

Wyrok z dnia 22 lipca 1998 r.

I PKN 253/98

Odmowa wykonywania przez pracownika czynności objętych stosunkiem pracy, stanowiąca z jego strony formę protestu wobec niepodwyższenia wynagrodzenia, stanowi dodatkową okoliczność, uwzględnianą przy ocenie stopnia winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP).

Przewodniczący SSN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Adam Józefowicz, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 lipca 1998 r. sprawy z powództwa Józefa C. przeciwko [...] Zakładom Garbarskim „K.” S.A. w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 5 marca 1998 r. [...]

o d d a ł i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kaliszu wyrokiem z dnia 3 listopada 1997 r. oddalił powództwo Józefa C. przeciwko [...] Zakładom Garbarskim „K.” S.A. w K. o przywrócenie do pracy. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej w charakterze garbarza od 8 lipca 1996 r. do 21 czerwca 1997 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. W dniu 4 lipca 1996 r. powód został przeszkolony w zakresie bhp i bezpieczeństwa przeciwpożarowego, a w dniu 8 lipca 1996 r. rozpoczął szkolenie stanowiskowe. Zapoznał się z wyglądzaniem pedałowym skór, transportem wewnętrznym, obsługą dźwigu. Szkolenie stanowiskowe nowego pracownika polega na tym, że najpierw przygląda się on pracy doświadczonych pracowników i słucha ich porad dotyczących obsługi urządzeń, potem pracuje jako pomocnik, wreszcie pracuje sam obserwowany przez osobę szkolącą. Po przejściu takiego szkolenia strona pozwana nie wystawiała pracownikowi zaświad-

czenia stwierdzającego fakt przeszkolenia . W dniu 12 czerwca 1997 r. powód miał pracować jako pomocnik przy maszynie - wygładzarce, a jego czynności miały polegać na pomocy przy obracaniu skór. Jest to praca prosta, nie wymagająca specjalnego wykształcenia. Powód odmówił jej wykonywania, a także odmówił wykonywania czynności polegających na mierzeniu skór. Wprawdzie powoływał się na zagrożenie, jakie za sobą niesie praca na wygładzarce, ale odmowa wykonywania pracy miała miejsce bezpośrednio po tym, gdy otrzymał mniejszą podwyżkę niż inni pracownicy. Powód oświadczył wówczas, że „za takie pieniądze, jakie dostaje, nie będzie pracować”. Wskutek postawy powoda zapleśniała partia skór. Czynności pomocnicze przy maszynie wygładzarce, których wykonania powód odmówił, były uprzednio wykonywane przez niego nawet samodzielnie. Przełożeni mieli zastrzeżenia do pracy powoda, gdyż kwestionował ich polecenia, zdarzało się, że odmawiał wykonywania pracy, był arogancki, gadatliwy, swoimi wypowiedziami rozpraszał uwagę pracowników, tym samym zwalniając tempo ich pracy. W dniu 12 czerwca 1997 r. doszło również ze strony powoda do ostrego „przemówienia” się z brygadzystą Pawłem T., które pracodawca uznał za zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy.

Sąd Rejonowy ponadto ustalił, że po opisanych wydarzeniach pracodawca podjął decyzję o zwolnieniu powoda bez wypowiedzenia, o czym zawiadomił działające u siebie organizacje związkowe. Zarząd Związku Zawodowego „Solidarność” nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 KP, wyraził zaś zgodę na rozwiązanie umowy w drodze wypowiedzenia, natomiast zarząd Związku Zawodowego Pracowników K. Zakładów Garbarskich zaakceptował zamiar pracodawcy. W dniu 20 czerwca 1997 r. strona pozwana dokonała rozwiązania z powodem umowy o pracę z dniem 23 czerwca 1997 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę podała zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy oraz niewykonanie polecenia przełożonego w dniu 12 czerwca 1997 r. Przed rozwiązaniem umowy o pracę powód miał dwukrotnie obniżoną premię regulaminową.

W świetle powyższych okoliczności Sąd pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie przyjętym przez pracodawcę było zasadne. Niewykonanie polecenia służbowego zagraża bowiem w szczególny sposób porządkowi i dyscyplinie pracy, zaś krytyczny stosunek pracownika do tego polecenia nie zwalnia go od obowiązku jego wykonania. Odmowa ze strony powoda pracy przy wygładzarce była przy tym nieuzasadniona, gdyż znał pracę na tej maszynie i wcześniej wykonywał ją samodzielnie. Powoływanie się na wypadek, któremu uległ inny

pracownik, Sąd Rejonowy uznał za nietrafne dlatego, że do wypadku doszło wskutek nieuwagi tego pracownika. Zresztą powód odmówił również mierzenia skór, chociaż przy tej pracy zagrożenie nie występowało.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyrokiem z dnia 5 marca 1998 r. oddalił apelację powoda opartą na zarzutach sprzeczności istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranych dowodów i błędnym ustaleniu, że powód był przygotowany do pracy na wygładzarce, podczas gdy podpis mający potwierdzać tę okoliczność został podrobiony, a także na nieuwzględnieniu okoliczności, że odmowa pracy na wymienionej maszynie była podyktowana obawą powstania nieszczęśliwego wypadku, ze względu na niepełną sprawność maszyny.

Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy, podkreślając, że z zeznań świadków Pawła T., Jana S. i Mieczysława R. wynika, że dnia 12 czerwca 1997 r. powód dwukrotnie i bezpodstawnie odmówił wykonania poleceń służbowych: pierwszy raz - gdy odmówił pracy na maszynie - wygładzarce i drugi raz - gdy odmówił mierzenia skór. Sąd Wojewódzki nie uwzględnił usprawiedliwienia powoda, iż odmowa wykonania poleceń i ostra rozmowa z przełożonym były spowodowane zdenerwowaniem wynikłym z faktu otrzymania mniejszej podwyżki wynagrodzenia w porównaniu z innymi pracownikami, jak również nie uwzględnił argumentu, że praca na wygładzarce - ze względu na jej niesprawność - była niebezpieczna. O odbyciu stosownego szkolenia świadczą bowiem zeznania świadków Stanisława T. i Jana S., którzy uczyli powoda pracy na wygładzarce (a świadkowie ci nie są już pracownikami strony pozwanej), natomiast wypadek, któremu uległ inny pracownik, był spowodowany błędem obsługującego maszynę, a nie jej niesprawnością. Zresztą powód miał być tylko pomocnikiem operatora - doświadczonego brygadzysty, a nie pracownikiem obsługującym maszynę samodzielnie.

Zdaniem Sądu Wojewódzkiego zachowanie powoda naruszyło art. 5 obowiązującego w pozwanej spółce regulaminu pracy, który do podstawowych obowiązków pracownika zalicza dokładne i sumienne wykonywanie poleceń służbowych, przestrzeganie ustalonego porządku i czasu pracy, natomiast art. 6 tego regulaminu stanowi, że zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy, niewykonywanie poleceń służbowych i niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników stanowią szczególnie rażące naruszenie dyscypliny pracy. Zachowanie powoda było także sprzeczne z obowiązkami pracownika określonymi w art. 100 § 1 i § 2 KP i naruszało

je w sposób ciężki. Rozwiązanie zatem z powodem umowy o pracę było zgodne z art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Od powyższego wyroku powód złożył kasację, w której zarzucił naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu art. 52 § 1 pkt 1 KP i w konsekwencji przyjęcie przez Sąd Wojewódzki, że zachowanie skarżącego dawało podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. W ocenie powoda dwa zdarzenia, które miały miejsce w dniu 12 czerwca 1997 r., nie stanowiły ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, uznanie zaś przez Sąd Wojewódzki, iż najmniejsze uchybienie obowiązkom pracowniczym należy tłumaczyć jako ciężkie naruszenie obowiązków, jest sprzeczne z art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Przedstawiając powyższe stanowisko powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Wojewódzkiemu w Kaliszu do ponownego rozpoznania lub o zmianę tego wyroku i przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach, przy czym w każdym wypadku z zasądzeniem kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W złożonej kasacji powód nie kwestionował ustalonego w sprawie stanu faktycznego, lecz zarzucił nieprawidłową jego kwalifikację i przyjęcie, że było to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy nie podziela tego poglądu.

Z ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji i przyjętych przez Sąd Wojewódzki wynika, że w dniu 12 czerwca 1997 r. powód dwukrotnie odmówił wykonania należących do niego czynności. Stało się to wtedy, gdy dotarła do niego wiadomość, że otrzymał mniejszą podwyżkę wynagrodzenia niż inni pracownicy. Oświadczył wówczas, że „za takie pieniądze, jakie dostaje, nie będzie pracować”. Wskazanego dnia powód miał wykonywać czynności pomocnicze przy wygładzaniu skór. Czynności te polegały na obracaniu skór. Obsługa maszyny tzw. wygładzarki należała do innego pracownika. Powód odmówił wykonywania przydzielonych mu czynności, twierdząc, że praca przy wygładzarce stanowi dla niego zagrożenie, choć była to praca prosta, nie wymagająca specjalnego wykształcenia i pomocnicza. Mimo postawy powoda pracodawca nie wyciągnął wobec niego żadnych konsekwencji,

lecz przydzielił mu inną pracę, mianowicie mierzenie skór. Powód odmówił wykonywania także tej pracy.

W świetle przytoczonych okoliczności nietrafny jest zarzut zawarty w kasacji, że uchybienie ze strony powoda zostało błędnie potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Dopuszczalność zwolnienia pracownika z pracy w sposób przewidziany w art. 52 § 1 pkt 1 KP istnieje wtedy, gdy jego postępowanie jest bezprawne, to znaczy gdy pracownik swoim działaniem lub zaniechaniem narusza obowiązki objęte treścią stosunku pracy. Gdy chodzi o powoda, nie może być wątpliwości co do tego, że jego postępowaniu dnia 12 czerwca 1997 r. można przypisać cechę bezprawności. Odmówił bowiem dwukrotnie wykonywania należących do niego czynności. Zachował się więc w sposób sprzeczny z celem, dla którego została zawarta umowa o pracę, i sprzecznie z obowiązkiem świadczenia pracy, będącym ze strony pracownika istotą stosunku pracy. Wymienione okoliczności stanowią stronę przedmiotową czynu powoda. Jednak same przez się nie byłyby wystarczające do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, gdyby nie wina powoda. Z wymienionego przepisu jednoznacznie wynika, że zastosowanie omawianego trybu zwolnienia z pracy jest możliwe w razie zawinionego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym naruszenie to musi mieć charakter „ciężki”. Nie chodzi zatem o każdą postać winy, lecz o winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Wina, rozumiana jako stosunek psychiczny sprawcy do popełnionego czynu, należy do elementów podmiotowych czynu. Na ocenę jej charakteru mają więc wpływ pobudki określonego działania pracownika, jego intencje, stopień jego świadomości co do naruszenia obowiązków pracowniczych, nasilenie złej woli itp. W tej kwestii nie może być również wątpliwości, że Sąd Wojewódzki nie popełnił błędu przypisując powodowi winę umyślną. Stwierdził bowiem i wykazał, że odmowa wykonywania pracy pomocniczej przy wygladzaniu skór oraz przy mierzeniu skór była bezpodstawną. Z czynnościami tymi nie łączyło się bowiem żadne realne zagrożenie dla powoda, poza tym były to czynności mieszczące się w granicach jego możliwości, a co więcej, uprzednio wykonywane także samodzielnie.

W świetle dokonanych ustaleń odmowa wykonywania przez powoda pracy była z jego strony formą protestu wobec decyzji pracodawcy nie przyznającej oczekiwanego wynagrodzenia, działanie zaś z takich pobudek jest naganne i zwiększa stopień zawinienia pracownika. Okoliczność, czy następstwem odmowy wykonywa-

nia pracy jest szkoda majątkowa, nie zawsze jest kwestią najważniejszą. Naruszenie obowiązków pracowniczych może bowiem nie pociągać za sobą szkody majątkowej, a mimo to może być ciężkim ich naruszeniem, uzasadniającym zwolnienie pracownika z pracy bez wypowiedzenia z jego winy. Co się tyczy stanu faktycznego sprawy, to Sąd pierwszej instancji ustalił, że odmowa wykonywania pracy przez skarżącego spowodowała pozostawienie nie rozwieszonych skór na sobotę i niedzielę i ich zapleśnienie. Wprawdzie strona pozwana nie określiła wysokości szkody, poprzestając na informacji o zapleśnieniu części skór, jednak nie ma to istotnego znaczenia, gdyż punkt ciężkości w sprawie spoczywa w rażąco nagannym, uporczywym zachowaniu powoda w dniu 12 czerwca 1997 r.

W tym stanie rzeczy nie jest zasadny zarzut zawarty w kasacji, że wykładnia art. 52 § 1 pkt 1 KP przyjęta przez Sąd Wojewódzki prowadzi do uznania, że „każde, najmniejsze uchybienie ze strony pracownika może być interpretowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. W konsekwencji więc Sąd drugiej instancji prawidłowo zastosował wymieniony wyżej przepis do stanu faktycznego sprawy. Oznacza to, że kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw i stosownie do art. 393¹² KPC podlega oddaleniu.

Z tego względu Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====