprowadzona kontrola dokumentacji medycznej potwierdziła prawidłowość wystawionych zaświadczeń o niezdolności do pracy.

Pracodawca za okres od dnia 27 lutego 2012 r. do dnia 26 sierpnia 2012 r. wypłacił powodowi zasiłek chorobowy. W dniu 26 lipca 2012 r. powód za pośrednictwem pracodawcy złożył ponownie wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego od dnia 26 sierpnia 2012 r. Lekarz Orzecznik orzeczeniem z dnia 22 sierpnia 2012 r. stwierdził istnienie przesłanek do wypłaty świadczenia przez okres sześciu miesięcy od dnia wyczerpania okresu zasiłkowego. O wydanym orzeczeniu powód poinformował pracodawcę dostarczając także kopię tego orzeczenia.

W dniu 14 września 2012 r. pozwana Spółdzielnia została poinformowana przez pracownika organu rentowego o wadliwej realizacji na rzecz powoda zasiłku chorobowego za okres od dnia 27 lutego 2012 r., zamiast świadczenia rehabilitacyjnego. W dniu 17 września 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. skierował pismo do głównego lekarza orzecznika celem weryfikacji wadliwości orzeczenia lekarza orzecznika z dnia 22 sierpnia 2012 r., gdyż powód nie ma prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 27 lutego 2012 r. do dnia 26 sierpnia 2012 r., a powinien w tym okresie otrzymywać świadczenie rehabilitacyjne. Następnie główny lekarz orzecznik złożył wniosek do naczelnego lekarza ZUS w W. o rozpatrzenie w trybie nadzoru orzeczenia z dnia 22 sierpnia 2012 r. W dniu 22 października 2012 r. powód został wezwany przez komisję lekarską ZUS. Na badanie nie stawił się. Kolejny termin został wyznaczony na dzień 13 listopada 2012 r., na który powód także się nie stawiał. Do dnia terminu badania organ rentowy nie otrzymał zwrotnego poświadczenia odbioru wezwania na badanie. Zarówno powód, jak i pracodawca dowiadywali się o stan sprawy w organie rentowym. Zostali poinformowani o skierowaniu sprawy do rozpoznania w trybie nadzoru. Nadto pracodawca został poinformowany o tym, że powód dwukrotnie nie stawiał się na wyznaczony termin badań.

W dniu 23 listopada 2012 r. żona powoda złożyła pismo do pozwanej Spółdzielni, że od dnia 23 listopada 2012 r. powód odzyskał zdolność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, załączając zaświadczenie lekarskie. Jednocześnie powód złożył wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na dzień 23 listopada 2012 r. na załatwienie spraw rodzinnych, na co pracodawca nie wyraził zgody. Następnie pozwany pismem z dnia 23 listopada 2012 r. powiadomił organ rentowy, że powód od dnia 23 listopada 2012 r. jest zdolny do pracy, a w związku z brakiem decyzji o przyznaniu powodowi świadczenia rehabilitacyjnego i jak i jego niestawiennictwem na badania przyjmuje okres nieobecności w pracy powoda od dnia 27 sierpnia 2012 r. do dnia 22 listopada 2012 r. za nieusprawiedliwiony.

Pozwany w dniu 23 listopada 2012 r. podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Po stawieniu się powoda do pracy w dniu 26 listopada 2012 r. wręczono mu stosowne oświadczenie woli ze wskazaniem podstawy rozwiązania stosunku pracy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Decyzją z dnia 20 lutego 2013 r. organ rentowy odmówił powodowi prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 12 marca 2012 r. do dnia 26 sierpnia 2012 r., prawa do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 27 sierpnia 2012 r. do dnia 22 lutego 2013 r., prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 5 grudnia 2012 r. do nadal. Powód odwołał się od tej decyzji i obecnie toczy się w sprawie stosowne postępowanie odwoławcze.

Mając tak ustalone okoliczności faktyczne Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne, gdyż rozwiązanie umowy o pracę z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy zostało dokonane z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przede wszystkim powód powiadomił pracodawcę w dniu 22 sierpnia 2012 r. o treści orzeczenia Lekarza Orzecznika. Stąd też miał prawo oczekiwać korzystnego rozpoznania jego wniosku. Przedmiotowej oceny nie zmienia uruchomienie trybu nadzoru nad orzecznictwem, stosownie do treści art. 14 ust. 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227). Powód co prawda nie stawiał się na badania, lecz w dacie otrzymania oświadczenia woli ani pracodawca, ani organ rentowy nie wiedzieli, czy powód otrzymał wezwanie na badanie. Sąd Rejonowy zauważył też, że w dacie rozwiązania z powodem umowy o pracę nie została wydana jeszcze decyzja odmawiająca prawa do świadczenia rehabilitacyjnego za sporny okres, co dopiero nastąpiło w dniu 20 lutego 2013 r.

W konsekwencji nieobecność powoda w pracy od dnia 27 sierpnia 2012 r. do dnia 22 listopada 2012 r. była usprawiedliwiona. Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, że zachowania powoda nie można utożsamiać z opuszczeniem miejsca pracy bez usprawiedliwienia, co czyni zasadnym zasądzenie na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. w wysokości 11.130 zł.

Orzeczenie Sądu I instancji zaskarżyła apelacją strona pozwana.

Wskazany powyżej wyrok został zaskarżony w zakresie pkt 1 oraz 3-5 przez pełnomocnika pozwanego.

Apelujący zarzucił rozstrzygnięciu:

1. naruszenie przepisu prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że podana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa, gdyż nieobecność powoda w pracy była usprawiedliwiona oraz przez błędną jego wykładnię prowadzącą do uznania, że zachowanie pozwanego nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, w sytuacji gdy powód był nieobecny w pracy przez długi czas a nie istniał żaden dokument skutecznie potwierdzający jego niezdolność do pracy w tym okresie;

2. naruszenie przepisu prawa procesowego w postaci art. 233 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz naruszenie granic swobodnej oceny dowodów prowadzące do przyjęcia, że nieobecność powoda w pracy w okresie wskazanym w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia była usprawiedliwiona, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż brak było podstaw do usprawiedliwienia tej nieobecności.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję.

W odpowiedzi, pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za postępowanie odwoławcze, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z dnia 28 stycznia 2014 r., VII Pa 349/13 zmienił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym, trzecim, czwartym i piątym i oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej 150 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy zaaprobował ustalenia Sądu Rejonowego, lecz nie podzielił zaprezentowanych rozważań prawnych. W związku z tym stwierdził, że w myśl art. 14 ust. 5 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emerytach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych nadzór nad orzecznictwem obejmuje kontrolę prawidłowości stosowania zasad orzecznictwa.

Z przepisu §12 ust.1 rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 273, poz. 2711) wynika, że nadzór nad wykonywaniem orzecznictwa przez lekarzy orzeczników i komisji lekarskich wykonuje Prezes Zakładu za pośrednictwem naczelnego Lekarza Zakładu. W tym celu właściwy oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wyznacza termin badania, o którym zawiadamia zainteresowanego. W razie niestawiennictwa na badania bez usprawiedliwienia wyznacza się kolejny termin, o którym zawiadamia się tym razem za zwrotnym poświadczeniem odbioru i informuje o skutkach niestawiennictwa. Nie zgłoszenie się na badanie w nowym terminie bez uzasadnionej przyczyny powoduje odstąpienie od dalszego postępowania w sprawie.

Sąd Okręgowy zauważył, że podstawą przyznania świadczenia rehabilitacyjnego jest decyzja organu rentowego. Domniemywać należy, że pracownik któremu przyznano świadczenie rehabilitacyjne jest niezdolny do pracy. Jednak orzeczenie lekarza orzecznika z dnia 22 sierpnia 2012 r. nie było ostateczne z uwagi na wszczęcie procedury dotyczącej jego weryfikacji w trybie nadzoru. Tej okoliczności Sąd Rejonowy przypisał drugorzędne znaczenie, a tymczasem były to zdarzenia istotne pod kątem oceny podstawy rozwiązania stosunku pracy. Sąd drugiej instancji stwierdził, że powód będąc prawidłowo zawiadomiony nie stawił się w wyznaczonym dniu na badanie, jednocześnie nie usprawiedliwił swojej nieobecności. W takim razie nie można akceptować twierdzenia o dalszym wywoływaniu skutków prawnych przez orzeczenie lekarza orzecznika z dnia 22 sierpnia 2012 r., a skoro tak to najpóźniej od dnia 13 listopada 2012 r. nieobecność powoda w pracy przestała być usprawiedliwiona. Stąd też decyzja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy była usprawiedliwiona.

Sąd II instancji zwrócił uwagę, że powód nie miał podstaw do przypuszczeń o wydaniu na jego rzecz decyzji przyznającej mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Dodatkowo zauważył, że w celu weryfikacji zasadności orzeczenia z dnia 22 sierpnia 2012 r. powód dwukrotnie był wzywany do stawienia się przed Komisją Lekarską ZUS. Z twierdzeń powoda wynika wprost, że wiedział o terminie badania, a tym samym miał realną możliwość, jak i obowiązek do stawienia się przed komisją, albo też usprawiedliwienia swojej nieobecności, czego jednak nie uczynił.

Sąd Okręgowy wywiódł także, że zachowanie powoda pozostawało w sprzeczności z art. 8 k.p. Tego rodzaju klauzula generalna wskazuje na potrzebę oceny żądań stron stosunku pracy na podstawie kryteriów pozaprawnych. Nie ulega wątpliwości, że sprzeczność z zasadami współzycia społecznego może zachodzić także po stronie pracowników. Sąd Okręgowy wyraził dezaprobatę dla zachowania powoda, który wpierw korzystał z zasiłku chorobowego w pełnym wymiarze, a następnie świadczenia rehabilitacyjnego, zaś pod koniec upływu okresu trzymiesięcznego przedstawiał pracodawcy zaświadczenie lekarskie o odzyskaniu zdolności do pracy, wnosząc o udzielenie jednego dnia urlopu wypoczynkowego, aby dalej w kolejnym dniu roboczym przedstawić już zwolnienie lekarskie poświadczające kolejną niezdolność do pracy. Powód w ten sposób próbował udaremnić możliwość złożenia przez pracodawcę ewentualnego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Było to działanie rozmyślne i jako takie nie powinno być akceptowane przez judykaturę.

Reasumując, Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy dokonał wadliwej wykładni prawa materialnego, a zatem zaskarżone orzeczenie podlega zmianie w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Od orzeczenia Sądu Okręgowego skargę kasacyjną złożył powód. W ramach podstawy opisanej w treści art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. zarzucił wyrokowi naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

1) art. 18 ust. od 1 do 6 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz.U. z 2014 r., poz. 159) w związku z art. 14 ust. 2a i ust. 2d oraz ust. 4 i 5 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 1440) poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że wszczęcie czynności nadzorczych nad wykonywaniem orzecznictwa o niezdolności do pracy zwalnia organ rentowy z obowiązku niezwłocznego wydania decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego w oparciu o badane w ramach nadzoru orzeczenie lekarza orzecznika ZUS, od którego ubezpieczony nie wniósł sprzeciwu i w stosunku do którego Prezes ZUS nie zgłosił zarzutu wadliwości;

2) art. 14 ust. 4 i 5 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że okoliczności faktyczne sprawy uzasadniały przekazanie sprawy do rozpoznania komisji lekarskiej przez Prezesa ZUS w ramach sprawowanego nadzoru, a wszczęcie czynności nadzorczych spowodowało prawną obojętność orzeczenia wydanego wcześniej przez lekarza orzecznika;

3) § 3 ust. 4 rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 273, poz. 2711 ze zm.) poprzez jego błędną wykładnię, iż niezgłoszenie się na badanie powoduje przewidziany w tym przepisie skutek w postaci odstąpienia od dalszego postępowania w sprawie i tym samym pozbawia skuteczności wcześniej wydane przez lekarza orzecznika orzeczenie;

4) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez przyjęcie, że nieobecność w pracy powoda od dnia 27 sierpnia 2012 r. do dnia 22 listopada 2012 r. była nieusprawiedliwiona, a tym samym stanowiła ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych;

5) art. 8 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że zachowanie powoda naruszało zasady współżycia społecznego.

Nadto w ramach drugiej podstawy skargi kasacyjnej skarżący wskazał na naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 382 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przywołanie w sprawie okoliczności faktycznych, które nie stanowiły przedmiotu ustaleń dokonanych przez Sąd z jednoczesnym odstąpieniem od wskazania dowodów, na podstawie których zostały one ustalone.

Mając powyższe na uwadze powód domagał się uchylenia zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Łodzi z rozstrzygnięciem o kosztach procesu.

Wyrokiem z dnia 17 lutego 2015 r. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego przekazując sprawę temu sądowi do ponownego rozpoznania pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy uznał iż skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Sąd wskazał, iż możliwość usunięcia wadliwości orzeczenia lekarskiego z uwagi na niezgodność ze stanem faktycznym lub zasadami orzecznictwa w sprawie objętej skargą kasacyjną, przy jednoczesnej dwukrotnej nieobecności powoda na terminie wyznaczonych w tym celu badań, wywołała problem dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W ten sposób zasadnicza oś sporu koncentruje się na tle wykładni prawa materialnego, a mianowicie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W judykaturze Sądu Najwyższego jednoznacznie podkreśla się, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie

powinno mieć miejsce w wyjątkowych sytuacjach, a to z uwagi na nadzwyczajny tryb rozwiązania umowy. Przede wszystkim powinno być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 14 listopada 2012 r., I PK 117/12, Lex nr 1308036; 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNP 1998 nr 9, poz. 269; 21 września 2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). W wyroku z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, Lex nr 533035, Sąd Najwyższy wskazał, że w 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. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków.

Zdaniem Sądu Najwyższego w analizowanym sporze nie można dostrzec przesłanek uzasadniających rozwiązanie z powodów umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, co też uzasadnia wskazany w skardze zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dotyczący braku możliwości przypisania powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Sąd podkreślił, iż niestawiennictwo powoda na wyznaczone w dniu 13 listopada 2012 r. badanie lekarskie nie może prowadzić do prostej konstatacji, że od tego dnia jego nieobecność w pracy jest nieusprawiedliwiona. Oceny tej nie zmienia fakt nieusprawiedliwionego niestawiennictwa na przedmiotowe badanie. W stanie faktycznym sprawy trzeba pamiętać, że powód od dnia 27 lutego 2012 r. był nieprzerwanie niezdolny do pracy. Niezdolność do pracy oznacza brak możliwości wykonywania pracy zarobkowej, niezależnie od uzyskania prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego (zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego), czy też oczekiwania na realizację tego prawa przez organ rentowy. Zmiana podstawy faktycznej orzeczenia lekarza orzecznika w drodze postępowania nadzorczego stanowiłaby podstawę do wydania negatywnej oceny w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego. Tego rodzaju sytuacja aktualizowałaby po stronie pracodawcy uprawnienie do oceny wystąpienia przesłanek uregulowanych w treści art. 53 § 1 k.p. Z drugiej strony, zmiana orzeczenia lekarza orzecznika nie przekształca automatycznie nieobecności pracownika w nieobecność nieusprawiedliwioną. Uruchomienie przez organ rentowy postępowania w trybie nadzoru wywołuje jedynie skutki w sferze prawa ubezpieczeń społecznych i może skutkować pozbawieniem prawa do pobieranego dotychczas świadczenia. W ocenie Sądu Najwyższego nie można stawiać znaku równości pomiędzy niestawiennictwem na komisję lekarską ZUS z zawinionym niewykonaniem przez pracownika zgodnego z prawem polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim. W tym ostatnim przypadku judykatura (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PK 642/99, OSNP 2001 nr 20, poz. 619) dopuszcza możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jako następstwo naruszenia obowiązku wykonania polecenia dotyczącego pracy (art. 100 i art. 211 pkt 5 k.p.). Analogicznego przepisu względem niestawiennictwa na badania kontrolne wyznaczone przez komisję lekarską Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Kodeksie pracy brak, co wyklucza automatyczne przyjęcie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jest to o tyle naturalne, że dyspozycja stawiennictwa na badania w tym ostatnim przypadku nie została wydana przez pracodawcę.

W sprawie sytuacja jest na tyle specyficzna, że organ rentowy nie wydał do czasu rozwiązania stosunku pracy stosownej decyzji, która - jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy - decyduje o prawie (lub nie) do świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Podkreślenia wymaga moment złożenia wniosku o świadczenie rehabilitacyjne (lipiec 2012 r.), który do dnia rozwiązania stosunku pracy nie został rozpoznany. Miarodajne w tym względzie pozostanie spostrzeżenie, że pracodawca nie kierował do powoda żadnych uwag dotyczących sposobu i terminu usprawiedliwiania przez niego nieobecności w związku z niestawiennictwem na wyznaczone badanie dotyczące weryfikacji orzeczenia lekarza orzecznika ZUS z dnia 22 sierpnia 2012 r. Reakcja pracodawcy miała miejsce tylko raz, gdy podjął decyzję o zwolnieniu dyscyplinarnym. Nastąpiło to w momencie, gdy powód przedstawił orzeczenie o odzyskaniu zdolności do pracy i wyraził gotowość jej wykonywania.

Mając powyższe na uwadze, zdaniem Sądu Najwyższego powodowi nie można przypisać winy umyślnej albo rażącego niedbalstwa, które stanowi istotny warunek podmiotowy rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd podkreślił też, że pracodawca dysponował informacjami o przebiegu postępowania w organie rentowym, a powód po uzyskaniu orzeczenia w dniu 22 sierpnia 2012 r. niezwłocznie o tym fakcie powiadomił

pracodawcę. Powołane okoliczności wizualizują przyczyny nieobecności pracownika w pracy, wskazując równocześnie na brak podstaw do zwolnienia dyscyplinarnego z pracy, zwłaszcza że nie wiązało się z istotnym uszczerbkiem dla interesu pracodawcy (obowiązki powoda wykonywała inna osoba).

Rozważając zasadność odwołania się przez Sąd Okręgowy do zasad współżycia społecznego, które w jego ocenie uniemożliwiają uwzględnienie powództwa. Sąd Najwyższy podniósł, iż w realiach niniejszej sprawy działanie powoda miało uniemożliwić weryfikację orzeczenia lekarza orzecznika. Skoro przepisy prawa przewidują autonomiczną sankcję na gruncie przepisów prawa ubezpieczeń społecznych, to brak podstaw do wiązania tego faktu z oceną zachowania pracownika w stosunku do pracodawcy, co może dopiero uzasadniać odwoływanie się do zasad współżycia społecznego. Zakwalifikowanie zachowania powoda, jako „działania według utartego schematu” suponuje niegodziwość w płaszczyźnie związanej z korzystaniem ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem sądu tak kateryczne stwierdzenie, odwołujące się do zasad doświadczenia życiowego, a tym samym nie wymagające postępowania dowodowego, pomija następujące okoliczności. Powstałe wątpliwości co do zasadności udzielonego zwolnienia lekarskiego od dnia 27 lutego 2012 r. do dnia 23 marca 2012 r. zostały zweryfikowane na korzyść powoda w wyniku postępowania kontrolnego. Z ustalonych w sprawie okoliczności wynika, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. poinformował pracodawcę pismem z dnia 20 kwietnia 2012 r. o prawidłowym wystawieniu powodowi zaświadczeń o niezdolności do pracy. W późniejszym okresie pozwany nie podejmował czynności zmierzających do kontroli zasadności udzielonych pracownikowi zwolnień lekarskich. W końcu w sprawie postępowanie w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego, uruchomione wnioskiem z lipca 2012 r., nie zostało rozstrzygnięte do czasu podjęcia decyzji przez pracodawcę w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Suma powyższych uwag uzasadnia wskazane w skardze kasacyjnej naruszenie art. 8 k.p. Ponadto nie jest zabiegiem prawidłowym określenie działania powoda, jako działania „według utartego schematu”, które suponuje jedynie zachowania negatywne, lecz ich nie odnosi do konkretnych zasad współżycia społecznego w sferze obowiązków pracowniczych.

Po rozpoznaniu sprawy przez Sąd Najwyższy strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Odnosząc się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. dostrzec należy, że Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza więc stwierdzenie wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych

i w świetle wykładni przepisów prawa dokonanej przez Sąd Najwyższy na gruncie rozpoznawanej sprawy (którą Sąd Okręgowy przy ponownym jej rozpoznaniu jest związany) doszedł do trafnego wniosku, iż zachowaniu powoda będącemu podstawą zwolnienia dyscyplinarnego nie sposób przypisać znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W świetle przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego powód od dnia 27 lutego 2012 r. był nieprzerwanie niezdolny do pracy. W lipcu 2012 r. wystąpił o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego za dalszy okres. Orzecznik orzeczeniem z dnia 22 sierpnia 2012 r. stwierdził istnienie przesłanek do wypłaty świadczenia przez okres sześciu miesięcy od dnia wyczerpania okresu zasiłkowego. O wydanym orzeczeniu powód poinformował pracodawcę dostarczając także kopię tego orzeczenia. Orzeczenie lekarza orzecznika z dnia 22 sierpnia 2012 r. nie było ostateczne z uwagi na wszczęcie procedury dotyczącej jego weryfikacji w trybie nadzoru. W dniu 22 października 2012 r. powód został wezwany przez komisję lekarską ZUS. Na badanie nie stawił się. Kolejny termin został wyznaczony na dzień 13 listopada 2012 r., na który powód także się nie stawił. W dniu 23 listopada 2012 r. powód poinformował pracodawcę o tym iż odzyskał zdolność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, załączając zaświadczenie lekarskie. W tym samym dniu w związku z brakiem decyzji o przyznaniu powodowi świadczenia rehabilitacyjnego i jak i jego niestawiennictwem na badania pracodawca przyjął okres nieobecności w pracy powoda od dnia 27 sierpnia 2012 r. do dnia 22 listopada 2012 r. za nieusprawiedliwiony i podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Oświadczenie w tym przedmiocie zostało wręczone powodowi 26 listopada 2012 r.

Wbrew sugestiom skarżącego nie sposób przyjąć, iż nieobecność powoda w pracy w okresie wskazanym w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia była nieusprawiedliwiona, a co za tym idzie zwolnienie dyscyplinarne w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zasadne.

Art. 52 § 1 kp. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Do podstawowych obowiązków pracownika należy m.in. usprawiedliwianie nieobecności w pracy.

Mając na uwadze zarzuty apelacji wskazać również należy, iż konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter złożony, w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Przykładowo brak usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Z kolei aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Istotnym zagadnieniem dla wykładni wskazanego przepisu jest więc rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Ten pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, uprawniona jawi się konstatacja, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. W tym kontekście na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku SN z dnia 11 września 2001 r. (I PK 634/00 OSNP 2003, nr 16, poz. 381; por. też wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762), zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo (Por. wyrok SN z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/99, LEX nr 585689, t. 4.) - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną,

ani na rażąco niedbalstwo (wyrok SN z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, nr 7-8, poz. 98; por. też wyrok SN z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, LEX nr 448851).

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanego przypadku Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż zachowanie powoda nie nosiło znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i nie usprawiedliwiało rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie natychmiastowym (art. 52§ 1 pkt 1 kp) bowiem powód w sposób rażąco niedbały nie zaniechał swojego obowiązku usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Znamiennym jest, co podkreślił także Sąd Najwyższy rozpoznając niniejszą sprawę, iż pracodawca dysponował informacjami o przebiegu postępowania w organie rentowym, a powód po uzyskaniu orzeczenia w dniu 22 sierpnia 2012 r. niezwłocznie o tym fakcie powiadomił pracodawcę. Bezspornie organ rentowy nie wydał do czasu rozwiązania stosunku pracy stosownej decyzji, która decyduje o prawie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Niemniej jednak o fakcie czy konkretna nieobecność w pracy jest usprawiedliwioną czy nie, nie decyduje okoliczność przyznania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Niezdolność do pracy, na którą usprawiedliwiają swą nieobecność i przedstawiając stosowne ważne zwolnienia lekarskie, powoływał się powód oznaczając brak możliwości wykonywania pracy zarobkowej, niezależnie od uzyskania prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego (zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego), czy też oczekiwania na realizację tego prawa przez organ rentowy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. poinformował pracodawcę pismem z dnia 20 kwietnia 2012 r. o prawidłowym wystawieniu powodowi zaświadczeń o niezdolności do pracy. Pracodawca nie negował tej przyczyny nieobecności, nadto nie kierował do powoda żadnych uwag dotyczących sposobu i terminu usprawiedliwiania przez niego nieobecności w związku z niestawiennictwem na wyznaczone badanie dotyczące weryfikacji orzeczenia lekarza orzecznika ZUS z dnia 22 sierpnia 2012 r. W tym stanie rzeczy nie sposób uznać, iż powód w sposób umyślny bądź rażąco niedbały dopuścił się jakichkolwiek naruszeń w zakresie usprawiedliwiania swej nieobecności względem pracodawcy.

Istotnie stwierdzić należy, iż zachowanie powoda, który będąc prawidłowo zawiadomiony nie stawił się w wyznaczonym dniu do ZUS na badanie, nie usprawiedliwiającej swojej nieobecności, może budzić pewne wątpliwości, co do jego zgodności z zasadami współzycia społecznego i sugerować, iż powód działał w celu uzyskania prawa do świadczeń i uniknięcia zwolnienia z pracy. Jednak, co kategorycznie zastrzegł Sąd Najwyższy na gruncie niniejszego przypadku, działanie powoda uniemożliwiające weryfikację orzeczenia lekarza orzecznika, podlega odrębnej autonomicznej sankcji na gruncie przepisów prawa ubezpieczeń społecznych, nie zaś prawa pracy. Z tych też względów brak podstaw do wiązania tego faktu z oceną zachowania powoda w stosunku do pracodawcy i wyciągania względem niego - z uwagi na treść art. 8 k.p. - ujemnych skutków procesowych.

Wbrew sugestiom apelacji wyrok Sądu I instancji w pełni zatem odpowiada prawu.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k. p. c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję oraz o kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust.1 pkt.1 oraz §12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 2013, poz. 490).