

Wiktor Cajsel

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 19 stycznia 1998 r.

Palestra 43/11(503), 128-137

1999

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

GŁOSY

■ Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 19 stycznia 1998 r.

I PKN 486/97*

Teza glosowanego wyroku brzmi:

Nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 k.p.) wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi.

1. Analizowany wyrok Sądu Najwyższego został wydany na podstawie następującego stanu faktycznego. Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na stanowisku wiceoperatora zmianowego, lecz faktycznie – co potwierdziło postępowanie dowodowe – wykonywał również zlecane mu przez przełożonych, prace fizyczne w młynie, na stanowisku zasypowego. Równocześnie powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Inspektoraacie jednej z firm ubezpieczeniowych, w wymiarze 1/4 etatu, na stanowisku pośrednika ubezpieczeniowego. Z powodu niezdolności do pracy spowodowanej nadciśnieniem tętniczym, przebywał na zwolnieniu lekarskim, podczas którego zawarł z firmą ubezpieczeniową umowę agencyjną i rozpoczął działalność jako agent ubezpieczeniowy (do tej pory był pracownikiem powyższej firmy i wykonywał swe obowiązki na podstawie umowy o pracę). W czasie pobytu na zwolnieniu lekarskim zawarł w swoim domu siedem umów ubezpieczenia ze swoimi znajomymi.

Następnie, po uzyskaniu wiadomości przez pozwaną Spółkę o powyższej aktywności powoda, Spółka ta rozwiązała umowę o pracę łączącą ją z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Swą decyzję uzasadniała ciężkim naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. wykonywaniem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie ubezpieczeniowej w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego z powodu choroby, co stanowi według pozwanej «*rażące nadużycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego*¹».

2. Mając na uwadze przedstawiony powyżej stan faktyczny sprawy, należą zastanowić się nad następującymi problemami:

● *Jaki jest zakres znaczeniowy instytucji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p.?*

* Wyrok wraz z uzasadnieniem został opublikowany w OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 687.

oraz

● *Kiedy świadczenie pracy w czasie zwolnienia chorobowego z pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające zastosowanie mechanizmu wynikającego z przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.?*

3. Przystępując do formułowania odpowiedzi na pierwsze z wyżej postawionych pytań, należy jak się wydaje w pierwszej kolejności poddać analizie dyspozycję przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Otóż zgodnie z jego treścią *«Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych»*. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 9 grudnia 1976 roku² – *«W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy m.in. jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażąca niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia»* (wyr. moje – W.C.). Teza wyżej przytoczonego orzeczenia Sądu Najwyższego powinna stanowić punkt odniesienia w dalszych rozważaniach³.

W świetle powyższego koniecznym jest rozważenie analizowanej sytuacji, głównie pod kątem występowania po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Poza tym, zarzut ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, stanowiący podstawę do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia wymaga, przy ocenie czy naruszenie to było ciężkie, uwzględnienia oprócz powyższej przesłanki podmiotowej (a więc stopnia winy pracownika), również przesłanki przedmiotowej w postaci skutków tego naruszenia, a przede wszystkim samego zagrożenia interesów pracodawcy, lub w dalszej kolejności rozmiarów powstałej szkody⁴. Jak bowiem stwierdził Sąd Najwyższy⁵ – *„Przy czyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy”* (wyr. moje – W.C.).

Poprzez nawiązanie stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania swej pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.⁶). Oprócz powyższego, w skład pojęcia stosunku pracy wchodzi także inne elementy, wśród których najważniejsze znaczenie należy przypisać **wzajemnym prawom i obowiązkom** stron tegoż stosunku obligacyjnego. Ich główne przykłady ustawodawca wyartykułował w treści art. 94 k.p. (obowiązki pracodawcy), oraz art. 100 k.p. (obowiązki pracownika). Problematyka niniejszego opracowania wymusza skoncentrowanie się na obowiązkach pracowniczych, w związku z czym godnym podkreślenia jest, iż w art. 100 k.p. pracodawca postanowił zaliczyć do katalogu wyżej wymienionych obowiązków w pierwszej kolejności **obowiązek wykonywania pracy w sposób sumienny i staranny oraz stosowania się do poleceń**

przełożonych. Ostatni obowiązek został jednak ograniczony wymogiem zgodności takiego polecenia z przepisami prawa lub umową o pracę. Jeżeli chodzi o kwestię zgodności polecenia przełożonego z przepisami prawa, to należy zauważyć, iż jest to wymóg o charakterze względnym. Odnosi się on z jednej strony do przepisów prawa karnego, a z drugiej do przepisów występujących w pozostałych gałęziach prawa. W sytuacji wydania przez przełożonego polecenia, które byłoby sprzeczne z normą prawa karnego, powstaje po stronie pracownika obowiązek złożenia oświadczenia o bezwzględnej odmowie jego wykonania. W przeciwnym razie odpowiedzialność karną ponosić będą zarówno pracownik jak i pracodawca.

Z inną sytuacją mamy do czynienia w obliczu wydania przez przełożonego polecenia sprzeczne z normą wynikającą z innej gałęzi obowiązującego prawa. Tutaj pracownik może powstrzymać się od jego wykonania, lecz powinien jednocześnie zwrócić się do wydającego polecenie z wnioskiem o jego potwierdzenie. Dopiero po potwierdzeniu przez pracodawcę treści uprzednio wydanego polecenia, powstaje po stronie pracownika obowiązek jego wykonania. Cechą odróżniającą od siebie oba przypadki wskazane powyżej, jest kwestia podmiotu odpowiedzialnego za skutki wykonania polecenia. W sytuacji bowiem wykonania polecenia sprzeczne z przepisem prawa karnego, odpowiedzialność będą ponosić zarówno pracodawca, jak i pracownik. Natomiast w sytuacji wykonania polecenia sprzeczne z innym przepisem prawa, odpowiedzialność będzie tylko pracodawca. Lecz ostatnia uwaga dotyczy tylko sytuacji, gdy pracownik poprosi o potwierdzenie wcześniej wydanego polecenia, które jest według niego sprzeczne z prawem. Bez dopełnienia tego obowiązku przez pracownika – odpowiedzialność ponosić będą zarówno pracownik jak i pracodawca.

Pozostałymi obowiązkami ujętymi w katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 100 k.p.), są:

1. obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
2. obowiązek przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
3. obowiązek przestrzegania przepisów oraz zasad BHP, oraz przepisów przeciwpożarowych,
4. obowiązek dbałości o dobro pracodawcy,
5. obowiązek ochrony mienia pracodawcy oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
6. obowiązek przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
7. obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Z faktu, iż użyto w przepisie art. 100 k.p. sformułowania „w szczególności” należy wnioskować, że jest to tylko wyliczenie przykładowe, z istoty swej niewyczerpujące. Poza tym, użycie przez ustawodawcę zwrotu „w szczególności” nakazuje traktować powyższe obowiązki stron stosunku pracy

jako **obowiązki podstawowe**, o szczególnej randze. Oczywistym jest, że enumeratywne wyliczanie praw i obowiązków stron stosunku pracy, mijaloby się z celem, gdyż zawsze takie wyliczenia byłyby niewyczerpujące i nieaktualne.

W art. 100 k.p. mowa jest o **podstawowych obowiązkach pracowniczych**, w związku z czym właśnie ten katalog należy brać w głównej mierze pod uwagę w dalszych rozważaniach. Podkreślenia wymaga, iż każde zdarzenie mogące uruchomić mechanizm z art. 52 k.p., musi być oceniane indywidualnie. Wszelkie uogólnienia, zwłaszcza w tak delikatnej a zarazem drastycznej w swych skutkach materii jaką jest rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, mogą naruszać prawa i interesy stron stosunku pracy, oraz jednocześnie mijać się z celem jaki przyświecał prawodawcy przy takim ukształtowaniu treści art. 52 k.p. W związku z tym, przy podejmowaniu decyzji stwierdzającej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy brać pod uwagę m.in. rodzaj pełnionej funkcji, ogólną postawę pracownika, jego dotychczasowy stosunek do swych obowiązków pracowniczych, skutki będące następstwem naruszenia obowiązków, itp.⁷. Jak słusznie stwierdza G. Bieniek⁸ – *«Należy [...] przy podjęciu decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę [...] brać pod uwagę – zgodnie z zasadą indywidualizacji – między innymi dotychczasowe zdyscyplinowanie pracownika, uzyskiwane wyniki w pracy, przyczyny nieusprawiedliwionej absencji, itp.»*.

Ciekawy, z punktu widzenia powyższych rozważań, przedstawia się wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 1983 roku⁹, w którym stwierdzono, że – *«Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę z jego winy bez wypowiedzenia, w przypadku ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nawet wtedy, kiedy naruszenie tych obowiązków – w konkretnym przypadku – przyniosło korzyść zakładowi pracy»*. W tezie powyższego orzeczenia wyrażono, zasługującą na pełną akceptację **zasadę bezwzględności** skutków naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, którego nic nie jest w stanie usprawiedliwić, nawet będący efektem takiego naruszenia fakt uzyskania w późniejszym terminie korzyści przez pracodawcę.

Powyższe obowiązki pracownicze, aby można było zastosować przepis art. 52 k.p., muszą być naruszone w warunkach winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Ponieważ *Kodeks pracy*, mimo iż się nim posługuje, jednocześnie nie definiuje samego pojęcia „winy”, zadanie wypełnienia tej niewątpliwiej luki przyjęła na siebie doktryna. Czerpiąc z jej dorobku¹⁰, generalnie można stwierdzić, że **wina** pracownika może przybrać dwie formy: **winy umyślnej** lub **nieumyślnej**. Z kolei czyn popełniony w warunkach **winy umyślnej**, może mieć miejsce przy **zamiarze bezpośrednim** (*dolus directus* – pracownik chce wyrządzić szkodę), lub **zamiarze ewentualnym** (*dolus eventualis* – pracownik przewiduje możliwość wyrządzenia szkody i z tym faktem się godzi). Natomiast **wina nieumyślna** występuje w postaci **lekkomyślności** (pracownik przewiduje możliwość wyrządzenia szkody,

lecz bezpodstawnie sądzi, że tego uniknie), lub **niedbalstwa** (pracownik nie przewiduje możliwości wyrządzenia szkody, choć mógł i powinien to przewidzieć). **Niedbalstwo** można poza tym stopniować od **lekkiego do rażącego**, w zależności od zakresu niedołożenia staranności¹¹.

Drugą okolicznością, która musi wystąpić oprócz winy, aby uznać zaistniałe naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako ciężkie (wymóg z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.), jest **istotne zagrożenie interesów pracodawcy lub szkoda**, będące następstwem czynu pracownika¹².

W przepisach *Kodeksu cywilnego*, jak również *Kodeksu pracy*, brak jest określenia pojęcia szkody (jej definicji legalnej), a stanowisko doktryny nie jest w tej kwestii jednolite¹³. Oprócz tego, także w orzecznictwie zantować można istotne rozbieżności co do zakresu znaczeniowego omawianego pojęcia. Generalnie można zatem przyjąć, iż **szkodą jest uszczerbek, utrata lub pomniejszenie w sferze dóbr prawnie chronionych osoby poszkodowanej (sferze majątkowej jak i niemajątkowej)**. Podzielać bowiem można pogląd, iż przez szkodę rozumie się nie tylko szkodę o charakterze majątkowym, ale także – gdy upoważnia do tego ustawa – szkodę o charakterze niematerialnym¹⁴.

Problematykę szkody, a raczej środków prowadzących do jej naprawienia, regulują na gruncie prawa pracy przepisy o *pracowniczej odpowiedzialności odszkodowawczej*¹⁵. Znajdujemy je w treści **Rozdziału I Działu V Kodeksu pracy** („Odpowiedzialność materialna pracowników” – art. 114 – 122)¹⁶. Na ich podstawie można stwierdzić, iż generalnie odpowiedzialność pracownika za szkody wyrządzone pracodawcy, powstaje na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Powyższe działanie pracownika musi być w pierwszej kolejności zawinione. Podkreślenia wymaga w tym miejscu, iż w sytuacji winy nieumyślnej, pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda. Ciężar udowodnienia wszelkich okoliczności uzasadniających odszkodowawczą odpowiedzialność pracownika, oraz wysokość powstałej szkody obciąża w takiej sytuacji pracodawcę¹⁷ (art. 116 w zw. z art. 120 k.p.¹⁸). Natomiast w sytuacji, w której pracownik wyrządził szkodę swym działaniem lub zaniechaniem w warunkach winy umyślnej, obowiązany on jest do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.).

W świetle powyższego, przewidziane przez przepisy prawa pracy rygory odpowiedzialności odszkodowawczej, rodzącej się wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, można podzielić na dwa rodzaje¹⁹. Powstają one na tle dwóch rodzajów winy pracownika. W sytuacji wyrządzenia szkody z winy **nieumyślnej**, pracownik odpowiada maksymalnie do wysokości kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (art. 114 w zw. z art. 119 k.p.). Natomiast jeżeli pracownik **umyślnie**²⁰ wyrządził szkodę, jest on w takiej sytuacji obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości²¹ (art. 122 k.p.). Co do zasady więc, każde zdarzenie powodujące konieczność

naprawienia przez pracownika zaistniałej szkody w pełnej wysokości (w warunkach winy umyślnej), będzie uzasadniało zastosowanie wobec niego mechanizmu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Kodeks pracy nie zawiera w swej treści definicji legalnej pojęcia **istotnego zagrożenia interesów pracodawcy**. Przy interpretacji tego terminu właściwym wydaje się być odwołanie do potocznego znaczenia wyżej wymienionych słów²². Nie każde bowiem zagrożenie interesów pracodawcy stanowić będzie uzasadnienie dla zastosowania mechanizmu art. 52 k.p. Jedynie takie, które będzie w swym charakterze istotnym, znaczącym, zasadniczym, itp. Na tej podstawie można pokusić się o stwierdzenie, iż z istotnym zagrożeniem interesów pracodawcy będziemy mieli do czynienia np. w sytuacji, gdy pracownik odpowiedzialny za zawarcie bardzo ważnego kontraktu, spóźni się ze swej winy na spotkanie, wieńczące dotychczasowe pertraktacje, lecz fakt ten – mimo wystąpienia realnego niebezpieczeństwa – nie spowoduje jeszcze niezawarcia powyższego kontraktu. W sytuacji bowiem zerwania pertraktacji (niezawarcia kontraktu), pracownik ten wyrządziłby pracodawcy ewidentną szkodę, co z kolei uruchamiałoby w tych okolicznościach jego pracowniczą odpowiedzialność odszkodowawczą z art. 122 k.p.

Konkludując podkreślić należy, iż aby uznać konkretne działanie lub zaniechanie pracownika za **ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)**, musi ono łącznie wyczerpywać przesłanki dwojakiego rodzaju. **Z jednej strony musi ono być sprzeczne z przepisem art. 100 k.p., zawierającym katalog podstawowych obowiązków pracowniczych, a z drugiej – musi stanowić istotne zagrożenie interesów lub wyrządzić szkodę pracodawcy.** Tylko przy zaistnieniu powyższych przesłanek, możliwym będzie zastosowanie przez pracodawcę wobec pracownika mechanizmu wynikającego z przepisu art. 52 k.p., czyli **rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia, z winy pracownika**. Wszelkie inne naruszenia obowiązków pracowniczych, ze względu na ich „zwykły” charakter, nie stanowią uzasadnienia do zastosowania dyspozycji art. 52 k.p.. Ideę powyższych wywodów znakomicie oddaje teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku²³, w którym stwierdzono, iż – *«Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnie okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy»*.

Odnosząc powyższe uwagi do analizowanego stanu faktycznego sprawy, należy stwierdzić, że działania powoda nawet jeśli były przyczyną jakiegoś uszczerbku w majątku pozwanej Spółki (wyrządziły szkodę – np. poprzez nadużycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co z kolei rodzić będzie obowiązek ich zwrotu), to z pewnością nie były dokonane – czego dowiedziono podczas postępowania dowodowego – w warunkach winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Odmierna sytuacja miałaby miejsce, gdyby po-

wód np. zataił przed lekarzem udzielającym zwolnienia, fakt swego równoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą.

Należy mieć na uwadze, że wykonywanie w czasie zwolnienia lekarskiego od pracy, zatrudnienia w jednym z dotychczasowych zakładów pracy przy jednoczesnym pobieraniu zasiłku chorobowego w drugim zakładzie, w którym pracownik był równocześnie zatrudniony przed powstaniem prawa do zasiłku chorobowego, jest wykonywaniem innej pracy zarobkowej, **powodującej utratę prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia, tylko jeżeli praca ta stanowi czynności uciążliwe, mogące przedłużyć okres niezdolności do pracy, albo jest to niezgodne z celem powyższego zwolnienia**²⁴.

4. Przechodząc do odpowiedzi na drugie z postawionych na wstępie pytań, należy wziąć pod uwagę wszystkie wnioski wyciągnięte przy formułowaniu odpowiedzi na pierwsze pytanie. Tylko bowiem przy ich uwzględnieniu możliwe będzie prawidłowe przeanalizowanie powyższego zagadnienia wyłaniającego się na tle analizy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz odnoszącego się do niego stanowiska Sądu Najwyższego.

W analizowanym stanie faktycznym sprawy, lekarz prowadzący stwierdził – co zostało dowiedzione podczas przeprowadzania postępowania dowodowego – że praca agenta ubezpieczeniowego nie była niezgodna z celem wydanego wcześniej zwolnienia lekarskiego. Powód miał bowiem przeciwwskazanie do wykonywania ciężkich prac fizycznych (które faktycznie wykonywał na stanowisku zasykowego w młynie swego pracodawcy), które mogłyby wpłynąć niekorzystnie na mięsień sercowy, lecz w przekonaniu lekarza wystawiającego zwolnienie praca w firmie ubezpieczeniowej nie stanowiła żadnego zagrożenia dla jego stanu zdrowia, mimo stwierdzenia u niego nadciśnienia tętniczego. W związku z powyższym zachowanie powoda mieściło się w ramach wyznaczonych przez zalecenia sformułowane przez lekarza prowadzącego, wydającego mu zwolnienie lekarskie.

Spoglądając na tę sytuację poprzez pryzmat kryteriów ujętych przez ustawodawcę w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., należy stwierdzić, że w żaden sposób nie można przypisywać powodowi w takiej sytuacji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika to z faktu, iż skoro zachowanie jego mieściło się w ramach nakreślonych przez lekarza, to bez znaczenia dla procesu kształtowania sytuacji prawnej pracownika jest okoliczność związana z kwestią prawidłowości tych zaleceń lekarskich, oraz czy mogły one prowadzić do przedłużenia się okresu chorobowego powoda. Okoliczności te bowiem leżą poza zakresem znaczeniowym instytucji odpowiedzialności pracowniczej. W związku z tym, nie można powodowi przypisać winy (umyślnej lub rażącego niedbalstwa), co też stanowi warunek *sine qua non* zastosowania mechanizmu art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Na uwagę zasługuje w tym miejscu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 roku²⁵, w którym zauważono, iż – *«Udział pracownika we własnym ślubie w czasie zwolnienia lekarskiego zawierającego adnotację „chory może chodzić”, nie koliduje z obowiązkami pracowniczymi i nie może być uznany za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych*

w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.». Trafność powyższej tezy nie budzi zastrzeżeń.

Biorąc zatem powyższe pod uwagę, należy stwierdzić, że z całą pewnością w przedstawionym na wstępie stanie faktycznym sprawy, wykonywanie przez pracownika ściśle określonego rodzaju pracy, o czym został poinformowany lekarz udzielający zwolnienia lekarskiego, nie może być kwalifikowane jako naruszające jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych wymienionych w art. 100 k.p. Tym samym nic nie uzasadnia faktu zastosowania przez pracodawcę mechanizmu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Podkreślić należy, iż pochopte stosowanie art. 52 k.p. – co też miało niewątpliwie miejsce w analizowanej sprawie – nie zasługuje na aprobatę. Jak bowiem słusznie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 listopada 1991 roku²⁶ – *«Stwierdzenie, że 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 zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)»*²⁷. Jak ponadto zauważa się w doktrynie²⁸, ani w art. 100 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy nie został wyartykułowany obowiązek właściwego korzystania czy też nienadużywania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wydaje się to zresztą dość oczywiste, skoro świadczenia te są przedmiotem odrębnego stosunku prawnego, jakim jest stosunek ubezpieczenia społecznego. Sankcje za nadużycie tych świadczeń, z reguły w postaci utraty prawa do nich i obowiązku zwrotu pobranego świadczenia, przewidują przepisy o ubezpieczeniu społecznym. Naruszenie zaś obowiązku ciężącego na pracowniku nie jako na stronie stosunku pracy, lecz dotyczącego spraw z tym stosunkiem związanych, np. z zakresu ubezpieczenia społecznego, **nie może co do zasady stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia**²⁹.

Reasumując należy zauważyć, iż w sytuacji, w której pracownik będzie postępował zgodnie z zaleceniami, sformułowanymi przy okazji udzielania zwolnienia lekarskiego, nawet gdy będzie to polegało na wykonywaniu jakiejś formy zatrudnienia (na co wyrazi wcześniej zgodę lekarz udzielający powyższego zwolnienia), nie będzie to stanowiło podstawy do uruchomienia sankcji wynikającej z art. 52 k.p.

Z drugiej jednak strony, świadczenie pracy w czasie zwolnienia lekarskiego będzie stanowiło ciężkie naruszenie jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych, tylko wtedy gdy będzie miało na celu dokonanie nadużycia w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego³⁰, a ponadto będzie dokonane w warunkach winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (np. zatajenie przed lekarzem udzielającym zwolnienia faktu jednoczesnego pozostawania w innym stosunku pracy), oraz spowoduje istotne zagrożenie interesów lub szkodę pracodawcy. Uzasadniać to będzie w powyższej sytuacji zastosowanie mechanizmu wynikającego z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Dla zobrazowania powyższego stwierdzenia, doskonale nadaje się wyrok SA w Katowicach, w którego tezie stwierdzono, iż – *«Postępowa-*

nie w okresie niezdolności do pracy, polegające na założeniu spółki, przyjęciu stanowiska prezesa zarządu, częstym kontaktowaniu się z zarządem w sprawach spółki, stanowi naruszenie obowiązku pracowniczego w macierzystym zakładzie pracy i jest oznaką braku dbałości o jego dobro. Jest tym samym ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, upoważniającym pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.»³¹.

5. Kończąc powyższą analizę trzeba stwierdzić, że w stanie faktycznym sprawy, służącym za tło przy formułowaniu tezy analizowanego wyroku Sądu Najwyższego, nie miało miejsca ani naruszenie jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z dyspozycji art. 100 k.p., ani tym bardziej jego ciężka postać. Zatem trudno byłoby znaleźć uzasadnienie dla zastosowania przez pozwaną Spółkę wobec powoda, mechanizmu wynikającego z dyspozycji przepisu art. 52 § 1 k.p.

6. Mając to wszystko na uwadze, należy uznać powyższy wyrok Sądu Najwyższego za trafny i uzasadniony, oraz w pełni go zaakceptować.

Wiktor Cajsel

Przypisy:

¹ Patrz – uzasadnienie powyższego wyroku.

² I PRN 111/76; niepublikowane.

³ Por. także – wyrok SN z 3 marca 1981 roku (I PR 13/81, niepublikowany).

⁴ Por. uwagi w tej kwestii autorstwa G. Bieńka, (w:) pracy zbiorowej pod red. J. Jończyka: *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1977, s. 180 i n.; wyrok SN z 27 września 1984 r., I PRN 130/84 – OSNCP 1985. z. 5–6, poz. 79.

⁵ Wyrok SN z 23 września 1997 r., I PKN 274/97 – OSNAP 1998, z. 13, poz. 396.

⁶ Por. wyrok SN z 27 października 1971 r., I PR 221/71, niepublikowany; wyrok SN z 27 lutego 1979 r., II URN 19/79 – NP 1981, nr 6; wyrok SN z 15 lutego 1957 r., I CR 1027/56, niepublikowany.

⁷ Por. wyrok SN z 3 sierpnia 1978 r., I PRN 68/78, niepublikowany.

⁸ G. Bieniek: op. cit., s. 184.

⁹ I PRN 74/83 – OSP 1984, z. 6, poz. 136; glosa: J. Loga OSPIKA 1984, z. 6, poz. 136.

¹⁰ Por. np. K. Kolański: *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, TNOiK, Toruń 1997, s. 28 i nast. oraz powołane tam piśmiennictwo; W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: *Kodeks pracy – komentarz*, Wyd. LIBRATA, Warszawa 1996, s. 325 i n. oraz powołane tam orzecznictwo; T. Zieliński: *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*, PWN, Warszawa-Kraków 1986, s. 335 i n.

¹¹ T. Zieliński: op. cit., s. 335, wyróżnia **winę umyślną** w postaci **zamiaru bezpośredniego** i **wynikowego** oraz **winę nieumyślną** w postaci **lekkomyślności** i **nieostrożności**.

¹² Por. G. Bieniek: op. cit., s. 183 i n.

¹³ Por. np. G. Bieniek, (w:) *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania. Tom I*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1996, s. 55–56 oraz 179; Z. Banaszczyk (w:) K. Pietrzykowski: *Kodeks Cywilny, Komentarz, Tom I*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa

1997, s. 632 i n.; W. Warkalło: *Odpowiedzialność odszkodowawcza – funkcje, rodzaje, granice*, Warszawa 1972, s. 125 i n.; A. Szpunar: *Ustalenie odszkodowania w prawie cywilnym*, Warszawa 1975; Z. Radwański: *Zobowiązania – część ogólna*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 1995, s. 97; W. Czachórski: *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1994, s. 75 i n.

¹⁴ Tak G. Bieniek, (w:) *Komentarz...*, s. 55–56 oraz 179; Z. Banaszczuk: op. cit., s. 632 i n.

¹⁵ W doktrynie przyjmuje się, iż na gruncie prawa pracy wina ma szczególne znaczenie jako przesłanka odpowiedzialności pracowniczej. Samo pojęcie winy – występujące również w art. 52 § 1 k.p. – należy rozumieć subiektywnie. Uzasadnioną jest przy tym możliwość korzystania na gruncie art. 52 § 1 k.p., z konstrukcji winy przyjętej w art. 114 k.p. (Tak G. Bieniek: op. cit., s. 186).

¹⁶ Ciekawe uwagi w tej materii przedstawia M. Nesterowicz: *Odpowiedzialność kontraktowa i deliktowa (Uwagi de lege lata i o stosowaniu prawa)*, PiP 1999, nr 1, s. 19 i n.

¹⁷ Postanowienie SN z 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97 – OSNAP 1999, z. 2, poz. 48 – „*Obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (stanu nietrzeźwości) obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)*”.

¹⁸ **Art. 120 k.p.** – *«W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do jej naprawienia jest wyłącznie pracodawca»* (§ 1). *«Wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą przepisach niniejszego rozdziału (§ 2)»*.

¹⁹ Por. wyrok SN z 22 grudnia 1975 r., IV PR 273/75, niepublikowane.

²⁰ Umyślne wyrządzenie szkody zachodzi, gdy pracownik objął następstwa swego czynu **zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym** – por. – Uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75 – OSNCP 1976, z. 2, poz. 19.

²¹ Rozumie się przez to odpowiedzialność w **granicach rzeczywistej straty** (tzw. *damnum emergens*) i **utraconych korzyści** (tzw. *lucrum cessans*) – por. też – Uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – powołana w przypisie 18.

²² *Słownik Języka Polskiego* – praca zbiorowa pod red. M. Szymczaka, PWN, Warszawa 1984, s. 809.

²³ I PKN 193/97 – OSNAP 1998, z. 9, poz. 269.

²⁴ Tak uchwała z 20 stycznia 1995 r., II UZP 38/94 – OSNAP 1995, z. 11, poz. 135.

²⁵ I PKN 14/98 – OSNAP 1999, z. 6, poz. 210.

²⁶ I PRN 51/91 – OSA 1992, z. 11, poz. 4.

²⁷ Por. wyrok SN z 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97 – OSNAP 1998, z. 23, poz. 685; glosa: T. Liszcz – OSP 1999, z. 3, poz. 53; wyrok SN z 13 czerwca 1985 r., I PR 37/85 – OSNC 1986, z. 4, poz. 58; wyrok SN z 17 września 1984 r., I PRN 122/84 – OSNC 1985, z. 5–6, poz. 75.

²⁸ Zob. T. Liszcz: *Glosa do wyroku SN z 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97*, OSP 1999, z. 9, poz. 53.

²⁹ Z przeciwną sytuacją mieliśmy do czynienia pod rządami *Kodeksu pracy* w okresie przednowelizacyjnym, gdzie w art. 52 § 1 pkt 1 zawarto przykładowe wyliczenie przypadków ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, do których zaliczył ustawodawca *«dokonywanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego»* – zob. więcej – St. Rejman – (w:) *pracy zbiorowej* pod red. F. Ruska – *Kodeks Pracy z Komentarzem*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1979, s. 128 i n. oraz G. Bieniek: op. cit., s. 188 i n.

³⁰ Jak stanowi art. 18 ust. 1 *Ustawy z 17 grudnia 1974 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (t.j. Dz.U. z 1983 r., Nr 30, poz. 143) – *«Pracownik wykonujący w czasie zwolnienia lekarskiego od pracy inną pracę zarobkową lub uciążliwe czynności mogące przedłużyć okres niezdolności do pracy albo wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia – traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia»*. Zob. także wyrok SN z 12 sierpnia 1998 r., II UKN 172/98, Pr. Pracy 1999, z. 1, poz. 35; wyrok SN z 6 lutego 1998 r., II UKN 501/97 – OSNAP 1999, z. 3, poz. 97; wyrok SA w Łodzi z 23 maja 1997 r., III Aua 155/97, Pr. Pracy 1997, z. 7, poz. 47; wyrok SN z 17 sierpnia 1996 r., II UR 7/96, Prok. i Pr. 1996, z. 12, poz. 52.

³¹ III Apr 1/95; Pr. Pracy 1996, z. 2, poz. 43.