



Sygn. akt III PK 8/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa E. P.

przeciwko E. Spółce Akcyjnej w Ś.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 października 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 25 czerwca 2014 r.,

**oddala skargę kasacyjną, odstępując od obciążania powódki
zwrotem kosztów postępowania na rzecz strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2013 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. oddalił powództwo E. P. przeciwko E. Spółce Akcyjnej w Ś. o przywrócenie do pracy i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 17 sierpnia 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku specjalisty ds. prawnych, a od dnia 1 grudnia 2008 r. na stanowisku kierownika wydziału organizacyjno-prawnego. Bezpośrednim przełożonym powódki był prezes zarządu. W dniu 16 kwietnia 2011 r. powódka zachorowała i od tej daty była długotrwale niezdolna do pracy. W dniu 15 września 2011 r. powódka złożyła w organie rentowym wniosek o ustalenie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego po wyczerpaniu okresu zasiłkowego w dniu 14 października 2011 r. Decyzją z dnia 19 października 2011 r. organ rentowy przyznał powódce wnioskowane świadczenie na okres od 15 października 2011 r. do 11 kwietnia 2012 r. W dniu 19 marca 2012 r. powódka ponowiła wniosek o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego na kolejny okres przypadający po 11 kwietnia 2012 r. W celu rozpoznania tego wniosku organ rentowy wyznaczył powódce terminy badań lekarskich w dniach 12 i 17 kwietnia 2012 r. Pomimo tego, że w dniu 11 kwietnia 2012 r. upłynął okres pobierania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego przyznanego decyzją z dnia 19 października 2011 r., powódka po tej dacie nie stawiała się w miejscu pracy ani nie zawiadomiła pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności. O tej okoliczności kierownik kadr pozwanej spółki dwukrotnie (w dniach 17 i 25 kwietnia 2012 r.) zawiadomił prezesa zarządu, wskazując, że nieobecność powódki w pracy po dniu 11 kwietnia 2012 r. należy traktować jako nieusprawiedliwioną. Pismem z dnia 27 kwietnia 2012 r. pozwana oświadczyła, że rozwiązuje z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na braku zawiadomienia pracodawcy (najpóźniej w drugim dniu nieobecności w pracy) o przyczynie tej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania. W uzasadnieniu tego pisma pozwana podkreśliła, że powódka, w związku z zakończeniem udokumentowanego okresu niezdolności do pracy z powodu choroby, powinna stawić się w dniu 12 kwietnia 2012 r. w miejscu pracy albo poinformować pracodawcę najpóźniej w dniu 13 kwietnia 2012 r. o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, jednak tego obowiązku nie wykonała. Powyższe pismo powódka otrzymała w dniu 8 maja 2012 r. Tego samego dnia (8 maja 2012 r.) lekarz orzecznik ZUS w orzeczeniu lekarskim stwierdził, że stan zdrowia powódki uzasadnia przyznanie jej

świadczenia rehabilitacyjnego na okres kolejnych 6 miesięcy. W oparciu o to orzeczenie organ rentowy decyzją z dnia 21 maja 2012 r. przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 12 kwietnia 2012 r. do 8 maja 2012 r., odmawiając jej tego prawa w okresie od 9 maja 2012 r. do 8 października 2012 r. W następstwie wniesienia przez powódkę odwołania od tej decyzji organ rentowy w trybie autokontroli w dniu 26 czerwca 2012 r. zmienił częściowo swoje wcześniejsze rozstrzygnięcie o odmowie ustalenia powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego w ten sposób, że przyznał powódce świadczenie rehabilitacyjne od 1 czerwca 2012 r. do 8 października 2012 r. W dniu 12 czerwca 2012 r. powódka zawiadomiła Prokuraturę Generalną o podejrzeniu popełnienia na jej szkodę przestępstwa polegającego na naruszaniu praw pracowniczych w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce. Postanowieniem z dnia 3 sierpnia 2012 r. zostało wszczęte śledztwo w sprawie o naruszenie obowiązku poszanowania godności pracowniczej powódki w okresie od sierpnia 2008 r. do kwietnia 2012 r., to jest o czyn z art. 218 § 1 k.k., które następnie prokurator umorzył w dniu 22 listopada 2012 r. wobec niestwierdzenia dostatecznych danych uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu zabronionego. Sąd Rejonowy w G. nie uwzględnił zażalenia powódki na postanowienie prokuratora o umorzeniu śledztwa.

Dokonując powyższych ustaleń, Sąd pierwszej instancji nie dał wiary zeznaniom świadka D. P. (męża powódki) w części, w której świadek twierdził, że w dniu 18 lub 19 kwietnia 2012 r. wspólnie z powódką udał się do miejsca zamieszkania prezesa pozwanej spółki celem powiadomienia go, iż powódka otrzymała „przedłużenie” świadczenia rehabilitacyjnego i że w czasie tej wizyty prezes spółki miał wyrazić zgodę na udzielenie powódce urlopu wypoczynkowego, w związku z czym powódka nabrała uzasadnionego przekonania, iż jej nieobecność w pracy po dniu 11 kwietnia 2012 r. zostanie potraktowana jako usprawiedliwiona. Na podstawie innych dowodów przeprowadzonych w sprawie (ze świadków oraz dokumentu) Sąd Rejonowy wykluczył, by w dniach 18 lub 19 kwietnia 2012 r. mogło dojść do spotkania, o jakim wspominał świadek D. P., skoro w tym samym czasie prezes spółki spotkał się z innymi osobami w lokalu gastronomicznym znajdującym się w innej miejscowości niż ta, w której zamieszkuje.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do przekonania,

że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Według Sądu Rejonowego, w dniu 12 kwietnia 2012 r. (czyli pierwszego dnia po upływie okresu pobierania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego na podstawie decyzji z dnia 19 października 2011 r.) nie istniała jeszcze decyzja organu rentowego, z której by wynikało, że od tej daty powódka nadal posiada uprawnienie do pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez dalszy czas. Taka decyzja została wydana dopiero w dniu 21 maja 2012 r., przy czym poprzedzało ją orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dnia 8 maja 2012 r. wyrażające opinię o istnieniu przesłanek medycznych przemawiających za przyznaniem powódce świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres. W ocenie Sądu Rejonowego, z tego, że powódka już po otrzymaniu oświadczenia pracodawcy rozwiązującego z nią umowę o pracę (8 maja 2012 r.) okazała stronie pozwanej orzeczenie lekarza orzecznika ZUS (z tej samej daty), z którego należało wnosić, że po dniu 11 kwietnia 2012 r. była nadal niezdolna do pracy z powodu choroby, wcale nie świadczy o tym, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było niezgodne z prawem. Nie można bowiem pomijać istotnej w tej sprawie okoliczności, że powódka - zanim przedstawiła pracodawcy orzeczenie lekarza orzecznika ZUS - przez 26 dni nie przychodziła do pracy a pracodawca nie posiadał żadnej informacji o przyczynach tej absencji. Pozwana spółka przez 15 dni wyczekiwała na powrót powódki do wykonywania obowiązków pracowniczych (jak się okazało bezskutecznie), po czym dopiero wtedy zdecydowała się rozwiązać z powódką umowę o pracę w trybie natychmiastowym. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niezawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności powódki w pracy po dniu 11 kwietnia 2012 r., wbrew ciążącemu na niej w tym zakresie obowiązkowi pracowniczemu. Ten obowiązek funkcjonuje samoistnie i jest niezależny od innego obowiązku, którego istota sprowadza się do „formalnego usprawiedliwienia absencji w pracy”. Zdaniem Sądu Rejonowego, jeśli pracownik nie ma możliwości dostarczenia pracodawcy od razu dokumentu usprawiedliwiającego jego nieobecność w pracy, to - w celu zabezpieczenia się przed ewentualnym rozwiązaniem z nim stosunku pracy przez pracodawcę w trybie natychmiastowym - powinien zawiadomić pracodawcę o przyczynie niestawienia się do pracy w sposób przewidziany w § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i

Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1632) lub w inny sposób, który określają zakładowe przepisy prawa pracy. Powódka miała świadomość istnienia takiego obowiązku. Tymczasem - jak ustalono w sprawie - pozwany pracodawca w okresie od 12 kwietnia do 8 maja 2012 r. w żaden sposób nie został przez powódkę zawiadomiony o przyczynie jej absencji. Sąd Rejonowy zwrócił nadto uwagę, że w dniu 12 kwietnia 2012 r. powódka osobiście stawiała się na badania lekarskie, na które została wezwana przez organ rentowy a obowiązku powiadomienia pracodawcy o przyczynie absencji wcale nie musiała realizować osobiście. Mogła go wykonać w inny, prawnie dopuszczalny sposób (na przykład przy wykorzystaniu środków komunikowania się na odległość lub za pośrednictwem męża). Powódka w tym czasie nie była obłożnie chora ani nie wystąpiły żadne zdarzenia losowe uniemożliwiające zawiadomienie pracodawcy. W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie ma wątpliwości, że powódka faktycznie dysponowała wystarczającymi możliwościami, aby zakomunikować pracodawcy przyczyny nieobecności w pracy po dniu 11 kwietnia 2012 r. W konsekwencji powódka dopuściła się ciężkiego i zawinionego (co najmniej w formie rażącego niedbalstwa) naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest zawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy. O takiej kwalifikacji jej zachowania świadczą liczba dni, w ciągu których powódka nie powiadomiła strony pozwanej o przyczynie swej nieobecności, legitymowanie się przez powódkę wykształceniem prawniczym, jej długoletni staż zawodowy, zajmowanie przez nią eksponowanego stanowiska kierowniczego, jak również dysponowanie służbowym sprzętem pozwalającym na komunikowanie się z pracodawcą (telefonem komórkowym oraz komputerem). Wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy była prawdziwa, gdyż było nią niepoinformowanie pracodawcy o przyczynie absencji powódki w czasie, w którym pozwana spółka była słusznie przekonana o tym, że obowiązkiem powódki było stawienie się w miejscu pracy celem jej świadczenia. Pozwana spółka przez kilkanaście dni nie miała wiedzy dlaczego pracownica kierująca jednym z kluczowych działów nie przychodzi do pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, w takich wypadkach to nie pracodawca ma nawiązywać

kontakt z pracownikiem, by zapytać go o przyczynę nieobecności w pracy, lecz stosowne zawiadomienie o przyczynie nieobecności powinno leżeć w interesie pracownika. Kwestia, czy brak takiego zawiadomienia i tym samym naruszenie jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych, kwalifikuje się w danych okolicznościach do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., należy do uznania pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 25 czerwca 2014 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne, jak również podtrzymał argumentację prawną tego Sądu. W szczególności Sąd Okręgowy podniósł, że w sprawie nie chodziło o to, iż decyzja o przedłużeniu okresu pobierania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego (która sama w sobie stanowi okoliczność usprawiedliwiająca nieobecność pracownika w pracy) nie zapadła we właściwym czasie (czyli najpóźniej w dniu, w którym mijał poprzedni okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego), ale o to, że powódka nie powiadomiła pracodawcy we właściwym czasie o przyczynie swej nieobecności w pracy. Według Sądu odwoławczego, skoro powódka nie zawiadomiła pracodawcy o przyczynie swej nieobecności w pracy po dniu 11 kwietnia 2012 r., to jej zaniechanie rzeczywiście było przejawem ciężkiego i zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co uzasadniało zastosowanie wobec niej trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Trudno bowiem wymagać od jakiegokolwiek pracodawcy, aby tolerował, że podlegli mu pracownicy nie stawiają się do pracy i nie informują go o przyczynie nieobecności.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. „poprzez jego błędną wykładnię, dokonując ustalenia, iż w zaistniałym stanie faktycznym przedmiotowej sprawy zachowanie Powódki w zakresie powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujące zastosowaniem wobec niej rozwiązania umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia”. W uzasadnieniu podstawy kasacyjnej skarżąca

wywiodła w szczególności, że dochowała wszelkich starań, aby w sposób właściwy powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności w pracy przypadającej po dniu 11 kwietnia 2012 r. Według skarżącej, kwalifikowany sposób zakończenia stosunku pracy przewidziany w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. powinien być stosowany przez pracodawcę tylko w tych sytuacjach, w których ze względu na zachodzące okoliczności, nie można poprzestać tylko na wypowiedzeniu umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie takie nadzwyczajne okoliczności nie zaistniały, wobec czego rozwiązanie umowy o pracę z powódką należy traktować jako działanie sprzeczne z prawem. Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę „poprzez uznanie za niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz przywrócenie powódki do pracy u pozwanej spółki na dotychczasowym stanowisku pracy z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania, a w razie przyjęcia jej do rozpoznania, o oddalenie skargi w całości i zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie może być uwzględniona, bo jedyny podniesiony w niej zarzut - w zakresie obrazy prawa materialnego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) - jest nieuzasadniony. Bezzasadność tego zarzutu wynika w pierwszej kolejności stąd, że w zasadniczym stopniu został on skonstruowany w oparciu o fakty, które nie były objęte ustaloną podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku. Z drobiazgowo poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji (w całości zaaprobowanych przez Sąd Okręgowy i przyjętych za jego własne), którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynika, że w okresie od 12 kwietnia 2012 r. do 8 maja 2012 r. powódka w żaden sposób nie zawiadomiła pozwanego pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności w pracy po dniu 11 kwietnia 2012 r., mimo że dysponowała odpowiednimi środkami technicznymi, aby

to uczynić (przekazanie takiej informacji nie wymagało od powódki osobistego stawiennictwa w miejscu pracy). Nie ulega przy tym wątpliwości - na co trafnie zwróciły uwagę Sądy obu instancji - że zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy dotyczącymi sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy powódka była zobowiązana do wykonania tego obowiązku nie później niż do dnia 13 kwietnia 2012 r. Zaniechanie spełnienia tego obowiązku (zwlekkanie przez powódkę z jego wykonaniem aż do dnia 8 maja 2012 r., kiedy to stosunek pracy uległ rozwiązaniu) może zatem zostać zakwalifikowane jako czyn szczególnie naganny, zwłaszcza gdy weźmie się pod uwagę okoliczności, w jakich do niego doszło. Sądy obu instancji słusznie wywiodły, że powódka jako osoba legitymująca się wyższym wykształceniem prawniczym i zajmująca od kilku lat eksponowane stanowisko w zakładzie pracy, musiała sobie zdawać sprawę z tego, jakie podstawowe obowiązki wobec pracodawcy na niej spoczywają. W szczególności powinna liczyć się z tym, że niezawiadomienie pracodawcy w terminie do dnia 13 kwietnia 2012 r. o przyczynie absencji chorobowej, w sytuacji gdy nie zachodziły żadne przeszkody faktyczne ani prawne do tego, by ten obowiązek wykonać, może ją narazić na ujemne konsekwencje włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Czym innym jest opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia (nieusprawiedliwienie faktycznej nieobecności pracownika w miejscu pracy), a czym innym niepowiadomienie (nieuprzedzenie) pracodawcy (w terminie) o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania. Na to rozróżnienie niejednokrotnie zwracano uwagę w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Skoro nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych, to przyjmuje się, że pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia (wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 416/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 596). Jeśli więc pracodawca wskazuje jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę „opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia”, podczas gdy pracownik usprawiedliwił nieobecność w pracy, choć uczynił to z opóźnieniem, to podana w tych okolicznościach przyczyna ustania

stosunku pracy jest nierzeczywista, co w konsekwencji uprawnia pracownika do realizacji roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

W ustalonych okolicznościach rozpoznawanej sprawy pozwany pracodawca nie zarzucił jednak powódce popełnienia czynu polegającego na niestawieniu się w miejscu pracy bez usprawiedliwienia, ale jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał niepowiadomienie go w terminie (który upływał w dniu 13 kwietnia 2012 r.) o przyczynie absencji w pracy i planowanym okresie dalszej nieobecności powódki. Niewątpliwie była to przyczyna rzeczywista i uzasadniona, skoro zaniechanie powódki w tym względzie, ewidentnie naruszało jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaniechanie obowiązku terminowego zawiadomienia pracodawcy o przyczynie i planowanym okresie nieobecności pracownika w pracy jest traktowane w orzecznictwie jako okoliczność uprawniająca pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. w szczególności wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 1977 r., I PRN 21/77, LEX nr 14369 oraz z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800, który zapadł w odniesieniu do stanu faktycznego niemal identycznego z ustalonym w rozpoznawanej sprawie). Z obowiązku zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy nie zwalnia pracownika przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego bezpośrednio po wyczerpaniu zasiłku chorobowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 551/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 510). Ten pogląd należy również odnieść do sytuacji, w której pracownikowi przyznano świadczenie rehabilitacyjne na dalszy okres, przypadający bezpośrednio po zakończeniu okresu wcześniejszego pobierania tego świadczenia.

Powódka powołuje się w skardze kasacyjnej na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99 (OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 752), zgodnie z tezą którego „pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności”. Powołanie to jest o tyle nieuprawnione, że przedstawiony pogląd został wyrażony w odniesieniu do zupełnie innego stanu faktycznego niż stanowiący podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku. W stanie faktycznym tamtej sprawy (I PKN 126/99)

pracownik - w związku z narodzinami trzeciego dziecka i pobytem żony w szpitalu położniczym - przez 5 dni musiał opiekować się dwójką małych dzieci (4 i 8 lat). Poinformował o tym ustnie swego przełożonego, nie przedstawiając jednak w kadrach stosownego zaświadczenia ani wniosku o udzielenie urlopu okolicznościowego. Dopiero w piątym dniu nieobecności wysłał (jak się okazało bezskutecznie) do kadr - za pośrednictwem swego sąsiada - zaświadczenie o urodzeniu się dziecka i pobycie żony w szpitalu. W tych nadzwyczajnych okolicznościach Sąd Najwyższy przyjął, że powód w gruncie rzeczy „starał się usprawiedliwić swoją nieobecność” choć uczynił to w sposób nieprawidłowy. Zważywszy na odmienną naturę stanów faktycznych stanowiących podłoże wyrokowania w sprawie, na którą powołuje się skarżąca oraz w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania, należy uznać, że przedstawiony wyżej pogląd Sądu Najwyższego - z oczywistych względów - nie może mieć zastosowania do sytuacji faktycznej i prawnej, w jakiej znalazła się powódka. Na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w rozpoznawanej sprawie nie można bowiem utrzymywać, że powódka „starła się” usprawiedliwić swoją nieobecność w pracy. Ustalono bowiem, że dopiero w dniu 8 maja 2012 r. (po niemal miesiącu absencji) przekazała pracodawcy informację na temat jej stanu chorobowego stwierdzonego przez lekarza orzecznika ZUS, nie wyjaśniła, jakie przeszkody uniemożliwiały jej terminowe dopełnienie ciężącego na niej obowiązku podania przyczyny absencji po dniu 11 kwietnia 2012 r., a jako osoba zajmująca jedno z kierowniczych stanowisk w pozwanej spółce była zobowiązana do szczególnej dbałości o przestrzeganie regulaminu pracy i porządku ustalonego w zakładzie pracy. W świetle ustaleń poczynionych w rozpoznawanej sprawie ciężkie i zawinione naruszenie przez powódkę obowiązku w tym zakresie nie budzi zatem wątpliwości, wobec czego zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego jest prawidłowy, bo został oparty na właściwej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oddalił skargę kasacyjną powódki jako pozbawioną uzasadnionej podstawy i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., kierując się tymi samymi względami, z powodu których Sąd drugiej instancji częściowo zwolnił powódkę z obowiązku uiszczenia opłaty od skargi kasacyjnej.

kc