



Sygn. akt II PK 202/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący)
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)
SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa A. I.
przeciwko O. Spółce Akcyjnej z siedzibą w P.
o przywrócenie do pracy, zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 lipca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 14 grudnia 2015 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Okręgowemu w W.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 19 kwietnia 2012 r. powódka wniosła o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że nie rozumie powodów rozwiązania

umowy o pracę łączącej ją z pozwaną, bowiem przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy jest ogólna. Podniosła, że 2 marca 2012 r. – to jest w dniu, w którym pracodawca uznał jej nieobecność w pracy za nieuzasadnioną, stawiała się w pracy przy ul. C. w W., lecz doznała przeszkód w świadczeniu pracy (brak zorganizowania i wskazania miejsca pracy) leżących po stronie pozwanego, a mimo to wykonywała swoje zadania w obowiązującym ją zadaniowym systemie czasu pracy. Ponadto, podniosła, że pozwana naruszyła art. 52 § 2 k.p., przekraczając miesięczny termin, bowiem rozwiązanie umowy nastąpiło 6 kwietnia 2012 r.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o zasądzenie roszczenia alternatywnego w postaci odszkodowania na podstawie art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. i art. 8 k.p. oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pełnomocnik powódki zmodyfikował powództwo wnosząc, obok żądania o przywrócenie do pracy, o: zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres trzech miesięcy w kwocie 21.783 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu modyfikacji pozwu do dnia zapłaty; uznanie, że pozwana dokonała rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie; zobowiązanie pozwanej do sprostowania świadectwa pracy powódki, a także o zasądzenie na rzecz powódki ostatecznie kwoty 6.714,90 zł tytułem premii kwartalnej za I kwartał 2012 r. wraz z odsetkami ustawowymi od 20 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty oraz, w razie ustalenia przez Sąd, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, kwoty 9.439,30 zł tytułem premii rocznej za 2011 r. wraz z odsetkami ustawowymi od 10 czerwca 2012 r. oraz kwoty 3.233,10 zł tytułem premii rocznej za 2012 r.

Wyrokiem z 22 maja 2015 r. Sąd Rejonowy w W. oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej zwrot kosztów procesu. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w C. S.A. w W. od 1 grudnia 1998 r. Na mocy uchwały zwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy M. S.A. z dnia 19 maja 1999 r. połączono spółkę ze spółką C. S.A. (spółka przejęta). Od 1 października 1999 r.

powódka wykonywała pracę na rzecz O. S.A. w P. Zakład w W., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, w zadaniowym systemie czasu pracy. Na skutek wypowiedzenia zmieniającego powódka od 1 stycznia 2012 r. świadczyła pracę w P. w związku z przeniesieniem jej zadań z Biura Zarządzania Ryzykiem Regulacyjnym (GRR) do Biura Audytu (GA) w P. Dyrektorem Biura Audytu (Biuro GA) był K. K. W spółce obowiązywał Regulamin pracy, stanowiący załącznik nr (...) do Zarządzenia nr (...). Zgodnie z § 4 do podstawowych obowiązków pracownika należy w szczególności przestrzeganie czasu pracy ustalonego u pracodawcy i wykorzystywanie go w pełni na pracę zawodową, przestrzeganie Regulaminu pracy, ustalonego porządku oraz wewnętrznych regulacji, które dotyczą świadczenia pracy na danym stanowisku (pkt 2 i 3). Zgodnie z § 12 ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest w szczególności nieprzybycie do pracy, spóźnienie się lub samowolne opuszczenie stanowiska pracy w celu wykonywania czynności, które nie są związane z obowiązkami pracowniczymi (pkt 3). Według § 14 pkt 2 w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, które nie były pracownikowi z góry wiadome lub możliwe do przewidzenia, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić kierownika komórki organizacyjnej lub osobę sprawującą bezpośredni nadzór nad zespołem, grupą pracowników w obszarze podległym kierownikowi komórki organizacyjnej, współodpowiedzialną za zapewnienie i organizowanie właściwego toku pracy, o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy, osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie, listownie lub za pośrednictwem innego środka łączności. Na żądanie pracodawcy pracownik przedstawia niezbędne dowody w tym zakresie. W spółce obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników O. z siedzibą w P.. Zgodnie z jego art. 34 ust. 7 dodatkowa premia roczna nie przysługuje w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Załącznik nr 3 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy stanowił Regulamin premiowania. Zgodnie z jego § 1 pkt 1 pracownicy nabywają prawo do premii, obliczonej procentowo w stosunku do ich indywidualnego wynagrodzenia zasadniczego, należnego za okres objęty daną premią, na zasadach określonych w Regulaminie. Regulamin przewidywał

miesięczny, kwartalny oraz kwartalno-roczny system premiowania. Zgodnie z § 18 pkt 3 Regulaminu premia kwartalna nie przysługuje, jeżeli z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zgodnie z przepisami prawa, niezależnie od poziomu spełnienia wyznaczonych zadań. § 24 pkt 3 Regulaminu stanowił, że niezależnie od pozostałych postanowień premia kwartalno-roczna nie przysługiwała, jeżeli z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zgodnie z przepisami prawa. Powódka miała obowiązek podpisać się na liście obecności w budynku w P., bądź, w razie delegacji, na liście w budynku W. W razie pracy w delegacji, np. w W. (za zgodą przełożonego), powódka miała obowiązek wpisać w systemie „S.” delegację. Jeżeli na liście brak było podpisu pracownika lub informacji o delegacji, bądź brak było usprawiedliwienia lekarskiego w spółce rozpoczynało się dochodzenie prowadzone przez Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa Spółki. W dniu 1 marca 2012 r. powódka razem z M. S. przebywała w delegacji służbowej w S. (szkolenie w dniach 1-2 marca). W drodze powrotnej ze szkolenia do W. powódka przekazała M. S., że nie weźmie udziału w drugim dniu szkolenia, ponieważ zamierza pracować w budynku W. Wobec tego M. S. przekazał powódce dokładne informacje dotyczące sposobu rezerwowania sali w W., a w przypadku braku dostępności sal, przekazał z kim ma się skontaktować. W dniu 1 marca 2012 r. w godzinach wieczornych K. K. wydał powódce, na jej prośbę, zgodę na świadczenie pracy 2 marca 2012 r. W. przy ul. C. w W. Powódka w wiadomości SMS do przełożonego wskazała, że o godz. 17:00 ma umówioną wizytę u lekarza. Przełożony poprosił powódkę o przekazanie informacji dotyczącej miejsca pracy w dniu 2 marca Z. S., z kolei Z. S. poprosił o wyjaśnienie powódce sposobu rezerwowania sal w budynku. W dniu 2 marca powódka miała abdatować mapy oraz macierze ryzyk związanych z procesami kadrowymi, a także wprowadzać rezultat tych prac do systemu „M.”, który jako system on-line wymaga dostępu do sieci. W dniu 2 marca 2012 r. powódka próbowała połączyć się z siecią informatyczną spółki. O godzinie 8:25 zadzwoniła do służb informatycznych (tzw. helpdesk) w celu uzyskania pomocy. Służba informatyczna wskazała, że nie wyświetla się adres IP powódki w systemie. Powódka zalogowała się na około 5 minut w systemie spółki. Następnie poinformowała telefonicznie Z. S. o zgodzie przełożonego na wykonywanie pracy w

W. W trakcie rozmowy poinformowała także, że nie może zalogować się do systemu informatycznego spółki, by zarezerwować salę w W., prosząc o zarezerwowanie sali. Z. S. sprawdziła w systemie dostępność sal i z danych systemu wynikało, że sale w godz. 8:00-16:00 były niedostępne. Z. S. dokonała na prośbę powódki rezerwacji Sali nr (..), piętro 36 (poziom DT) w W., w godzinach 16:00-18:00, o czym poinformowała drogą telefoniczną oraz mailową powódkę o godzinie 8:38. Z. S. przekazała powódce, żeby udała się rano osobiście do W. i zgłosiła się do M. W., prosząc o wskazanie miejsca do pracy w W., wyjaśniając, że brak dostępności sal w systemie nie oznacza braku wolnych miejsc do pracy w tych salach (system umożliwia rezerwowanie sali, nie miejsca do pracy). Powódka nie wpisała do systemu spółki delegacji odnośnie do pracy w W. 2 marca 2012 r. W tym dniu powódka nie pobierała z recepcji karty „gość”, nie skontaktowała się w sprawie miejsca do pracy z M. W., nie poinformowała przełożonego o braku dostępności sal w systemie oraz nie zgłosiła braku miejsca do pracy. Powódka nie pobrała klucza do zarezerwowanego pokoju w W. Monitoring z kamer nie zarejestrował jej obecności na 36 piętrze budynku. Powódka nie kontaktowała się telefonicznie, ani mailowo w tym dniu z pracownikami spółki. Po godzinie 16:00 powódka nie stawiała się w budynku W. W tym dniu stwierdzono także brak logowania powódki do sieci spółki oraz aktywności konta powódki w systemach informatycznych, jednocześnie nie miała wówczas miejsca awaria systemu spółki. W dniu 2 marca 2012 r. rozpoczęto czynności sprawdzające obecność w pracy powódki w tym dniu. W dniu 7 marca 2012 r. powódka spotkała się z J. K. oraz K. K. w sprawie nieobecności 2 marca 2012 r. Powódka nie przekazała żadnych wyjaśnień dotyczących nieobecności. W dniu 9 marca 2012 r. zakończyło się postępowanie Biura Kontroli i Bezpieczeństwa w sprawie nieobecności powódki 2 marca. K. K. uzyskał informację, że powódka nie pojawiła się w tym dniu w pracy, co ustalono na podstawie systemu wejść i wyjść w budynku, monitoringu (kamer w całym budynku) oraz historii logowania powódki do systemu spółki. W dniu 9 marca 2012 r. spółka wystąpiła do organizacji związkowych z zapytaniem, czy powódka korzysta z obrony jej praw i interesów przez daną organizację. Pismem z 14 marca 2012 r. Komisja Międzyzakładowa Związku Zawodowego (...) w O. S.A. poinformowała, że powódka jest członkiem związku, który będzie bronił jej praw.

Pozwana pismem z 14 marca 2012 r. poinformowała tę organizację związkową o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z § 12 pkt 3 Regulaminu Pracy O. S.A., jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych - stwierdzono, że 2 marca 2012 r. powódka nie była obecna w pracy z przyczyn, które są nieznane pracodawcy i nie dopełniła obowiązku niezwłocznego zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy oraz przewidywanym okresie jej trwania. W odpowiedzi pismem z 16 marca 2012 r. organizacja związkowa poinformowała o niewyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, wskazując, że 2 marca 2012 r. powódka świadczyła pracę na terenie budynku W. w W. przy ul. C. za zgodą dyrektora Biura Audytu i wykonywała swoje obowiązki. Pismem z 19 marca 2012 r. pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ponieważ stwierdzono, że powódka 2 marca 2012 r. nie była obecna w pracy z przyczyn, które są nieznane pracodawcy i nie dopełniła obowiązku niezwłocznego zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy oraz przewidywanym okresie jej trwania. Jako podstawę prawną wskazano art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z § 12 pkt 3 Regulaminu pracy O. S.A. Powyższe oświadczenie zostało wysłane do powódki 20 marca 2012 r. w formie listu poleconego ekonomicznego. Od 19 marca do 16 września 2012 r. powódka była niezdolna do pracy. W dniu 23 marca 2012 r. powódki nie zastano w domu, gdzie pozostawiono awizo ze wskazanym terminem odbioru przesyłki do 6 kwietnia 2012 r. Pismem z 5 kwietnia 2012 r. powódka zareklamowała sposób wykonania usługi pocztowej dotyczącej przesyłki od O. S.A. W dniu 6 kwietnia 2012 r. powódka odebrała przesyłkę zawierającą oświadczenie pracodawcy z 19 marca 2012 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W dniu 30 marca 2012 r. powódka załączyła do wiadomości mailowej skierowanej do K. K. sprawozdanie z realizacji zadań kwartalnych za I kwartał 2012 roku wraz z listą zadań na ten okres. Przełożony ocenił nisko jakość wykonania celów kwartalnych przez powódkę za IV kwartał 2011 r. oraz I kwartał 2012 r. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy

uznał, że oświadczenie pozwanej z 19 marca 2012 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone zgodnie z kryteriami, o których mowa w art. 30 § 3-5 k.p. Odnośnie zarzutu powódki co do naruszenia przez pracodawcę art. 52 § 2 k.p., Sąd Rejonowy wskazał, że w pozwanej spółce zostało przeprowadzone postępowanie wyjaśniające, które rozpoczęło się 2 marca 2012 r. i obejmowało zarówno próbę uzyskania ustnych wyjaśnień powódki co do przyczyn jej nieobecności, jak i ustalenie obecności powódki w oparciu no monitoring wizyjny budynku W., nadto sprawdzenie czy system informatyczny spółki odnotował aktywność karty identyfikacyjnej powódki w dniu 2 marca 2012 r., tj. wejścia do budynków spółki w W. oraz P., a także logowanie powódki do systemu spółki oraz aktywność komputera służbowego powódki. Postępowanie wyjaśniające zakończyło się 9 marca 2012 r., zatem dopiero w tym dniu pozwana uzyskała pewną wiedzę co do nieobecności powódki w pracy 2 marca 2012 r. Zdaniem Sądu od tego dnia należało liczyć bieg miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy przyjął, że skoro oświadczenie pracodawcy z 19 marca 2012 r. zostało doręczone powódce 6 kwietnia 2012 r., to miesięczny termin został zachowany. W ocenie Sądu Rejonowego określone przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę były konkretne i prawdziwe. Sąd, odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, wskazał, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z ustaleń faktycznych dokonanych w tej sprawie wynika natomiast, że powódka nie pojawiła się w pracy 2 marca 2012 r. w siedzibie budynku W., w którym miała pracować w tym dniu w ramach delegacji. Sąd Rejonowy odniósł się także do obowiązujących u pozwanej zasad ruchu osobowego, które regulowała instrukcja ruchu osobowego, stwierdzając, na podstawie analizy ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, że powódka знаła te zasady. Jednocześnie Sąd Rejonowy wywnioskował, że powódka zaniechała wszelkich możliwych sposobów na uzyskanie uprawnień do wejścia do budynku W., a w dalszej kolejności na znalezienie potencjalnego miejsca do pracy. Sąd za niewiarygodne natomiast uznał podnoszone przez powódkę okoliczności związane z wykonywaniem obowiązków

służbowych 2 marca 2012 r. W tym zakresie Sąd oparł się na dowodach z zeznań świadków, w szczególności K. K., który zeznał, że czynności, które w tym dniu miała wykonywać powódka, m.in. przygotowanie wsadu do Raportu CSR oraz przygotowanie schematu procesów szkoleniowych, nie wymagały zalogowania się w systemie informatycznym pracodawcy. Jednak wyniki swojej pracy, które następnie oceniał przełożony, powódka była obowiązana wpisywać do systemu „M.”, który był systemem on-line, co oznacza, że wymagał dostępu do Internetu oraz zalogowania się pracownika w systemie spółki. To zaś było niemożliwe, bowiem powódka, jak sama wskazywała, nie zalogowała się do systemu spółki w tym dniu. Tym samym za całkowicie nietrafny Sąd uznał zarzut powódki co do doznania przeszkód ze strony pracodawcy w wykonywaniu obowiązków służbowych 2 marca 2012 r. Sąd stwierdził, że powódka nie dopełniła obowiązku przestrzegania ustalonego czasu pracy, nie stawiając się 2 marca 2012 r. do pracy, co pracodawca jednoznacznie zakwalifikował jako naruszenie obowiązków pracowniczych. Nadto, powódka nie poinformowała o przyczynach absencji niezwłocznie, a nawet w trakcie rozmowy z przełożonymi 7 marca 2012 r., co stanowiło z jej strony naruszenie również § 14 pkt 2 Regulaminu pracy. Zdaniem Sądu bezsprzecznie była to absencja jednorazowa i jednodniowa, jednakże okoliczności sprawy dowodziły, że powódka nie wykazała braku winy własnej, i to winy umyślnej. Uznając rozwiązanie umowy o pracę za zgodne z przepisami prawa, oraz zasadne ze względu na konkretność i prawdziwość jego przyczyny, Sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Przechodząc do oceny roszczeń, związanych z premiami kwartalną oraz roczną, uznał, że roszczenia te były niezasadne. Rozstrzygnięcie w przedmiocie premii było uzależnione od kwestii zasadności tzw. dyscyplinarnego zwolnienia powódki, co wynika z uregulowania wewnętrznego spółki, tj. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników O., którego art. 34 ust. 7 stanowił, że dodatkowa premia roczna nie przysługiwała w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ponadto, stanowiący załącznik do powyższego układu zbiorowego pracy - Regulamin premiowania stanowił w § 18 pkt 3, że premia kwartalna nie przysługuje, jeżeli z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zgodnie z

przepisami prawa, niezależnie od poziomu spełnienia wyznaczonych zadań. Z kolei § 24 pkt 3 stanowił, że niezależnie od pozostałych postanowień premia kwartalno-roczna nie przysługiwała, jeżeli z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zgodnie z przepisami prawa.

Wyrok Sądu Rejonowego powódka zaskarżyła w całości. Zarzuciła naruszenie prawa materialnego, to jest: (-) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez zastosowanie przepisu w stanie faktycznym niniejszej sprawy mimo braku zaistnienia przesłanek ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. bezprawności zachowania pracownika, naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy, winy umyślnej albo rażącego niedbalstwa z uwagi na to, że powódka była zatrudniona w zadaniowym czasie pracy, który zezwalał pracownikowi na organizowanie czasu pracy według swoich potrzeb; (-) art 6 k.c. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. poprzez nieprawidłową wykładnię przepisu polegającą na przyjęciu, że na powódce spoczywał ciężar udowodnienia braku winy, podczas gdy zgodnie z ww. przepisem udowodnienie winy pracownika (ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych) spoczywa na pracodawcy; (-) art. 52 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie mimo tego, że pozwany uchybił określonymu w tym przepisie miesięcznemu terminowi na rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.; (-) art 140 k.p. poprzez niezastosowanie przepisu w stanie faktycznym sprawy i nieuwzględnienie specyfiki zadaniowego czasu pracy przy rozstrzyganiu czy powódka w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, wykonując czynności służbowe 2 marca 2012 r. w holu budynku W. oraz domu, podczas gdy ww. przepis ma zastosowanie w niniejszej sprawie z uwagi na fakt, że powódka od 2009 r. była zatrudniona w zadaniowym czasie pracy; (-) § 12 ust. 3 Regulaminu pracy w zw. z art. 9 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię ww. regulacji polegającą na przyjęciu, że powódka w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze z uwagi na nieobecność w pracy, podczas gdy zgodnie z literalnym brzmieniem ww. regulacji ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych u pozwanej jest nieprzybycie do pracy, spóźnianie się lub samowolne opuszczenie stanowiska pracy w celu wykonywania czynności, które nie są związane z obowiązkami pracowniczymi, natomiast ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że

powódka 2 marca 2012 r. przybyła do pracy celem jej świadczenia i od godzin rannych była gotowa do świadczenia pracy, niemniej jednak z uwagi na brak wolnych pokoi do pracy w budynku W. w godzinach pracy zmuszona była pracować w warunkach, jakie umożliwiały jej hol budynku W. oraz dom; (-) X rozdziału Regulaminu pracy, w tym § 16 ust. 11, § 16 ust. 10 Regulaminu pracy w zw. z art. 9 § 1 k.p. poprzez niezastosowanie regulacji w stanie faktycznym sprawy i nie wzięcie pod uwagę, że zgodnie z Regulaminem pracy pozwanej: „organizowanie procesu pracy, w tym ustalenie obowiązującego pracowników rozkładu czasu pracy należy do uprawnień dyspozycyjnych pracodawcy, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy” (§ 16 ust. 11), „pracownicy zatrudnieni w systemie zadaniowego czasu pracy zobowiązani są stawić się do zakładu pracy, jeśli zajdzie po temu potrzeba, niezależnie od ustalonych dni przekazywania zadań i składania sprawozdań z ich realizacji” (§ 16 ust. 11, ust. 10), a zatem powódka była uprawniona do organizowania czasu pracy według swoich potrzeb, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego w niniejszej sprawie, że powódka będąc zatrudniona w zadaniowym czasie pracy zobligowana była, po pierwsze, do świadczenia pracy w ściśle określonych normach czasowych i w budynku pozwanej, a po drugie, że miała taki obowiązek 2 marca 2012 r.; (-) art. 32 Regulaminu premiowania pozwanej poprzez uznanie, że premia kwartalna, której domaga się powódka za I kwartał 2012 r. jest premią uznaniową, podczas gdy ww. premia wypełnia cechy premii regulaminowej z uwagi na to, że zasady jej przyznania, zasady odmowy jej przyznania, jej wysokość zostały szczegółowo określone w Regulaminie premiowania pozwanej. Ponadto, skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, tj. zeznań świadków: P. S., Z. S., K. K., M. M., T. K., a także dowodu nr 4 i 5 (fotografie k. (...)), dowodu nr 5 do modyfikacji powództwa z 29 marca 2013 r., dowodu nr 30 do modyfikacji powództwa z 29 marca 2013 r., notatki służbowej z 15 stycznia 2013 r., wsadu do raportu CSR, schematów procesów szkoleniowych otwartego i obligatoryjnego, korespondencji emailowej skierowanej do powódki przez R. S. 5 marca 2012 r., oraz zeznań powódki. Ponadto, zarzucono naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny zgromadzonego w sprawie

materiału dowodowego oraz wyprowadzenie błędnych, nielogicznych wniosków ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Skarżąca zarzuciła również naruszenie art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 § 3 k.p.c.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 14 grudnia 2015 r. oddalił apelację powódki, rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego.

W ocenie Sądu Okręgowego rozbudowane zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. stanowią nieuzasadnioną polemikę z ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Odnosząc się z kolei do zarzutów dotyczących oceny zebranych dowodów, Sąd stwierdził, że powódka nie wskazała w przekonujący sposób, z jakich powodów wnioski przeciwne tym, które przedstawiła w apelacji, są nieuprawnione i jakie zasady logicznego rozumowania oraz prawniczej argumentacji Sąd pierwszej instancji naruszył, dokonując ustaleń okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacji, Sąd Okręgowy wskazał, że nie można uznać za błędną ocenę zeznań P. S., nie podważając jej wskazane w apelacji okoliczności, że świadek w chwili składania zeznań był pracownikiem pozwanej, nie posiada elementarnej wiedzy z zakresu prawa pracy, oraz, że został przez powódkę wskazany w innej sprawie jako mobber. Także ocena zeznań świadka Z. S., zdaniem Sądu, nie wykracza poza ramy określone w art. 233 § 1 k.p.c., a pozostawanie w zatrudnieniu u pozwanej nie może mieć charakteru kluczowego dla oceny zeznań tego świadka. Oceny zeznań Z. S. nie podważa także przeciwstawienie jej zeznaniom twierdzeń świadka M. W. Sąd Rejonowy trafnie ocenił również zeznania K. K. Świadek wskazał, że przekazana przez powódkę lista zadań nie wymagała logowania do systemu, jednakże podkreślił, że w jego ocenie to właśnie było motywem przekazanie takiej, a nie innej listy. Z zeznań świadka wynika ponadto, że logowanie do sieci było konieczne do realizacji innych celów, które powódka miała wykonać. Z kolei przyznanie przez świadka, że cele, które powódka miała wykonać nie były zależne od miejsca wykonania pracy, w żaden sposób nie świadczy o braku obowiązku świadczenia pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Według Sądu Okręgowego nie narusza reguł określonych w art. 233 § 1 k.p.c. ocena zeznań M. M. oraz T. K. oraz dowodu z przesłuchania powódki. W ocenie Sądu Okręgowego pozwana zaoferowała dowody, z których wynikało, że powódka 2 marca 2012 r. nie stawiała

się do pracy we wskazanym miejscu. Pozwana przeprowadziła w tym zakresie szczegółowe postępowanie wyjaśniające, w wyniku, którego nie stwierdzono obecności powódki w budynku W. w W. 2 marca 2012 r. W ocenie Sądu Okręgowego całkowicie niezrozumiałą jest zarzut dotyczący niewłaściwej oceny dowodu nr 5 stanowiącego załącznik do pisma powódki z 29 marca 2013 r. - wydruk ten, wbrew temu co wskazano w apelacji, nie stanowi dokumentu w rozumieniu przepisów k.p.c. Ponadto nieprawdziwy jest zarzut, że Sąd pierwszej instancji przyjął, iż wskazany wydruk nie zawiera daty utworzenia pliku. Sąd wskazał, że karta informacyjna zawiera datę utworzenia i modyfikacji dokumentu, jednakże nie świadczy o wykonywaniu przez powódkę obowiązków służbowych 2 marca 2012 r., gdyż rezultaty swojej pracy powódka powinna wprowadzać do systemu „M.”. Brak daty dotyczył z kolei wsadu do Raportu CSR, schematów procesów szkoleniowych otwartego oraz obligatoryjnego - kserokopie te nie zawierają daty utworzenia dokumentów, wobec czego Sąd Rejonowy miał podstawy do nieuwzględnienia ich jako wiarygodnego materiału dowodowego. Według Sądu drugiej instancji nie nosi cech dowolności ocena dowodów w postaci przedłożonych przez powódkę fotografii - ze wskazanych fotografii, wbrew temu, co zarzuca powódka, nie wynika, aby w hallu budynku W. były stworzone warunki do świadczenia pracy. Fakt, że znajdują się tam sofy oraz niski stół nie świadczy o tym, iż są to warunki odpowiadające minimalnym wymaganiom, jakie powinny spełniać stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe. Natomiast ponad wszelką wątpliwość z fotografii tych nie wynika, by powódka 2 marca 2012 r. świadczyła pracę w hallu budynku W. w W.. Nie można również zgodzić się zarzutem błędnej oceny notatki służbowej z 15 stycznia 2013 r. Z treści notatki wynika, że powódka zwróciła się do przełożonego z prośbą o zgodę na pracę w W., wskazując jednocześnie, iż mogłaby zarezerwować „salkę na C.”. Wskazuje to jednoznacznie na zamiar uzyskania przez powódkę zgody na wykonywanie swoich obowiązków w budynku W. przy ul. C. w W.. Nieuzasadniony był także zarzut naruszenia art. 227 k.p.c w zw. z art. 217 § 3 k.p.c. poprzez pominięcie wydruków komputerowych zawierających korespondencję elektroniczną z 1 i 7 września 2011 r. Sąd Rejonowy słusznie uznał wskazane dowody za nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Okręgowy zauważył, że korespondencja ta dotyczy zdarzeń, które nie

stanowiły podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy; dotyczy okresu nieobecności ostatecznie usprawiedliwionej przez powódkę. Oceniając zarzuty naruszenia prawa materialnego, Sąd Okręgowy stwierdził, że nie doszło do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił stan faktyczny sprawy, uznając, że zaistniały przesłanki do zastosowania dyscyplinarnego trybu rozwiązania stosunku pracy. W ustalonym stanie faktycznym nie budzi wątpliwości, że powódka 2 marca 2012 r. nie świadczyła pracy w siedzibie pracodawcy w budynku W. przy ul. C. w W.. W tym dniu systemy funkcjonujące w spółce nie zarejestrowały prób użycia karty identyfikacyjnej powódki oraz logowania do systemu informatycznego pozwanego. Powódce nie została wydana także karta „gość” uprawniająca do wejścia na teren budynku. Również zapisy z monitoringu w budynku W. nie wykazały obecności powódki w budynku 2 marca 2012 r. Wbrew twierdzeniom apelacji zaniechanie powódki polegające na niestawieniu się w siedzibie pracodawcy celem świadczenia pracy było zachowaniem bezprawnym. Oceny tej, zdaniem Sądu Okręgowego, nie zmienia okoliczność, że powódka była zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy. System zadaniowego czasu pracy umożliwia pracownikowi swobodę w organizowaniu swojego czasu pracy, mianowicie pracownik sam decyduje, kiedy rozpoczyna i kończy pracę, jednakże nie zwalnia go to z obowiązku świadczenia pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę. W ustalonym stanie faktycznym nie budzi natomiast wątpliwości, że miejscem, w którym powódka zobowiązana była świadczyć pracę 2 marca 2012 r. był budynek W. przy ul. C. w W.. Sąd zauważył, że istotnie u pozwanej istnieje regulacja, która dopuszcza możliwość niestawiennictwa w siedzibie pracodawcy w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy - § 16 ust. 10 Regulaminu pracy stanowi, że pracownicy zatrudnieni w zadaniowym systemie czasu pracy zobowiązani są stawić się w zakładzie pracy, jeśli zajdzie po temu potrzeba, niezależnie od ustalonych dni przekazywania zadań i składania sprawozdań z ich realizacji. *A contrario* z przepisu tego wynika, że jeżeli nie zajdzie ku temu potrzeba, pracownicy nie mają obowiązku stawiennictwa w siedzibie pracodawcy. Jednakże w prawidłowo ustalonym przez Sąd pierwszej instancji stanie faktycznym niewątpliwie jest, że taka potrzeba miała miejsce 2 marca 2012 r. Potwierdza to, zdaniem Sądu Okręgowego, zachowanie powódki, która zwróciła się

do przełożonego z prośbą o wyrażenie zgody na świadczenie pracy tego dnia w siedzibie pracodawcy w W. w budynku W.. Skoro powódka uzyskała zgodę przełożonego, obowiązana była tego dnia stawić się w siedzibie pracodawcy w W. celem wykonania przydzielonych jej zadań. Nie potwierdziły się podnoszone przez powódkę okoliczności, że nie świadczyła pracy, gdyż doznała przeszkód ze strony pracodawcy. Na uwagę zasługuje fakt, że na prośbę powódki Z. S. dokonała rezerwacji sali w budynku W. w godzinach 16:00-18:00, o czym poinformowała ją telefonicznie oraz za pośrednictwem poczty elektronicznej. Bezsprene powódka nie stawiała się tego dnia w godzinach wskazanych w rezerwacji i nie świadczyła tego dnia pracy w sali nr (...) Z. S. przekazała również powódce, by udała się osobiście do budynku W. i zwróciła się do M. W. z prośbą o wskazanie miejsca do pracy. Tymczasem powódka 2 marca 2012 r. nie kontaktowała się z M. W., jak również nie poinformowała przełożonego o braku dostępności sal oraz braku miejsc do pracy. W tych okolicznościach, według Sądu drugiej instancji, nie budzi wątpliwości, że powódka naruszyła nie tylko obowiązek przestrzegania ustalonego czasu pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), ale także ustalony w zakładzie pracy porządek pracy i Regulamin pracy (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.), w tym wskazany w apelacji § 16 ust. 10 i § 12 ust. 3 Regulaminu. Sąd Okręgowy stwierdził, że w okolicznościach faktycznych sprawy minimalna staranność powódki powinna przejawiać się w zgłoszeniu przełożonemu braku wolnych miejsc do świadczenia pracy, jak również zwróceniu się do M. W. – pracownika odpowiedzialnego za rezerwację sal w budynku W. - z prośbą o wskazanie wolnego miejsca do pracy. Jednocześnie biorąc pod uwagę fakt, że powódka posiada wyższe wykształcenie prawnicze nie sposób przyjąć, aby nie miała świadomości bezprawności swojego zachowania. Z akt osobowych wynika, że powódka została zapoznana z obowiązującym u pozwanej Regulaminem pracy i zobowiązała się przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy porządku i dyscypliny pracy, co potwierdziła własnoręcznym podpisem. Według Sądu Okręgowego nieuzasadniony był zarzut apelacji naruszenia art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.c. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - w tej sprawie pracodawca uczynił zadość obowiązkowi udowodnienia zawinonego zachowania pracownika naruszającego podstawowy obowiązek pracowniczy. Sąd Okręgowy wskazał również, że Sąd Rejonowy trafnie podniósł, że w orzecznictwie

Sądu Najwyższego przyjmuje się, że nawet jednorazowa nieobecność w pracy może zostać uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 14 grudnia 2000 r., I PK 150/00, OSNP 2002 nr 15, poz. 357). Powódka w żaden sposób nie zawiadomiła pracodawcy, że nie będzie świadczyć pracy w budynku W., a także o przyczynie takiego stanu rzeczy. Nie ulega przy tym wątpliwości, zdaniem Sądu drugiej instancji, że tego rodzaju zachowanie godzi w interesy pracodawcy. Sąd drugiej instancji nie uwzględnił również zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 52 § 2 k.p. Z prawidłowych ustaleń Sądu wynika, że pozwana przeprowadziła w sprawie wewnętrzne postępowanie wyjaśniające, którego celem było ustalenie, czy powódka 2 marca 2012 r. stawiała się w budynku W. celem świadczenia pracy. Pracodawca zwrócił się także do powódki o wyjaśnienie przyczyny nieobecności w pracy. Podjęte przez pracodawcę działania w tym zakresie były w pełni uzasadnione. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy prowadzone przez pozwaną wewnętrzne postępowanie wyjaśniające zostało zakończone 9 marca 2012 r. Oznacza to, że właśnie tego dnia rozpoczął swój bieg miesięczny termin, w którym możliwe było rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. Termin ten upływał 9 kwietnia 2012 r. Natomiast oświadczenie pracodawcy zostało doręczone powódce 6 kwietnia 2012 r. (w apelacji błędnie wskazano 7 kwietnia 2012 r.). Sąd Okręgowy za słuszny ocenił natomiast zarzut naruszenia art. 32 „Regulaminu premiowania”, jednakże uchybienia w tym zakresie nie wywarły wpływu na wynik sprawy. Analiza postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, jak również postanowień Regulaminu premiowania stanowiącego załącznik nr 3 do Układu wskazuje, że premia kwartalna ma charakter premii regulaminowej, mogącej stanowić przedmiot roszczenia. Sąd Okręgowy jednocześnie podkreślił, że zgodnie z § 18 ust. 3 Regulaminu premiowania niezależnie od poziomu spełnienia wyznaczonych zadań, premia kwartalna nie przysługiwała, jeżeli z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zgodnie z przepisami prawa.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

(1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 140 k.p. w zw. z § 18 pkt 4 Regulaminu Pracy pozwanej oraz w zw. z § 16 pkt 10 Regulaminu Pracy pozwanej w zw. z

art. 8 k.p. poprzez błędne zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w stanie faktycznym niniejszej sprawy, wynikające z błędnego zastosowania art. 140 k.p., § 18 pkt 4 Regulaminu Pracy pozwanej, § 16 pkt 10 Regulaminu Pracy pozwanej, wyrażające się w przyjęciu, że powódka jako pracownik zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy była zobligowana do świadczenia pracy w biurze pozwanej 2 marca 2012 r., mimo że zgodnie z Regulaminem Pracy pozwanej pracownicy zatrudnieni w zadaniowym systemie czasu pracy nie byli zobligowani do świadczenia pracy w zakładzie pracy, co spowodowało nieprawidłowe przyjęcie, że nieobecność w biurze pozwanej jest równoznaczna z nieobecnością w miejscu pracy i nieświadczeniem pracy w miejscu pracy;

(2) art. 140 k.p. w zw. z § 18 pkt 4 Regulaminu Pracy pozwanej oraz w zw. z § 16 pkt 10 Regulaminu Pracy pozwanej poprzez błędne zastosowanie w stanie faktycznym sprawy i nie uwzględnienie specyfiki zadaniowego czasu pracy przy rozstrzygnięciu czy powódka w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, podczas gdy w wyniku prawidłowego zastosowania ww. przepisu i związanych z nim regulacji wewnętrznych, które obowiązywały u pozwanej Sąd drugiej instancji powinien dojść do przekonania, że nieświadczenie pracy w biurze pozwanej przez pracownika zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy nie stanowi nieobecności w pracy stanowiącej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych;

(3) § 16 pkt 10 Regulaminu Pracy pozwanej w zw. z § 18 pkt 4 Regulaminu Pracy pozwanej poprzez nieprawidłową wykładnię tych regulacji w stanie faktycznym niniejszej sprawy, wyrażającą się w przyjęciu, że 2 marca 2012 r. zaistniała wyrażona w § 16 pkt 10 Regulaminu Pracy pozwanej potrzeba, aby powódka - pracownik zatrudniony w zadaniowym czasie pracy, co do którego zgodnie z § 18 pkt 4 Regulaminu Pracy pozwanej nie ewidencjonuje się czasu pracy stawiała się w biurze pozwanej, podczas gdy z prawidłowej wykładni zapisu wynika, że § 16 pkt 10 Regulaminu Pracy pozwanej ma charakter wyjątkowy i dotyczy sytuacji gdy pracownik zatrudniony w zadaniowym czasie pracy wykonuje w danym dniu takie obowiązki, które wymagają stawienia się do biura i taką potrzebę wyraża pracodawca, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie, bowiem to powódka zadecydowała, aby w tym dniu pracować w W., a nie uczestniczyć w

zaplanowanym szkoleniu w S.;

(4) § 12 pkt 3 Regulaminu Pracy pozwanej poprzez błędne zastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy ww. regulacji polegające na przyjęciu, że brak przybycia powódki do biura 2 marca 2012 r. kwalifikuje się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu tego zapisu, podczas gdy ww. regulacja nie dotyczy pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy, bowiem zgodnie z § 18 pkt 4 Regulaminu pozwanej dla pracowników zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy nie prowadzi się ewidencji czasu pracy, a zgodnie z § 16 pkt 10 pracownicy zatrudnieni w zadaniowym czasie pracy zobowiązani są stawić się do zakładu pracy gdy zajdzie ku temu potrzeba, co oznacza, że pracodawca przyjął założenie, że pracownicy zatrudnieni w zadaniowym czasie pracy nie są zobligowani do stawiania się do zakładu pracy codziennie.

Ponadto, skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest:

(5) art. 382 k.p.c. poprzez: (-) rozpoznanie sprawy jedynie na podstawie części materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie zamiast całości materiału dowodowego; (-) nie wyjaśnienie w wyroku przez Sąd Okręgowy z jakich przyczyn odmówił mocy dowodowej i wiarygodności następującym dowodom: i) protokołowi z komisji pojednawczej z 28 września 2011 r., z którego wynikało, że biuro audytu nie posiadało swojego pokoju w budynku W.; ii) części notatki służbowej z 15 stycznia 2013 r., z której wynika, że to powódka zwróciła się do przełożonego z prośbą o zgodę na rezygnację z drugiego dnia szkolenia i pracę w W., a nie przełożony zlecił powódce pracę w W. ze względu na taką potrzebę pracodawcy; iii) wydruku z systemu help desk z 2 marca 2012 r., wskazującego na brak wolnych miejsc do pracy w budynku W. w tym dniu (dowód nr 2 do modyfikacji powództwa); iv) postanowień Instrukcji o Ruchu Osobowym w O. S.A. dot. zaliczenia budynku W. w W. do obiektów szczególnego nadzoru i ograniczeń z nich wynikających dot. wejścia i przemieszczania się po budynku dla osób bez nadanych uprawnień do wejścia, do jakich należała powódka; v) wykonanego wsadu do raportu CSR (dowód nr 4 do modyfikacji powództwa); vi) wykonanych schematów procesów szkoleniowych otwartego i obligatoryjnego (dowód nr 4 do modyfikacji powództwa);

vii) korespondencji e-mailowej skierowanej do R. S. 5 marca 2012 r. (dowód nr 5 do modyfikacji powództwa); viii) rozliczenia się powódki z zadań przesłanych przełożonemu 7 marca 2012 r. i 30 marca 2012 r. (dowód nr 29 do modyfikacji powództwa); ix) problemów zgłaszanych 02 marca 2012 r. asystentce przełożonego - p. Z. S. dot. braku dostępu do sieci korporacyjnej, co spowodowało błędne ustalenie stanu faktycznego w sprawie, iż powódka nie dochowała należytej staranności podczas rezerwacji pokoju do pracy; ograniczenie się do rozpoznania tego, czy powódka w dniu 2 marca 2012 r. była obecna w biurze pozwanej w budynku W. zamiast rozpoznania sprawy.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej, skarżąca podniosła, że skarga jest oczywiście uzasadniona, ponieważ Sąd drugiej instancji przy wydawaniu wyroku w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie wziął pod uwagę art. 140 k.p. oraz regulacji pracowniczych obowiązujących u pozwanej dot. pracowników zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy. Ponadto, wskazała na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych sprowadzających się do następujących pytań: (1) czy nieobecność pracownika, zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy z zadaniami wyznaczanymi kwartalnie, przez jeden dzień w biurze pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, w sytuacji, gdy pracownik w terminie wykonał zadania przewidziane na dany kwartał, a przełożony nie wyznaczył pracownikowi szczególnych zadań do wykonania na dzień, w którym pracownik był nieobecny w pracy, a w konsekwencji czy można rozwiązać z pracownikiem zatrudnionym w zadaniowym czasie pracy umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; (2) czy można uznać, że zostały naruszone interesy pracodawcy poprzez nieobecność w biurze pozwanej pracownika zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy przez jeden dzień w sytuacji, gdy pracownik w terminie wykonał zadania przewidziane na dany kwartał, a przełożony nie wyznaczył pracownikowi szczególnych zadań do wykonania na dzień, w którym pracownik był nieobecny w pracy?

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W., a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Pozwana, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o oddalenie skargi kasacyjnych oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna strony powodowej okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Roszczenia będące przedmiotem sporu sprawy są związane z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przedstawione w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa materialnego dotyczą w istocie jednego – podstawowego problemu. Skarżąca kwestionuje bowiem to, że pozwany bezpodstawnie zakwalifikował jej nieobecność w pracy jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że ocena okoliczności sprawy w zakresie ewentualnego naruszenia obowiązku pracowniczego przez powódkę musi uwzględniać, iż była ona zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy. Taka forma organizacji czasu pracy, przewidziana w art. 140 k.p. oznacza zaś, że pracodawca nie wyznacza pracownikowi godzin pracy, ale właśnie zadania które mają być wykonane w określonym czasie. W takim przypadku pracownik może sam decydować o długości dnia pracy, czy liczbie dni pracy. Powszechnie akceptowane są poglądy, że zatrudniony w zadaniowym czasie pracy pracownik ma duży zakres swobody w kształtowaniu swego czasu pracy. W konsekwencji można więc przyjąć, że w zadaniowym czasie pracy pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i czasie (G. Orłowski: Zadaniowy czas pracy po zmianach w KP – uwagi, Monitor Prawa Pracy 2004 nr 6, s. 160-161). Jako wadliwe oceniane są z tego powodu praktyki polegające na wprowadzaniu zadaniowego czasu pracy, a następnie określaniu godzin pracy, w ramach których pracownik powinien pozostawać w dyspozycji pracodawcy (Ł. M. Pisarczyk: Komentarz do art. 140 Kodeksu pracy, LEX). Należy także stwierdzić, że powyższe zasady nie wykluczają możliwości wydania pracownikowi zatrudnionemu w zadaniowym czasie pracy polecenia określającego miejsce lub godziny wykonania określonych czynności, które mieszczą się w zakresie obowiązków pracowniczych (por. M. Raczkowski: Glosa do wyroku SN z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSP 2012 nr 6, poz. 65).

W związku z powyższym musi budzić wątpliwości czy jednorazowa nieobecność w pracy stanowiła naruszenie obowiązku pracowniczego. W szczególności nie jest jasne czy powódka otrzymała polecenie służbowe dotyczące wykonania konkretnych i potrzebnych w tym czasie zadań, czy zdaniem Sądu Okręgowego wystarczające jest to, że powódka nie stawiała się w godzinach wskazanych w rezerwacji. W szczególności mając na uwadze treść § 16 ust. 10 regulaminu pracy należało sprecyzować o jakie potrzeby pracodawcy chodziło w tym przypadku. Tak więc konieczne jest jednoznaczne rozstrzygnięcie, czy spełniony został podstawowy warunek rozwiązania umowy w tym trybie – bezprawność polegająca na naruszeniu obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

W okolicznościach sprawy wątpliwe wydaje się przypisania czynowi (zaniechaniu) powódki umyślnego działania lub rażącego niedbalstwa.

Sąd Okręgowy trafnie zauważa, powołując wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, (LEX nr 901629), że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się jeszcze trzeci element - naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy. Sąd ten podniósł, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że nawet jednorazowa nieobecność w pracy może zostać uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Następnie Sąd drugiej instancji powołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00 (OSNP 2002 nr 15, poz. 357). Przyjęto w nim, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Tak więc zdaniem Sądu Okręgowego tym bardziej za ciężkie naruszenie należy uznać nieobecność w pracy bez usprawiedliwienia. Poglądy te są niewątpliwie trafne w odniesieniu do pracownika zatrudnionego w godzinowym systemie czasu pracy. Natomiast w przypadku pracownika zatrudnionego w zadaniowym systemie czasu pracy ogólne zasady nie mogą być odnoszone bez uwzględnienia specyfiki określenia jego obowiązków. W konsekwencji nie można uznać za wystarczające jednozdaniowe stwierdzenie, że nie ulega wątpliwości, iż tego rodzaju zachowanie godzi w interesy pracodawcy.

Reasumując należy stwierdzić, że w razie zarzucenia pracownikowi

zatrudnionemu w zadaniowym czasie pracy ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, polegającego na jednorazowej nieobecności w pracy konieczne jest wykazanie bezprawności działania, winy oraz w szczególności sprecyzowanie na czym polegało naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy. Ten ostatni element powinien być niewątpliwie oceniany w kontekście wykonania przez pracownika zadań. Ostatecznie należy również stwierdzić, że w każdym przypadku rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. powinno być stosowane z dużą ostrożnością, gdyż jest to wyjątkowy sposób rozwiązania stosunku pracy. Ostrożność ta niewątpliwie musi być dalej posunięta w przypadku naruszenia obowiązku polegającego na nieobecności w pracy pracownika zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy. W żadnym razie nie można przyjąć, że każda nieobecność w pracy takiego pracownika stanowi zagrożenie interesów pracodawcy.

Z powyższych powodów należało uznać, że został naruszony przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zasadnicze znaczenie przy ponownym rozpoznaniu sprawy będzie więc miała ocena, czy w okolicznościach sprawy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę. W tej sytuacji nie było konieczne odnoszenie się do zarzutu naruszenia przepisu prawa procesowego.

Mając powyższe na uwadze należało przyjąć, że co prawda skarga kasacyjna nie była oczywiście uzasadniona, to występuje w sprawie problem prawny, który Sąd Okręgowy powinien wziąć pod uwagę przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.

r.g.