

Wyrok z dnia 18 kwietnia 2001 r.

I PKN 360/00

Pracodawca nie miał obowiązku, równoczesnego z wydaniem polecenia pracy w dni dodatkowo wolne od pracy, poinformowania pracownika o terminie, w którym przysługiwał mu dzień wolny (art. 129³ § 2 KP). Termin udzielenia zastępczego dnia wolnego powinien wynikać z uzgodnienia między pracownikiem a pracodawcą.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie: SN Jerzy Kwaśniewski, SA Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 18 kwietnia 2001 r. sprawy z powództwa Tadeusza J., Zbigniewa K., Stanisława F., Romana K., Dariusza M., Tadeusza K., Romana B., Mirosława S. i Grzegorza F. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowo-Usługowemu „G.” Spółce z o.o. w likwidacji w S.G. o uchylenie kary nagany, na skutek kasacji Tadeusza J., Zbigniewa K., Romana K., Dariusza M., Tadeusza K., Romana B. i Mirosława S. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 16 listopada 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powodowie - wymienieni w sentencji wyroku - w sprawie przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowo-Usługowemu „G.” Sp. z o.o. w likwidacji w S.G. o uchylenie nałożonych kar nagany, wnieśli kasację od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 16 listopada 1999 r. Zaskarżonym wyrokiem oddalono apelację powodów od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Starogardzie Gdańskim z dnia 17 sierpnia 1999 r. oddalającego powództwo.

Sąd Pracy oddalił powództwo z uzasadnieniem, że nałożenie kar nagany na powodów nastąpiło zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Sąd ustalił, że w związku z

otrzymaniem dużych zamówień pozwany podjął decyzję o pracy w godzinach nadliczbowych. Po uwzględnieniu sugestii organizacji związkowej harmonogram został zmieniony w ten sposób, że zrezygnowano z pracy w niedziele, a pracę w soboty ograniczono do 6 godzin. W sobotę dnia 9 stycznia 1999 r. powodowie, wyznaczeni do pracy w tym dniu, nie stawili się do pracy. W związku z odmową ze strony członka zarządu Spółki dostarczenia dokumentacji handlowej o zawartym kontrakcie powodowie nie stawili się do pracy również w następną sobotę 16 stycznia. Kary nagany zostały nałożone na powodów po przeprowadzeniu z nimi rozmów przez członka zarządu. Sąd ustalił ponadto, że nie zostały przekroczone limity godzin nadliczbowych, praca w godzinach nadliczbowych była uzasadniona potrzebą pracodawcy wykonywania takiej pracy, a na stanowiskach pracy powodów nie zostały przekroczone najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia. Kary zostały wymierzone przez prezesa zarządu pozwanej Spółki.

W apelacji powodowie kwestionowali prawidłowość trybu nałożenia kar porządkowych oraz niezgodność z prawem wykonywania pracy w soboty polegającą na tym, że pracownicy nie byli równocześnie informowani o terminach - przysługujących im w związku z tą pracą - dni wolnych od pracy, a także naruszenie ogólnej zasady prawa do wypoczynku.

Zdaniem Sądu Okręgowego z art. 129³ § 2 KP nie wynika obowiązek pracodawcy jednoczesnego wskazania, łącznie z poleceniem pracy w dzień dodatkowo wolny od pracy, dnia wolnego w innym terminie. Pracodawca wydając polecenie wykonywania pracy ponad obowiązujące normy nie naruszył również innych przepisów prawa pracy oraz zasady prawa do wypoczynku (art. 14 KP). Niewykonanie zgodnego z prawem polecenia pracodawcy jest naruszeniem obowiązku pracowniczego i uzasadnienie nałożenia kary porządkowej. Kary nagany zostały nałożone w trybie przewidzianym Kodeksem pracy.

W kasacji sporządzonej przez radcę prawnego Zarządu Regionu G. NSZZ „Solidarność” zarzucono naruszenie prawa materialnego, „w szczególności art. 129¹ § 1 KP, 129³ KP oraz 14 KP przez przyjęcie, iż pracodawca wydając polecenie wykonania pracy w dniu dodatkowo wolnym od pracy nie był zobowiązany zapewnić im innego dnia wolnego od pracy”. W uzasadnieniu skarżący podniósł, że powodowie odmówili pracy w sobotę, ponieważ wcześniej pracodawca zmuszał pracowników do pracy w niedziele i dni dodatkowo wolne od pracy, a ponadto obawiali się, że i tym razem nie otrzymają dnia wolnego od pracy, a jedynie wynagrodzenie. Wniósł o

uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego, względnie o uchylenie nałożonych na powodów kar nagany.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest szczególnym środkiem odwoławczym. Jej specyfika polega między innymi na tym, że jest to środek kontroli prawidłowości stosowania prawa przez sądy, a nie instrument kontroli trafności ustaleń faktycznych, przyjętych za podstawę zaskarżonego roszczenia. Sąd Najwyższy rozpoznaje kasację jako środek odwoławczy, a nie sprawę we wszystkich jej elementach. Kasację można oprzeć na dwu podstawach: 1) naruszeniu prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, 2) naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ KPC). Podstawy kasacyjne muszą być przez wnoszącego kasację ściśle skonkretyzowane. Sąd Najwyższy rozpoznaje kasację w granicach zaskarżenia kasacją oraz jej podstaw. W postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 393¹¹ KPC).

Wskazanie na powyższe cechy kasacji jest w sprawie o tyle istotne, że pełnomocnik powodów na rozprawie przed Sądem Najwyższym powoływał okoliczności wykraczające poza podstawy kasacji, które w jego ocenie w pełni uzasadniały niewykonanie polecenia pracy w wolne soboty. Konsekwencją scharakteryzowanej konstrukcji kasacji jest ograniczenie rozpoznania zarzutów kasacji do naruszenia przez stronę pozwaną przepisów art. 129¹, 129³ i 14 Kodeksu pracy. W zakresie podstaw kasacji Kodeks postępowania cywilnego wymaga nie tylko przytoczenia podstaw, ale i wskazania, na czym w konkretnym wypadku, zdaniem skarżącego, polega naruszenie prawa materialnego. Samo wskazanie w skardze kasacyjnej przepisu art. 129¹ KP, który - zdaniem skarżącego - naruszyło zaskarżone orzeczenie, bez bliższego określenia co i z jakiego powodu skarżący uważa za naruszenie prawa, nie czyni zadość pojęciu podstawy kasacyjnej.

Spełnia natomiast te wymagania zarzut naruszenia art. 129³ KP, a dokładniej - § 2 tego przepisu. Stosownie do art. 129³ § 2 KP pracownikowi, który na polecenie pracodawcy wykonywał pracę w dniu dla niego dodatkowo wolnym od pracy, o któ-

rym mowa w art. 129¹ § 1 i w art. 129², przysługuje w zamian dzień wolny w innym terminie. Dni wolne z tego tytułu, na wniosek pracownika lub za jego zgodą, mogą być udzielone także po upływie okresu rozliczeniowego, najpóźniej do końca następnego okresu rozliczeniowego. Zdaniem skarżącego z powołanego przepisu wynika obowiązek pracodawcy równoczesnego z wydaniem polecenia pracy w dni dodatkowo wolne od pracy poinformowania pracownika o terminie, w którym przysługuje mu dzień wolny. Pogląd ten nie jest trafny, ponieważ nie znajduje oparcia w brzmieniu przepisu art. 129³ § 2 KP. Przyjęcie istnienia takiego obowiązku pracodawcy oznaczałoby w istocie wprowadzenie do treści przytoczonego przepisu elementów, których on nie zawiera. Należy zatem stwierdzić, że stanowisko Sądu Okręgowego, według którego na stronie pozwanej nie ciążył obowiązek jednoczesnego z wydaniem polecenia pracy w soboty wskazania dnia wolnego w innym terminie, jest trafne. Termin udzielenia zastępczego dnia wolnego powinien zasadniczo wynikać z uzgodnienia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, ponieważ tylko tak ustalony termin może służyć zapewnieniu pracownikowi jego wykorzystania dla regeneracji sił względnie załatwienia spraw osobistych pracownika i jego rodziny. Dopiero w razie niewykorzystania dnia wolnego od pracy przez pracownika, pracownikowi przysługuje dzień wolny w innym wyznaczonym w tym celu terminie (§ 3 art. 129³ KP).

Polecenie pracodawcy wykonania pracy w soboty „wolne”, jeżeli nie było sprzeczne z prawem, rodzi po stronie pracownika obowiązek podporządkowania się poleceniu (art. 100 § 1 KP). W świetle ustaleń Sądu Okręgowego, polecenia strony pozwanej pracy w soboty „wolne” nie naruszały prawa, na powodach ciążył zatem obowiązek ich wykonania. Odmowa powodów wykonania pracy w soboty, motywowana w kasacji tym, że pracodawca (pozwany) naruszał przepisy o czasie pracy, czy też szerzej: o prawie do wypoczynku, wymuszając pracę w soboty bez zagwarantowania dnia wolnego od pracy w innym terminie, nie znajduje potwierdzenia w dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleniach. W tym zakresie zarzuty kasacji należy uznać za bezzasadne, ponieważ na tle ustalonego przez Sądy obu instancji stanu faktycznego nie budzi wątpliwości, iż dokonały one prawidłowej kwalifikacji prawnej działań strony pozwanej. Jak wskazano na wstępie, z uwagi na brak w kasacji zarzutu, że są to ustalenia wadliwe, których braki stanowią następstwo naruszenia określonych przepisów prawa procesowego, Sąd Najwyższy jest związany ustaleniemi dokonanymi w zaskarżonym wyroku. Nie można aprobować postępowania pracodawcy, polegającego na wyznaczaniu pracy w każdą wolną sobotę bez przy-

znania czasu wolnego od pracy w inny dzień i kompensowania wykonywanej pracy wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe, jednak wobec podniesienia w kasacji jedynie zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, wywody powodów zmierzające do wykazania, że stan faktyczny był inny niż przyjęto w zaskarżonym wyroku, nie mogą odnieść zamierzonego skutku.

Z przytoczonych motywów, w oparciu o art. 393¹² KPC, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====