

Wyrok z dnia 9 maja 2000 r.

I PKN 619/99

Powstrzymanie się pracownika od wykonywania pracy w warunkach nie odpowiadających przepisom BHP nie stanowi naruszenia obowiązku świadczenia pracy, tylko wtedy gdy pracownik zawiadomił o tym niezwłocznie przełożonego (art. 210 § 1 KP).

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2000 r. sprawy z powództwa Mariana D., Antoniego G., Romana G., Adama W. i Jerzego P. przeciwko „G.” - Zakładowi Maszyn Górniczych Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o przywrócenie do pracy i odszkodowanie, na skutek kasacji powoda Mariana D. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 17 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 17 czerwca 1999 r. [...], zmienił w części dotyczącej kosztów wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gorlicach z dnia 9 marca 1999 r. [...], przywracający Antoniego G., Romana G., Adama W., Jerzego P. do pracy w Zakładach Maszyn Górniczych „G.” Spółka z o.o. G. i zasądzający na ich rzecz kwoty: 1.781,60 zł, 1871,26 zł, 1894,75 zł, 1678,12 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz oddalający powództwo „ w stosunku do powoda Mariana D.”, w pozostałym zakresie oddalając apelację powodów.

Powodowie zostali oddelegowani do pracy w Kopalni Węgla Kamiennego „Z.” w różnych terminach w czerwcu 1998 r., gdzie, w ramach zobowiązań gwarancyjnych, mieli wymieniać rurki zasilające w podporach hydraulicznych. Obowiązki pro-

dowego pracodawca powierzył Marianowi D. Powodowie wykonywali pracę pod ziemią w godzinach nocnych. Zjeżdżali na dół o godz. 2³⁰, a wyjeżdżali na powierzchnię między godz. 9³⁰ a 10⁰⁰ rano. Każdy zjazd odnotowywany był w książce zjazdów gości. Wobec zawiadomienia pracodawcy przez głównego mechanika kopalni, że powodowie nie stawili się w pracy w dniach od 20 do 23 lipca, w celu sprawdzenia tej informacji, na polecenie J.S., do kopalni „Z.” wyjechał J.T. W dniu 24 lipca 1998 r. zjechał pod ziemię, nie zastał w pracy powodów Mariana D. i Jerzego P. Pracownica kopalni na jego prośbę sporządziła listę zjazdów gości. Antoni G. Nie zjechał do pracy w dniach: 6, 13, 14, 20, 21, 22, 23 lipca; Adam W. w dniach: 6, 13, 14, 17, 20, 21, 22, 23 lipca; Jerzy P. w dniach: 6, 13, 14, 15, 20, 21, 22 lipca; Roman G. w dniach: 6, 13, 14, 20, 21, 22, 23 lipca; Marian D. w dniach: 6, 13, 14, 15, 20, 21, 22 lipca. J.T. stwierdził, że wykonano mniej pracy niżby to wynikało z telefonicznej informacji przekazywanej przełożonemu J.S. przez Mariana D.

Zdaniem Sądu, niebezpieczne warunki pracy, na co powoływali się powodowie, nie usprawiedliwiają niezgłoszenia się w miejscu wykonywania pracy. Zgodnie z art. 210 §1 KP pracownik może powstrzymać się od wykonywania pracy jeżeli warunki jej świadczenia zagrażają zdrowiu lub życiu, ale ma obowiązek poinformowania o tym przełożonego. Pracownik nie może również udzielać sam sobie urlopu wypoczynkowego. W ocenie Sądu, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP z powodem Marianem D. było uzasadnione i prawidłowe. Pełnił on funkcję przełożonego powodów. Odpowiedzialny był nie tylko za prawidłowy przebieg pracy, ale także za dyscyplinę w grupie (zespołe). Wykonywanie pracy w ustalonych dniach i godzinach było obowiązkiem nie tylko podległych mu pracowników, ale i samego powoda. Nieobecności w pracy nie usprawiedliwiały takie okoliczności podane przez niego jak niezabezpieczenie frontu robót czy brak narzędzi. Miał on obowiązek powiadomienia przełożonego o tych faktach. Samowolnie decydując o niewykonywaniu pracy uchybił obowiązkom pracowniczym określonym w art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 4 KP. Wypowiedzenie umowy o pracę pozostałym powodom było wprawdzie uzasadnione, jednak strona pozwana naruszyła art. 30 § 4 KP wadliwie określając przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Sformułowanie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych podczas oddelegowania do prac naprawczych w KWK Z. w lipcu 1998 r.” jest bowiem nazbyt ogólnikowe.

Wyrok ten Marian D. zaskarżył kasacją. Wskazując jako jej podstawy: naruszenie prawa materialnego, a to art. 52 § 1 pkt 1 KP „przez przyjęcie, że powód Ma-

rian D. dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych podczas oddelegowania do pracy w KWK „Z.” polegającego na nieświadczaniu pracy bez usprawiedliwienia, a co najmniej nie pozostawał w gotowości do świadczenia pracy w dniach 6, 13, 14, 15, 20, 21, 22, 23 i 24 lipca 1998 r.” oraz art. 5 KC przez jego niezastosowanie „w kontekście skali naruszeń prawa pracy przez stronę pozwaną”, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Gorlicach do ponownego rozpoznania „przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym”. W uzasadnieniu kasacji skarżący polemizuje z ustaleniami Sądu, podnosząc zwłaszcza błędne ustalenie dat nieusprawiedliwionej jego nieobecności w pracy. Twierdzi, że nie miał obowiązku składania codziennych raportów z postępu robót, zaś w dniu 24 lipca zjechał pod ziemię o godz. 22⁰⁰ i dlatego o 5 rano J.T. nie zastał go w miejscu wykonywania pracy. Marian D. kwestionuje także dokonaną przez Sąd ocenę materiału dowodowego. Zarzuca w tym zakresie pominięcie obiektywnego braku możliwości wykonywania pracy, braku stosownego przygotowania zawodowego powoda do kierowania brygadą w ruchu zakładu górniczego, wynikającego z przepisów bhp zakazu używania niektórych urządzeń (palników tlenowych), powierzenia przez pracodawcę pracy ze świadomością, że naruszają zasady bezpieczeństwa pracy. Jeżeli nawet powstrzymując się od świadczenia pracy naruszył swoje obowiązki, to nie można mu przypisać winy. Skoro, zdaniem skarżącego, przez okres 27 lat pracował u strony pozwanej nienagannie, utracił zdrowie, to uzasadnione było zastosowanie do niego ochrony z art. 5 KC.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Jako podstawę kasacji pełnomocnik Mariana D. wskazał naruszenie przepisów prawa materialnego. Pomimo to uzasadnienie skargi niemal w całości dotyczy nie powołanej w niej i nie skonkretyzowanej podstawy procesowej. Sąd Najwyższy zgodnie z art. 393¹¹ KPC rozpoznaje sprawę w granicach kasacji. Wobec braku zarzutu naruszenia przepisów postępowania i skutecznego zakwestionowania ustaleń stanowiących faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, ustalenia poczynione przez Sąd należy uznać za niewadliwe. Jest z nimi związany także Sąd Najwyższy. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 KP pracodawca może rozwiązać bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia

przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Niewątpliwie świadczenie pracy uzgodnionego rodzaju i w określonym rozmiarze należy do podstawowych obowiązków pracownika. Wykonywanie pracy stanowi wszak przedmiot głównego zobowiązania pracownika, objętego treścią stosunku pracy (art. 22 KP). Obowiązek należytego wykonywania pracy opisany został ogólnie w art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 i 2 KP. Konkretyzują go przepisy poszczególnych działów prawa pracy (np. o czasie pracy, bezpieczeństwie i higienie pracy), a także umowa o pracę i polecenia przełożonych. Powstrzymanie się od wykonywania pracy bez usprawiedliwienia lub zgody pracodawcy uchybia temu obowiązkowi. Powód, jak ustalił Sąd, nie świadczył pracy i świadomie nie pozostawał w gotowości do jej świadczenia w niektórych dniach lipca 1998 r. Jako pracownik doświadczony, zatrudniony u strony pozwanej ponad ćwierć wieku, musiał wiedzieć, że zaniechanie wykonywania pracy (niezależnie od motywów jego zachowania), bez uzyskania od pracodawcy zwolnienia z tego obowiązku stanowiło poważne uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym. Można mu więc przypisać winę w postaci co najmniej rażącego niedbalstwa. Przy tym, w ustaleniu stopnia winy powoda Sąd słusznie uwzględnił kierowniczą jego funkcję w zespole. Jej sprawowanie wymagało zwiększonej staranności, a w konsekwencji stosowania ostrzejszych kryteriów oceny należytego wykonywania obowiązków pracowniczych. Skoro zatem spełnione zostały przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 KP do jego zastosowania, zarzut naruszenia tego przepisu jest bezzasadny.

Art. 5 KC nie ma zastosowania do stosunku pracy. Gdyby nawet przyjąć, że przedmiotem zarzutu jest niezastosowanie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego z art. 8 KP, byłby to zarzut nieusprawiedliwiony. Na naruszenie zasad współżycia społecznego nie może powoływać się ten, kto sam narusza prawo. Rozwiązując z Marianem D. umowę o pracę bez wypowiedzenia w ustalonych przez Sąd okolicznościach Zakład Maszyn Górniczych „G.” Spółka z o.o. w G. nie nadużył prawa. Tym samym zarzut naruszenia przez Sąd art. 8 KP przez jego niezastosowanie jest bezzasadny.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====