

Wyrok z dnia 13 lutego 1997 r.
I PKN 73/96

Pobicie pracownika w czasie pracy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy sprawcy tego czynu (art. 52 § 1 pkt 1 KP).

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski
(sprawozdawca), Maria Mańkowska.

Sąd Najwyższym, po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 1997 r. sprawy z powództwa Henryka T. przeciwko [...] Fabryce Mebli, Spółce Akcyjnej w G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 3 października 1996 r. [...]

u c h y l i l zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu do ponownego rozpoznania.

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

[...] Fabryka Mebli S.A w G. w sprawie z powództwa Henryka T. o przywrócenie do pracy wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 3 października 1996 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem Sąd Wojewódzki zmienił wyrok Sądu I instancji i przywrócił powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach oraz zasądził kwotę 1.701,53 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy. Kasacja zarzuca naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 KP polegającą na przyjęciu, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz prawa procesowego (art. 382 KPC) przez przyjęcie, że staż pracy i nienaganne wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych nie uzasadniały zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP, mimo że materiał dowodowy nie był wystarczający do wydania takiej oceny. Zdaniem wnoszącej kasację zdarzenie z dnia 11 maja 1996 r., polegające na pobiciu przez powoda w czasie pracy pracownicy Grażyny D., stanowi zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy, zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez art. 52 § 1 pkt 1 KP w brzmieniu obowiązującym przed dniem 2 czerwca 1996 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Kasacja jest uzasadniona ze względu na naruszenie art. 52 § 1 pkt. 1 KP. Według tego przepisu w brzmieniu obowiązującym przed dniem 2 czerwca 1996 r. zakład pracy mógł rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności (między innymi) zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy. Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110) zmieniła art. 52 § 1 pkt 1 KP w ten sposób, że usunięto z niego przykładowe wyliczenie sytuacji, w których zakład pracy mógł rozwiązać umowę bez wypowiedzenia. W sprawie ma jednak zastosowanie ten przepis w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją, albowiem z art. 6 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. wynika, że w sporach o przywrócenie do pracy toczących się przed sądem pracy w dniu wejścia w życie ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Sąd Najwyższy nie podziela poglądu Sądu II instancji, w myśl którego zachowanie

powoda nie miało cech ciężkiego naruszenia i nie dotyczyło podstawowych obowiązków pracowniczych. O tym, że obowiązek przestrzegania porządku i zachowania spokoju w miejscu pracy stanowi podstawowy obowiązek pracownika przesądzał przepis art. 52 § 1 pkt 1 KP w brzmieniu obowiązującym przed dniem 2 czerwca 1996 r. Umieszczał on bowiem zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy wśród przykładowego wyliczenia podstawowych obowiązków pracowniczych, których ciężkie naruszenie uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nie są trafne wywody kasacji, że przepis ten należy rozumieć w ten sposób, iż każde naruszenie omawianych obowiązków jest ciężkim naruszeniem. [...] W tym zakresie Sąd II instancji słusznie wyszedł z założenia, że ciężkość naruszenia należy oceniać na podstawie całokształtu okoliczności, ze szczególnym uwzględnieniem stopnia winy pracownika oraz wagi naruszonych interesów pracodawcy. Co do tej drugiej okoliczności Sąd Wojewódzki wskazał, że to zdarzenie nie zakłóciło pracy w przedsiębiorstwie i nie naruszyło praw i interesów pracodawcy. Nie jest to trafne. Zasadnie podniesiono w kasacji, iż nastąpiło zakłócenie normalnego toku pracy, gdyż trzeba było dokonać czynności wyjaśniających okoliczności tego zdarzenia. Zachowanie powoda naruszało także prawa pracodawcy, gdyż według art. 94 pkt 10 KP jest on zobowiązany do wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. W zaskarżonym wyroku Sąd II instancji nie wykazał, dlaczego pobicie przez powoda innego pracownika (kobiety) nie nosi cech wysokiego stopnia winy.

Ponadto należy zauważyć, że powód naruszył także obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 7 w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 czerwca 1996 r.). Obowiązek ten ma charakter podstawowy, jego naruszenie w niniejszej sprawie jest ciężkie (użycie przemocy fizycznej).

Nie jest natomiast uzasadniony zarzut naruszenia prawa procesowego. Według art. 382 KPC sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Twierdzenie wnoszącego kasację, że Sąd II instancji błędnie ustalił, iż powód nienagannie wykonywał pracę w przeszłości, nie jest wystarczającym uzasadnieniem dla tego zarzutu.

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC orzeczono jak w sentencji.

=====