

Wyrok z dnia 2 lutego 2001 r.

I PKN 233/00

Z reguły nie jest celowe przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (art. 56 § 2 KP w związku z art. 45 § 2 KP) pracownika, z którym z powodu samowolnej odmowy wykonywania pracy rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z naruszeniem art. 52 § 3 KP.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Roman Kuczyński,
Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca)

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 lutego 2001 r. sprawy z powództwa Bogdana C., Wiesława R., Adama Ł., Jerzego W., Henryka T., Jana L., Roberta D., Artura P., Andrzeja W., Zbigniewa G. i Andrzeja K. przeciwko M. Przedsiębiorstwu Budowlanemu SA w M. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 25 listopada 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt I i III i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie wyrokiem z dnia 25 listopada 1999 r. zmienił zaskarżony przez powodów wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Mielcu z dnia 11 sierpnia 1999 r., oddalający ich powództwa, w ten sposób, że przywrócił do pracy na poprzednich warunkach w pozwanym M. Przedsiębiorstwie Budowlanym S.A. w M. powodów: Bogdana C., Wiesława R., Jerzego W., Henryka T., Jana L., Roberta D. i Zbigniewa G., na rzecz których zasądził stosowne wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem jej podjęcia u pozwanego. Natomiast zmieniając wyrok w stosunku do powodów Andrzeja W. i Adama Ł. zasądził odszkodowania za okres, do którego miały trwać ich terminowe

stosunki pracy oraz oddalił ich apelacje w zakresie żądania przywrócenia ich do pracy. Nadto zasądził na rzecz każdego z powodów koszty zastępstwa procesowego.

W sprawie tej ustalono, że powodowie byli zatrudnieni u pozwanego jako robotnicy budowlani, ostatnio na budowie w W., gdzie zostali zakwaterowani w bardzo trudnych warunkach. Po interwencjach zmieniono im po upływie trzech tygodni miejsca zakwaterowania. Powodowie byli zmuszeni do codziennego 10 godzinnego wykonywania zatrudnienia w bardzo trudnych warunkach pracy, a zaplecze socjalne było znikome. Zgodnie z regulaminem pracy powodowie byli wynagradzani w systemie akordowym, w którym ich wydajność pracy była liczona stosunkiem godzin przepracowanych do godzin normatywnych, wynikających z normy krajowej lub z kalkulacji. W dniu 11 marca 1999 r. pozwany pracodawca otrzymał pismo podpisane przez 52 pracowników, w tym przez powodów, które wyrażało niezadowolenie z warunków pracy i żądanie podwyższenia stawek zaszeregowania i stawek akordowych, przyznania dnia wolnego z tytułu rozłąki, zmiany sposobu rozliczania dziennej diety i poprawy warunków socjalnych. Pracownicy zażądali niezwłocznego spełnienia swoich żądań i oświadczyli, że nadal będą pracować w godzinach od 8⁰⁰ do 15⁰⁰. Na zarzuty odpowiedział pozwany pracodawca w dniu 15 marca 1999 r., kwestionując niepodjęcie pracy po godzinie 15⁰⁰. W tym samym dniu odbyło się spotkanie pracowników z przedstawicielami związków zawodowych. Załoga odmówiła pracy po tej godzinie w dniu 22 i 23 marca 1999 r. W tym samym dniu zarząd pozwanego pracodawcy poinformował związki zawodowe o zamiarze rozwiązania umów o pracę z 45 pracownikami z powodu odmowy pracy w godzinach nadliczbowych. Pismem z dnia 25 marca 1999 r. związki zawodowe „B.” nie wyraziły na to zgody, natomiast NSZZ „Solidarność” nie zajął stanowiska w sprawie. Pozwany ponownie zwrócił się do związków zawodowych „B.” o wyrażenie zgody na zwolnienie dyscyplinarne powodów, natomiast w stosunku do pozostałych pracowników zatrudnionych na budowie zaproponował wypowiedzenie umów o pracę. Jako przyczynę rozwiązania stosunków pracy wskazał odmowę pracy w godzinach nadliczbowych oraz przyczynienie się do niewywiązywania się pozwanego z zawartych kontraktów z inwestorami i pogorszenie wizerunku firmy, co będzie miało negatywny wpływ na pozyskiwanie nowych zleceń. Związki zawodowe „B.” pismem z dnia 25 marca 1999 r. wyraziły zgodę na rozwiązanie z powodami umów o pracę.

Na podstawie takich ustaleń Sąd Rejonowy oddalił powództwa, argumentując, że ich wydłużony dobowy czas pracy został wynegocjowany z działającymi u pozwanego związkami zawodowymi. Ponadto na podstawie pisma Zarządu pozwanego z dnia 15 marca 1999 r. kierownictwo budowy miało obowiązek ewidencjonowania pracy w godzinach nadliczbowych od 1 marca 1999 r. Powodowie znali warunki zatrudnienia przed przystąpieniem do pracy w W. i zmiany swoich warunków zatrudnienia powinni domagać się przy pomocy środków dopuszczonych przez prawo. Dlatego odmowa przez nich pracy w godzinach nadliczbowych stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż była dowolna, bez poparcia związków zawodowych, z ryzykiem narażenia pozwanego pracodawcy na straty i utratę wizerunku firmy na rynku budowlanym. Ponadto powodowie nie podnosili zarzutu przekroczenia kodeksowo dopuszczalnej liczby 150 godzin nadliczbowych, w związku z tym nie mogli z tego zarzutu skorzystać.

Reformując zaskarżony przez powodów wyrok Sąd drugiej instancji uznał w szczególności za uzasadniony apelacyjny zarzut naruszenia art. 53 § 3 KP w związku z art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), który przewiduje obowiązek pracodawcy zwrócenia się do zakładowych organizacji związkowych o informację o pracownikach korzystających ze związkowej obrony w indywidualnych sprawach pracowniczych. W rozpoznawanej sprawie członkiem NSZZ „Solidarność” był jedynie powód Zbigniew G. Natomiast pozwany nie zwracał się do działających w zakładzie pracy organizacji związkowych o informację, czy powodowie korzystają z takiej ochrony. Jednocześnie w stosunku do NSZZ „Solidarność” pozwany nie zachował 3 dniowego terminu z art. 52 § 3 KP, skoro zawiadomił zakładową organizację tego Związku o zamiarze rozwiązania z powodami umów o pracę pismem z dnia 23 marca 1999 r. i wręczył im pisma rozwiązujące stosunki pracy bez wypowiedzenia już w dniu 26 marca 1999 r., pomimo że ta zakładowa organizacja związkowa nie zajęła stanowiska w sprawie. W konsekwencji pozwany naruszył ustawowy termin z art. 52 § 2 KP, co stanowiło samo w sobie o niezgodnym z prawem rozwiązaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 KP.

Równocześnie Sąd ten uznał, że rozwiązanie z powodami umów o pracę było sprzeczne z treścią art. 52 § 1 KP, zwracając w pierwszym rzędzie uwagę, że pozwany zastosował ten tryb jedynie wobec powodów. Pozostali pracownicy zatrudnieni na budowie w tych samych okolicznościach sprawy nadal są pracownikami albo wy-

powiedziano im umowy o pracę. Te fakty wzbudziły wątpliwości Sądu Okręgowego co do legalności natychmiastowego zwolnienia z pracy powodów. Sąd ten zakwestionował zasadność wskazania przez pozwanego pracodawcę jako współprzyczyny dyscyplinarnego zwolnienia z pracy przyczynienia się powodów do niewywiązywania się pozwanego z kontraktów budowlanych i pogorszenia wizerunku firmy w sytuacji, gdy powodowie odmówili pracy w godzinach nadliczbowych w dniach 22 i 23 marca 1999 r., a pozwany rozwiązał z nimi umowy o pracę już w dniu 26 marca 1999 r. Takie stanowisko nie zasługiwało na wiarę, było pozbawione całkowicie podstaw w ustaleniach dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, jak również w zasadach logiki i doświadczenia życiowego. Sąd Okręgowy wskazał, że odmowa przez powodów świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych nie powinna być oceniana bez pominięcia bardzo trudnych warunków wykonywania pracy oraz braku ewidencjonowania przez pozwanego ponadwymiarowego czasu pracy. Brak było podstaw do ustalenia, że u pozwanego pracodawcy wydłużony rozkład czasu pracy był wprowadzony zgodnie z obowiązującymi przepisami (art. 129⁴ § 1 i 2 KP). W szczególności pracownikom nie rozliczano i nie płacono za godziny nadliczbowe, a prawidłowy system rozliczania czasu pracy został wprowadzony dopiero z dniem 1 czerwca 1999 r. Dlatego w ocenie Sądu Okręgowego nie budziły zdziwienia żądania pracowników, którzy domagali się wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, bądź wprowadzenia podwyżek stawki godzinowej jako rekompensaty z tego tytułu. Sąd ten zwrócił także uwagę, że pomimo odmowy świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych powodowie wykonywali wszystkie prace wynikające z cyklu technologicznego poza normalnym czasem pracy. Ponadto w czasie zatrudnienia na budowie w W. powodowie byli pozbawieni elementarnego zaplecza socjalnego, które nieznacznie się poprawiło dopiero po interwencjach pracowników.

Na podstawie takich ustaleń Sąd Okręgowy przywrócił powodów do pracy i zasądził na ich rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, z wyjątkiem dwóch z nich, których łączyły z pozwanym terminowe stosunki pracy. Równocześnie Sąd ten, odnosząc się do zarzutu nadużycia prawa (art. 8 KP), uznał, że brak było uzasadnionych podstaw prawnych do zasądzenia na rzecz powodów, zamiast przywrócenia ich do pracy, odszkodowań na podstawie art. 45 § 2 w związku z art. 477¹ § 2 KPC, argumentując, że takiemu rozstrzygnięciu sprzeciwiało się ujawnione naruszenie przez pozwanego pracodawcę przepisów prawa pracy w zakresie stosowania przepisów o czasie pracy i przepisów bhp.

W kasacji pozwanego podniesiono następujące zarzuty:

1) naruszenia art. 52 § 3 KP w związku z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych - przez przyjęcie, że pozwany naruszył obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową, 2) naruszenia art. 23² KP - przez uznanie, że pozwany miał obowiązek konsultacji rozwiązania umów o pracę z zakładowymi organizacjami związkowymi w sytuacji, gdy posiadał przed dniem 26 marca 1999 r. (dniem podjęcia decyzji o zwolnieniach) wiedzę od tych organizacji, że poza Zbigniewem G. żaden z powodów nie był członkiem zakładowych organizacji związkowych i żaden nie wystąpił do nich o związkową obronę ich praw, 3) naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP - przez uznanie, że zachowanie się powodów nie było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji stawiania wygórowanych żądań 300% podwyżek godzinowych stawek ich wynagrodzenia i realnej groźby przerwania pracy od kwietnia 1999 r, 4) naruszenia art. 52 § 1 pkt 2 KP - przez uznanie wątpliwości w zakresie zróżnicowanego potraktowania powodów i pozostałych pracowników, 5) naruszenia art. 8 KP w sytuacji ewidentnego nadużycia prawa przez powodów, których nieaprobowane przez zakładowe związki zawodowe nadmierne żądania płacowe zagrażały istnieniu pozwanego i naraziły go na wymierne straty oraz utratę rynku w W., a którzy w 1998 r. byli co najmniej kilkadziesiąt dni nieobecni w pracy i mieli świadomość przedłużonego czasu pracy na budowie w W. oraz mogli na drodze prawnej uzyskać prawo do wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe oraz dni wolne w terminach późniejszych, w przedłużonym do 6 miesięcy okresie rozliczeniowym, 6) naruszenia art. 59 KP w związku z art. 58 KP - przez uznanie w stosunku do powodów Adama Ł. i Andrzeja W., że naruszone zostały przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, 7) naruszenia art. 18 KP - przez uznanie, że korzystniejsze rozwiązanie dla pracowników zatrudnienie w wydłużonym czasie pracy powodów było naruszeniem prawa, 8) naruszenia art. 129 § 1-3 KP - przez uznanie, że wprowadzony przez pozwanego w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi i zatwierdzony przez inspektora pracy system wydłużonego czasu pracy „upoważniał” powodów do odmowy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, 9) naruszenia art. 133 § 1 pkt 2 i § 2 KP - przez przyjęcie, że powodowie nie mieli obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych, 10) naruszenia art. 382 KPC - przez merytoryczne orzeczenie Sądu Okręgowego z naruszeniem istotnych ustaleń Sądu Rejonowego i bez dokonania własnych ustaleń, pomimo nieprzeprowadzenia postępowania dowodowego, co naruszało art. 386 § 1

KPC, 11) naruszenia art. 233 § 1 KPC - przez odstępstwo od zasady swobodnej oceny dowodów.

Na tych podstawach skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia apelacji powodów i zasądzenia kosztów postępowania, ewentualnie wnosił o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacyjny zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP jest uzasadniony. Samowolne zachowania się pracowników, którzy świadomie odmawiają wykonywania poleceń przełożonych wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w sposób zagrażający istotnym interesom pracodawcy uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 11, poz. 323). Zastosowanie takiego trybu zwolnienia pracowników świadomie naruszających podstawowy obowiązek wykonywania pracy jest w zasadzie niezależne od przyczyn, jakie doprowadziły do nielegalnej odmowy świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. W przypadku powodów tymi przyczynami były wadliwe ewidencjonowanie, rozliczanie i wynagradzanie pracy w godzinach nadliczbowych oraz należnych kosztów delegacji służbowych (diet), obawy co do uzyskania innych świadczeń od pracodawcy (dni wolnych z tytułu rozłąki), a także trudne warunki pracy oraz zakwaterowania. W celu wymuszenia należytego wykonywania tych powinności przez pracodawcę pracownicy powinni wykorzystywać środki przewidziane w prawie pracy, tj. podejmować zbiorowe działania interwencyjne w związkach zawodowych lub wykorzystywać indywidualną sądową drogę dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy. Trzeba tu także podkreślić, że obowiązujący Kodeks pracy przewiduje nawet możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku terminowych umów o pracę - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni (art. 55 § 1¹ KP). Powyższe możliwości prawne powinny oznaczać brak akceptacji dla pracowniczych zachowań anarchizujących stosunki pracy.

Natomiast Sąd drugiej instancji bezpodstawnie uznał, że fakty naruszania lub zagrożenia naruszenia przez pracodawcę pracowniczych uprawnień ze stosunku

pracy, które można było skorygować w drodze wykorzystania dostępnych środków prawnych, mogły usprawiedliwiać odmowę świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, tj. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy też wyraźnie podkreślić, że legalna odmowa świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, stosowanej w przypadku szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 133 § 1 pkt 2 KP), jest dopuszczalna tylko w razie zakwestionowania tych potrzeb (a contrario art. 133 § 1 pkt 2 KP) lub w razie przekroczenia maksymalnego dobowego lub rocznego limitu tych godzin (a contrario art. 133 § 2 KP). Na takie okoliczności sprawy nie powoływali się powodowie, którzy zaprzestali świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w istocie rzeczy w celu wywarcia presji na pracodawcy dla uzyskania podwyżek wynagrodzeń za pracę, bez uwzględnienia negatywnych dla pracodawcy skutków prawnych, jakie mogła pociągać odmowa pracy w godzinach nadliczbowych.

W szczególności rażące naruszenie obowiązków pracowniczych przez powodów bezpośrednio zagroziło istotnym interesom gospodarczym pozwanego. W tym zakresie Sąd Najwyższy potwierdził trafność zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC w związku z art. 382 KPC, wynikający z dowolnego przyjęcia przez Sąd drugiej instancji, że odmowa wykonywania przez dwa dni pracy w godzinach nadliczbowych nie mogła spowodować utraty dobrego wizerunku firmy pozwanego pracodawcy lub wpływać na zdolność wywiązywania się z zawartych kontraktów, jeżeli zważyć, że kontrahent pozwanego już w piśmie z dnia 25 marca 1999 r. [...], informował pozwanego, że nieprzestrzeganie przez jego pracowników uzgodnionego harmonogramu wykonywania robót budowlanych wpłynęło na przekazanie części robót innemu wykonawcy oraz zagroziło zawieraniu dalszych kontraktów z pozwanym. W konsekwencji Sąd Najwyższy uznał, że zachowania się powodów mogły być kwalifikowane nie tylko jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale jako wyjątkowo rażące naruszenie powinności pracowniczych, które zagroziły istotnym interesom ekonomicznym pozwanego pracodawcy, a przez to mogły być powołane jako uzasadniona przyczyna rozwiązania z powodami umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Powyższe wymaga co najmniej zweryfikowania oceny prawnej roszczeń powodów o przywrócenie do pracy, nawet w wypadku potwierdzenia się zarzutu naruszenia przez pracodawcę trybu z art. 52 § 3 KP. W zakresie obowiązku zachowania trybu związkowej konsultacji rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy

powodów należy zbadać twierdzenia pozwanego, iż znał on stanowisko obu zakładowych organizacji związkowych o tym, że powodowie, za wyjątkiem Jana L. - członka Związku „B.” i Zbigniewa G. - członka „Solidarności”, nie występowali o związkową obronę, o czym zeznali obaj przewodniczący tych organizacji na rozprawie w dniu 5 sierpnia 1999 r. [...]. Nawet jednak stwierdzenie uchybienia przez pracodawcę art. 52 § 3 KP, wobec dokonania czynności rozwiązyjących stosunki pracy w trzecim dniu od zawiadomienia zakładowej „Solidarności”, która nie zajęła stanowiska w sprawie, nie powinno prowadzić do przywrócenia do pracy powodów, którzy ciężko naruszyli podstawowy obowiązek pracy w sposób naruszający interesy ekonomiczne pracodawcy. Ciężar gatunkowy i skutki rażącego naruszenia przez powodów ich podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy pozwany mógł dopuścić się naruszenia art. 52 § 3 KP, a nie - jak to przyjął Sąd drugiej instancji - dopuścił się naruszenia „szeregu przepisów” o rozwiązywaniu umów o pracę, uzasadniają - w ocenie Sądu Najwyższego - zasądzenie na rzecz powodów odszkodowań z tytułu ewentualnego niezgodnego z prawem niezwłocznego rozwiązania umów o pracę, zamiast przywrócenia ich do pracy, i to nie tylko z punktu widzenia oddziaływania klauzuli zawartej w art. 8 KP. W przypadku bowiem natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy, spowodowanego samowolną odmową wykonywania pracy przez pracownika, które nastąpiło z naruszeniem przepisów formalnych o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, z reguły nie jest celowe uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracownika, który bezzasadnie odmawiał świadczenia pracy, a sąd pracy orzeka wówczas o odszkodowaniu (art. 56 § 2 KP w związku z art. 45 § 2 KP).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował na podstawie art. 393¹³ KPC, pozostawiając Sądowi drugiej instancji orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego strony pozwanej.

=====