



Sygn. akt I PK 133/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J. I., R. K., J. P.
przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 kwietnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 27 listopada 2015 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok w pkt. 3 i sprawę w tym zakresie
przekazuje Sądowi Okręgowemu w P. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła pkt 3 wyroku Sądu Okręgowego w P. z dnia 27 listopada 2015 r., tj. zmieniający wyrok Sądu Rejonowego w pkt IV, który oddalił roszczenia powodów o zasądzenie

odszkodowań za niezgodne z prawem rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia, przez zasadzenie takich odszkodowań. Skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez: 1/ błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i przyjęcie, że powodom nie można przypisać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w naruszeniu obowiązku niestawienia się do pracy w dniu 10 kwietnia 2012 r., z uwagi na obiektywną przeszkodę - awarię samochodu oraz niezapewnienie przez pracodawcę bezpłatnego transportu zgodnie z § 8 pkt c) porozumienia z 1 marca 2012 r., a także przyjęcie, że pozwana, zwalniając powodów na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., sama nie wywiązała się ze swoich podstawowych obowiązków (sfinansowania transportu), 2/ niewłaściwe zastosowanie art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez dokonanie błędnej wykładni § 8 pkt c) porozumień z 1 marca 2012 r. zawartych między stronami oraz przyjęcie, że powodowie nie dojechali do miejsca pracy z uwagi na obiektywną przeszkodę - awarię samochodu oraz przez niezapewnienie przez pracodawcę bezpłatnego transportu, podczas gdy zobowiązanie pozwanej do pokrycia kosztów dojazdu dotyczyło jedynie pierwszego dojazdu do Holandii i ostatniego powrotu do Polski, a także transportu pracowników z miejsca zakwaterowania za granicą do faktycznego miejsca wykonywania pracy, a nie wszystkich dojazdów z Polski do miejscowości zakwaterowania.

W sprawie tej - w zaskarżonym zakresie - ustalono, że powodowie w dniu 24 lutego 2012 r. zawarli z pozwaną spółką umowy o pracę na czas określony do 25 sierpnia 2012 r. W dniu 1 marca 2012 r. strony podpisały porozumienie, na podstawie którego powodowie zostali oddelegowani do wykonywania pracy na terenie Holandii na rzecz spółki E. Strony ustaliły, że pracowników obowiązywać będzie 8 godzinna dobową i 40 godzinna tygodniową normą czasu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 4 miesiące. Powodowie wyrazili zgodę na potrącanie ze swojego ostatniego wynagrodzenia kwoty 250 euro jako ryczałtowego „odszkodowania” dla pracodawcy z tytułu poniesionych kosztów związanych z organizacją stanowiska pracy w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. lub popełnienia przez pracownika przestępstwa lub wykroczenia. Pozwany zobowiązał się do zabezpieczenia jednorazowego przewozu powodów z Polski do miejsca zatrudnienia w Holandii oraz w drodze powrotnej, z tym że nie dotyczyło to

przejazdów z tytułu urlopów, zwolnień lekarskich i innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy. Ponadto pozwany miał obowiązek bezpłatnego dowozu powodów z miejsca zakwaterowania w Holandii do miejsc wykonywania pracy.

Powodowie samodzielnie zorganizowali dojazd do pracy z Polski prywatnym samochodem i pokryli jego koszty w celu stawienia się do pracy w Holandii w dniu 1 marca 2012 r. Po przepracowaniu miesiąca wyjechali do Polski na Święta Wielkanocne. W dniu 11 kwietnia 2012 r. prezes pozwanej uzyskał informację, że powodowie nie powrócili do pracy w Holandii. Z tej przyczyny oświadczeniem z 16 kwietnia 2012 r. rozwiązał z powodami umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd pierwszej instancji niezasadnie pominął to, że powodowie doznali obiektywnej przeszkody w powrocie do pracy ze względu na awarię samochodu, którym planowali wrócić do Holandii. Koszt jego naprawy został oszacowany na kwotę 3.000 zł i miał potrwać około dwóch tygodni. O problemach tych powodowie już w połowie marca 2012 r. informowali pracodawcę, który zapewniał ich, że problem ten rozwiąże. Ponadto pozwany zobowiązał się do zapewnienia bezpłatnego transportu z miejsca zakwaterowania do miejsca wykonywania pracy, z czego nie wywiązał się, a „winę za niestawienie się do pracy przerzucił na pracowników”. Sąd Okręgowy ocenił, że powodowie nie dojechali do pracy wskutek obiektywnej przeszkody - awarii samochodu oraz ze względu na niezapewnienie bezpłatnego transportu z miejsca zakwaterowania w Holandii do miejsca wykonywania pracy (§ 8c porozumień z 1 marca 2012 r.). W konsekwencji nie można im przypisać winy umyślnej ani rażącego niedbalstwa w naruszeniu obowiązku stawienia się do pracy w dniu 10 kwietnia 2012 r., a ponadto pozwany nie zapewnił im bezpłatnego transportu z miejsca zakwaterowania w Holandii do miejsca wykonywania pracy. Oznaczało to, że sam pozwany nie wywiązał się ze swoich podstawowych obowiązków, a winę za niestawienie się do pracy bezpodstawnie przerzucił na powodów.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący pracodawca uzasadnił występowaniem w sprawie istotnych zagadnień prawnych: 1/ „czy w świetle zasad stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo pracownikowi, który odmawia stawienia się w pracy wobec

istniejącego odrębnie konfliktu z pracodawcą dotyczącego świadczeń płacowych lub pozapłacowych tego pracownika?”, 2/ czy w świetle zasad stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. można uznać, że ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków jest nieobecność pracownika w pracy, spowodowana niemożnością skorzystania z dotychczas i zwykle używanego środka transportu (w tym wypadku prywatnego samochodu pracownika), podczas gdy istniało w tym zakresie wiele możliwości dojazdu do miejscowości zakwaterowania pracownika przy użyciu innych np. publicznych środków transportu?”.

Skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w części przez oddalenie w zaskarżonym zakresie roszczeń w całości, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie wnieśli o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, a z ostrożności procesowej o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz każdego z powodów kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona, ponieważ w umowie o pracę skarżący pracodawca zobowiązał się do zapewnienia jednorazowego (podkreślenie SN) „przewozu z Polski do miejsca zatrudnienia za granicą oraz w drodze powrotnej”, zastrzegając, że takie uzgodnienie nie dotyczy przejazdów „z tytułu urlopów, zwolnień lekarskich i innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy” (§ 8a porozumień z 1 marca 2012 r.). Do tego typu „okolicznościowych zjazdów”, których nie zapewniał skarżący ani nie rekompensował ponoszonych przez pracowników wydatków, należał bez wątpienia prywatny wyjazd powodów na Święta Wielkanocne do Polski, którego koszty obarczały powodów. Wprawdzie w podróży tej powodowie korzystali z prywatnego pojazdu jednego z nich (W. S.), a pojazd ten uległ awarii i wymagał naprawy, która nie została wykonana do dnia obowiązkowego ponownego powrotu do pracy w Holandii, o czym miał wiedzieć

skarżący, tyle że nawet taka wiedza o awarii pojazdu nie usprawiedliwiała powodów, którzy mogli i powinni byli skorzystać z innego środka transportu w celu powrotu do miejsca zakwaterowania w Holandii, ponieważ nie korzystali ze zwolnienia z podstawowego obowiązku stawienia się do pracy po przerwie świątecznej. Wprawdzie skarżący pracodawca był zobowiązany do zapewnienia pracownikom bezpłatnego dowozu z miejsca zakwaterowania do miejsca wykonywania pracy (§ 8c porozumień z 1 marca 2012 r.), z czym powodowie „radzili sobie w ten sposób, że dojeżdżali własnym samochodem”, ale nawet potencjalne niezapewnienie takiego transportu do i z miejsca wykonywania pracy z powodu awarii prywatnego pojazdu pracownika nie usprawiedliwiła samowolnego niestawienia się powodów w miejscu zakwaterowania w Holandii. Powodowie byli zatem zobowiązani do stawienia się do dyspozycji skarżącego w miejscu zakwaterowania w Holandii bez względu na zagrożony sposób zapewnienia im bezpłatnych przewozów z miejsca zakwaterowania do miejsca świadczenia pracy. Tylko przez powrót do miejsca zakwaterowania w Holandii powodowie nie ryzykowali zasadnie zarzuconego im ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracownicy nie powinni podejmować zachowań nielegalnych w odpowiedzi na potencjalne ani nawet na realne naruszenia ich praw przez pracodawcę. Tego typu przypadkom (naruszania obowiązków pracodawcy wobec pracowników) pracownicy mogą przeciwdziałać wyłącznie przez prawem przewidziane legalne sposoby, co wyklucza jurysdykcyjną tolerancję dla rozmaitych pracowniczych zachowań sprzecznych z prawem pracy (nielegalnych). W przeciwnym razie występuje ryzyko relatywizacji norm i zasad, co zagraża „naturze” stabilnego porządku prawa pracy i jurysdykcyjnego porządku prawnego. Obowiązek stawiania się powodów do dyspozycji pracodawcy w Holandii w celu świadczenia pracy miał zatem charakter podstawowy, bezwarunkowy i niezależny od potencjalnego niezapewnienia im przez skarżącego bezpłatnych przewozów z miejsca zakwaterowania do miejsca wykonywania pracy. Tylko zatem stawienie się do dyspozycji skarżącego pracodawcy wykluczałoby postawienie powodom zarzutów ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Dokonanej negatywnej oceny odmowy stawienia się powodów do dyspozycji pracodawcy po świątecznej przerwie w wykonywaniu pracy nie usprawiedliwiała

spory o zaległości płacowe ani „zagrożone” wykonanie uzgodnionego bezpłatnego obowiązku pozwanego pracodawcy dowozu powodów do miejsca świadczenia pracy. Tego typu spory lub konflikty prawa pracy powinny być rozwiązywane w sposób negocjacyjny, albo przez pozostawanie w gotowości do wykonywania pracy w oczekiwaniu na bezpłatny transport pracodawcy lub na drodze sądowej dochodzenia spornych roszczeń ze stosunku pracy, z możliwością korzystania przez pokrzywdzonych pracowników z sankcji niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy w przypadkach ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.). Powyższe okoliczności uzasadniały konkluzję, że samowolna odmowa stawienia się pracowników do dyspozycji pracodawcy w celu wykonywania pracy ze skutkiem faktycznego i nielegalnego zerwania stosunków pracy, choćby podjęta w celu przymuszenia pracodawcy do wykonywania jego obowiązków wobec pracowników, może być oceniona jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jeżeli pracownicy nie skorzystali z legalnych sposobów rozwiązania z pracodawcą sporów lub konfliktów prawa pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

kc