



Sygn. akt II PK 143/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

w sprawie z powództwa J. S.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Komunikacyjnemu Sp. z o.o.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 lutego 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 lutego 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 24 listopada 2010 r., zasądził od pozwanego Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego Spółki z o.o. na rzecz powoda kwotę 9.484,74 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, oddalając powództwo w pozostałym zakresie (powód domagał się przywrócenia do pracy).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej (i jej poprzednika) od 1978 r. początkowo jako mechanik, następnie jako kierowca autobusu komunikacji miejskiej. Od 1993 r. był przewodniczącym Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”, a od lipca 2009 r. przewodniczącym Komisji Zakładowej WZZ „Solidarność 80” przy MPK Spółce z o.o. W dniu 1 czerwca 2010 r. pracodawca zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., na co organizacja ta nie wyraziła zgody. W piśmie doręczonym powodowi 10 czerwca 2010 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, wskazując jako przyczynę zakończenie przez powoda w dniu 25 maja 2010 r. pracy o 1 godzinę i 40 minut wcześniej niż przewidywał to harmonogram kursów autobusów, bez powiadomienia o tym dyspozytora i bez odnotowania rzeczywistej godziny zakończenia zmiany w karcie drogowej, z wpisaniem godziny zakończenia pracy zgodnej z harmonogramem, ale niezgodnej z prawdą. Pozwana Spółka podała również, że wpisy w karcie drogowej powinny odzwierciedlać faktyczny przebieg pracy, a wpisy dokonane przez powoda 25 maja 2010 r. były niezgodne ze stanem faktycznym, czyli doszło do sfalszowania dokumentacji czasu pracy w celu wyłudzenia nienależnego wynagrodzenia za czas faktycznie nieprzepracowany.

Po przeprowadzeniu postępowanie dowodowego Sąd Rejonowy stwierdził, że podana przez pracodawcę przyczyna zwolnienia dyscyplinarnego była prawdziwa a opisane fakty rzeczywiście miały miejsce. W dniu 25 maja 2010 r. doszło do wcześniejszej zmiany kierowców prowadzących autobus linii 18 o numerze bocznym 201. Powód pracował tego dnia na pierwszej zmianie, która zgodnie z harmonogramem miała trwać od godziny 6.20 do godziny 15.10, a o tej

godzinie miał rozpocząć drugą zmianę D. M. – zmiennik powoda. Tymczasem do zmiany doszło już o godzinie 13.30, kiedy to w dzielnicy P. powód opuścił autobus, a pracę rozpoczął jego zmiennik. Przed opuszczeniem pojazdu powód wypełnił kartę drogową dotyczącą przebiegu zmiany i wpisał godzinę zdania zmiany wynikającą z harmonogramu, a nie godzinę rzeczywistą (to samo zrobił zmiennik, wpisując jako godzinę rozpoczęcia zmiany 15.10), na karcie drogowej powód złożył własnoręczny podpis. Taki przebieg zdarzenia potwierdzili w swoich zeznaniach przesłuchani jako świadkowie kontrolerzy, którzy zgodnie zeznali, że do przystanku przy ul. U., na którym oczekiwali na powoda (miał przyjechać o godzinie 13.35), podjechał autobus, prowadzony przez D. M. Świadczy potwierdzili, że w karcie drogowej, chociaż była dopiero godzina 13.35, powód wpisał wcześniej jako godzinę zakończenia swojej zmiany godzinę 15.20, potwierdzając zakończenie pracy zgodnie z harmonogramem a niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy. Sąd pierwszej instancji ustalił, że do obowiązków powoda jako kierowcy autobusu komunikacji miejskiej należało, między innymi: przed przystąpieniem do pracy zapoznanie się z przydziałem zadań na dany dzień, objęcie i zmiana służby w ustalonym miejscu i czasie, przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, potwierdzenie obecności w pracy poprzez podpisanie karty drogowej i odnotowanie w niej godziny rozpoczęcia pracy lub godziny zmiany i objęcia służby na trasie oraz godziny zakończenia pracy.

Powód został już wcześniej (w 2000 r.) zwolniony z pracy w trybie dyscyplinarnym za samowolne dokonanie zmiany i opuszczenie stanowiska pracy przed zakończeniem dnia pracy. Po jego przywróceniu do pracy (był szczególnie chronionym działaczem związkowym) w siedzibie pracodawcy ukazało się ogłoszenie, że kierowcom nie wolno samowolnie dokonywać zmian w innych godzinach niż wynika to z harmonogramu. Zmiennik powoda D.M. również został zwolniony z pracy dyscyplinarnie w związku z poświadczeniem nieprawdy co do przebiegu służby w dniu 25 maja 2010 r., ale na jego prośbę pracodawca dokonał zmiany sposobu rozwiązania stosunku pracy ze zwolnienia dyscyplinarnego na porozumienie stron. Po trzech miesiącach został on ponownie zatrudniony u pozwanego w oparciu o umowę o pracę na okres sześciu miesięcy.

Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana naruszyła art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, gdyż rozwiązała umowę o pracę z powodem, pomimo braku zgody organizacji związkowej, której powód był przewodniczącym. Brak zgody organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę ze szczególnie chronionym działaczem związkowym ma ten skutek, że pracodawca w zasadzie nie może zastosować art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego, zachowanie powoda stanowiło ciężkie i rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem jego obowiązkiem było przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz przestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy (§ 38 regulaminu pracy), a jako kierowca autobusu komunikacji miejskiej miał obowiązek, określony w zakresie obowiązków kierowcy, objęcia i zmiany służby w ustalonym miejscu i czasie. Powód przyznał, iż miał świadomość, że dokonał zmiany o 1 godzinę i 40 minut wcześniej niż powinno to być nastąpić, że nie powiadomił o tym przełożonego (dyspozytora) oraz że w karcie drogowej dokonał wpisów niezgodnych z rzeczywistym stanem. W ocenie Sądu, powód działał w sposób umyślny – wiedział, że narusza obowiązujące reguły i godził się na to. Nie znosi znamion zawinionego (umyślnego) naruszenia obowiązków pracowniczych twierdzenie powoda, że powszechną praktyką kierowców autobusów, tolerowaną przez stronę pozwaną, było dokonywanie wcześniejszych zmian. Pozwana zatrudnia kilkuset kierowców i nie ma fizycznej możliwości sprawdzenia rzeczywistego czasu pracy każdego z nich, stąd też przy obliczaniu czasu pracy poszczególnych kierowców (oraz wynagrodzenia za pracę) posiłkuje się danymi zawartymi w kartach pojazdu, obecnie również danymi z systemów komputerowych autobusów. Jeżeli kierowcy w kartach drogowych pojazdów wpisują nie rzeczywiste godziny dokonywania zmian, ale wynikające z obowiązujących ich harmonogramów, pracodawca ma podstawy do przyjęcia, że nie było żadnych odstępstw dotyczących czasu pracy od harmonogramu, żadnych wcześniejszych zmian ani przekroczeń dopuszczalnej dobowej normy czasu pracy kierowców. O ciężkim charakterze naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda świadczy sfalszowanie informacji w karcie drogowej z 25 maja 2010 r. w zakresie czasu faktycznej jazdy powoda na pierwszej zmianie, co stanowi rażące naruszenie obowiązków pracowniczych i

prawa. Powód wpisał, kończąc pracę o godzinie 13.30, że jazdę na pierwszej zmianie zakończył zgodnie z planem o 15.10. Taki wpis był niezgodny ze stanem faktycznym, przedstawiał pracodawcy nieprawdziwą informację o czasie pracy powoda w tym dniu. Powód, jako bardzo doświadczony kierowca, zdawał sobie sprawę, że wpisy w kartach drogowych stanowiły informację dla pracodawcy o faktycznym czasie pracy kierowców i stanowiły podstawę rozliczenia nie tylko w zakresie wysokości wynagrodzenia, ale również dobowych i miesięcznych dopuszczalnych norm czasu pracy kierowców. Zmiennik powoda D.M., przejmując zmianę o godzinie 13.30, zamiast o godzinie 15.10, przekroczył dopuszczalną dobową normę czasu pracy, wynoszącą 10 godzin, o około 15 minut.

W ocenie Sądu Rejonowego, tak poważne i rażące naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda zagrażało interesom pracodawcy oraz innych kierowców, wykonujących prawidłowo swoje obowiązki pracownicze i rzetelnie wypełniających karty drogowe. Jak wynika z zebranych dowodów stwierdzony sposób podejścia powoda do czasu pracy – w tym samowolne dokonywanie zmian w czasie i miejscu niezgodnym z harmonogramem, wpisywanie danych niezgodnych z prawdą – było dla powoda i jego zmiennika praktyką codzienną, pomimo że kilka lat wcześniej powód został zwolniony dyscyplinarnie z tej samej przyczyny i wiedział, że jest to ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Strona pozwana nie wykazała, co prawda, że fałszowanie danych odnośnie do przepracowanego czasu pracy spowodowało wypłatę powodowi wynagrodzenia za faktycznie nieprzepracowane godziny – czego jednak nie można wykluczyć – tym niemniej opisana praktyka części kierowców zaciemniała ogólny obraz czasu pracy kierowców, co stanowiło zagrożenie dla interesów pracodawcy i prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było uzasadnione, gdyż zachowania powoda wyczerpywały znamiona zawinionego, ciężkiego i rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, regulaminu pracy obowiązującego w pozwanej Spółce oraz zakresu obowiązków kierowcy. Sąd Rejonowy uznał, że pomimo oczywistego naruszenia przez stronę pozwaną przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), uwzględnienie

roszczenia powoda o przywrócenie do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Dlatego na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. w związku z art. 8 k.p. orzekł o odszkodowaniu. Przywrócenie powoda do pracy, przy stwierdzeniu tak poważnych naruszeń obowiązków pracowniczych, spowodowałoby obniżenie morale pracowników, którzy mieliby przeświadczenie, że takie zachowania, jakie przypisano powodowi, są dopuszczalne, mogłoby również budzić zgorszenie, skoro naruszeń dopuścił się działacz związkowy, a traktuje się go łagodniej niż pozostałych kierowców, zwolnionych dyscyplinarnie z tej samej przyczyny, naruszałoby ponadto obowiązek pracodawcy stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy. Zarzucił naruszenie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) w związku z art. 45 § 3 k.p. i art. 56 § 2 k.p. przez błędną ocenę, że brak zgody organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy nie pozbawia pozwanego możliwości jego rozwiązania w zaistniałym stanie faktycznym; art. 45 § 3 k.p. i 56 § 2 k.p., przez błędne przyjęcie, że powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, wbrew treści art. 32 ustawy o związkach zawodowych, oraz błędne przyjęcie, że dotychczasowa działalność powoda jako działacza związkowego pozbawia go możliwości przywrócenia do pracy; art. 8 k.p., przez błędne przyjęcie, że przywrócenie powoda do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Ponadto skarżący zarzucił naruszenie prawa procesowego, a mianowicie: art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, w szczególności zeznań świadków, brak należytego uzasadnienia przyjętej przesłanki odstąpienia od szczególnej ochrony stosunku pracy powoda; art. 477¹ § 2 k.p.c., przez błędne przyjęcie, że w ustalonym stanie faktycznym wyłącznie odszkodowanie jest właściwą rekompensatą za rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 lutego 2011 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy w pozwanym Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym Spółce z o.o. na warunkach pracy i płacy sprzed rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Okręgowy ocenił, że Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe i dokonał właściwych ustaleń faktycznych. Powód uważa, że należało go przywrócić do pracy zamiast zasądzić odszkodowanie, dlatego Sąd Okręgowy odniósł się tylko do tej kwestii.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że niewątpliwie wpisywanie do karty drogowej innych godzin pracy niż faktycznie przepracowane jest z punktu widzenia prawa karnego fałszerstwem dokumentu, zaś w świetle przepisów prawa pracy oczywistym naruszeniem obowiązków pracowniczych. Ustalenia Sądu Rejonowego przemawiają jednak za tym, że w realiach sprawy naruszenie to nie powinno być traktowane jako ciężkie, ponieważ pracodawca nie poniósł żadnej szkody. Proceder kierowców polegał w istocie na tym, że w zakresie czasu pracy to oni sami mogli być poszkodowani, jeśli „nie odebrali sobie godzin” – różnicy między czasem faktycznie przepracowanym a wpisanym do karty pracy. Zebrane dowody nie dostarczyły podstaw do przyjęcia, że pracodawca kiedykolwiek wypłacił kierowcy więcej niż wynikało to z harmonogramu (kart pracy). Podnoszona przez pracodawcę kwestia przestrzegania bezwzględnych norm czasu pracy kierowców ma wielką wagę, ale obawa pracodawcy, że to on ponosiłby konsekwencje nieprzestrzegania tych norm, jest przesadna, albowiem jego odpowiedzialność istniałaby tylko wówczas, gdyby to on polecał kierowcom wykonywanie pracy ponad normę, a nie wówczas, gdy normy te samowolnie przekraczali kierowcy bez wiedzy pracodawcy. W ocenie Sądu drugiej instancji, stanowczość w żądaniu od kierowców przestrzegania norm pracodawca przejawiał dopiero po ujawnieniu przypadku powoda. Pozwana Spółka nie podniosła, żeby przed przypadkiem powoda ujawniono podobne zdarzenia, stąd w ocenie Sądu Okręgowego co

najmniej wątpliwe jest, aby był to tylko traf losu, że skontrolowano właśnie pracę powoda, przewodniczącego organizacji związkowej, co w charakterystyczny sposób opisał były już pracownik pozwanej, S. C., który przy tym uzasadnił dlaczego kierowcy dopuszczali się takiego procederu. Sąd drugiej instancji nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że tolerowanie występku powoda „spowodowałoby obniżenie morale pracowników”, skoro proceder kierowców nie był pomysłem powoda, a realizowali go nie tylko kierowcy związkowcy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego: 1) przez niewłaściwe zastosowanie oraz błędną wykładnię art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 i 2 k.p., art. 104¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 56 § 1 k.p., polegające na tym, że chociaż powód, będąc kierowcą autobusu, samowolnie zakończył swoją zmianę o 1 godzinę i 40 minut wcześniej niż przewidywał to jego harmonogram czasu pracy, a następnie sfalszował kartę drogową, wpisując w niej zakończenie zmiany o godzinie zgodnej z harmonogramem, i swoim zachowaniem oczywiście naruszył obowiązki pracownicze, to jednak, zdaniem Sądu, ich naruszenie nie powinno być traktowane jako ciężkie; 2) niewłaściwe zastosowanie oraz błędną wykładnię art. 8 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez przyjęcie, że tolerowanie przez pracodawcę występku powoda, pełniącego jednocześnie funkcję przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej, polegającego na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy oraz sfalszowaniu karty drogowej, nie spowoduje obniżenia morale pracowników, ponieważ proceder nieprzestrzegania harmonogramu czasu pracy nie był pomysłem powoda.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz rozstrzygnięcie o kosztach procesu za wszystkie instancje.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania strona skarżąca uzasadniła tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do ustalenia kryteriów uznania, kiedy, w ustalonym stanie faktycznym, zawinione naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków

pracowniczych, w ocenie pracodawcy kwalifikowane jako ciężkie, stanowi podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, co dotyczy przede wszystkim zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w następstwie przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że zachowanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy nie były kwestionowane. Pozwana Spółka zatrudniała powoda na stanowisku kierowcy autobusu komunikacji miejskiej. W dniu 10 czerwca 2010 r. pracodawca wręczył powodowi pismo z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zarzucając mu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na samowolnym zakończeniu w dniu 25 maja 2010 r. zmiany przed czasem ustalonym w harmonogramie pracy przewidzianym na ten dzień oraz na sfałszowaniu karty drogowej przez wpisanie do tego dokumentu (stanowiącego element ewidencji czasu pracy) godziny zakończenia zmiany zgodnej z harmonogramem, a nie z rzeczywistą godziną jej zakończenia.

Sąd Okręgowy przyjął, że powód, wpisując do karty drogowej inną (późniejszą) godzinę zakończenia pracy, z punktu widzenia prawa karnego dopuścił się fałszerstwa dokumentu, zaś w świetle przepisów prawa pracy postępowanie powoda stanowiło oczywiste naruszenie obowiązków pracowniczych. Mimo takiej oceny zachowania powoda, Sąd Okręgowy uznał, że w realiach sprawy opisane naruszenie nie powinno być traktowane jako ciężkie, ponieważ pracodawca nie poniósł żadnej szkody, obawa pracodawcy, że mógłby ponieść negatywne konsekwencje nieprzestrzegania przez pracowników norm czasu pracy kierowców, jest przesadna, a ponadto nie był to tylko „traf losu”, że skontrolowano akurat powoda jako przewodniczącego organizacji związkowej, chociaż „proceder” kierowców nie był pomysłem powoda i realizowali go nie tylko kierowcy związkowcy. Z takim – i tylko takim – uzasadnieniem Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego i przywrócił powoda do pracy.

Motywy powyższego rozstrzygnięcia są nieprzekonujące, co wynika nie tylko ze sposobu sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego wyroku, które nie spełnia wymagań z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez co uniemożliwia prześledzenie sposobu rozumowania Sądu Okręgowego, ale również z rozważań, które nie odnoszą się ani do treści wchodzących w grę przepisów prawa materialnego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 i 2 k.p., art. 104¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p., odpowiednie regulacje regulaminu pracy, art. 8 k.p.) i procesowego (art. 477¹ § 2 k.p.c.), ani do ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Przez zawarcie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się do sumiennego i starannego wykonywania obowiązków związanych z pracą (art. 100 § 1 k.p.). W ramach stosunku pracy pracownik jest obowiązany do przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.). U pozwanego pracodawcy został wprowadzony regulamin pracy, określający między innymi organizację pracy, systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy (art. 104¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.).

Jak wynika z ustaleń Sadu Rejonowego, do obowiązków powoda jako kierowcy autobusu komunikacji miejskiej należało, między innymi, obejmowanie i zmiana służby w ustalonym miejscu i czasie oraz potwierdzanie obecności w pracy przez podpisanie karty drogowej i odnotowanie w niej godziny rozpoczęcia pracy lub godziny zmiany i objęcia służby na trasie oraz odnotowanie godziny zakończenia zmiany zgodnie z harmonogramem pracy. Karta drogowa jest istotnym dokumentem odzwierciedlającym faktyczny przebieg pracy kierowcy, dokumentującym czas pracy kierowcy i stanowiącym podstawę do wyliczenia należnego wynagrodzenia za pracę. Wpisanie w karcie pracy nieprawdziwych danych dotyczących rozpoczęcia lub zakończenia zmiany może mieć wpływ na wysokość wynagrodzenia pracownika. Pracownik, który zawyża ilość przepracowanych godzin, może otrzymać wyższe wynagrodzenie za pracę niż to, które mu się faktycznie należy. Z kolei pracownik, który zaniża ilość przepracowanych godzin, tylko pozornie działa wyłącznie na swoją niekorzyść. W przypadku kierowcy autobusu komunikacji miejskiej przepracowanie faktycznie większej ilości godzin niż wynikająca z ustalonego przez pracodawcę

harmonogramu pracy na dany dzień może oznaczać przekroczenie dopuszczalnych dobowych norm czasu pracy kierowców, które zostały ustanowione nie tylko w celu ochrony zdrowia samego kierowcy, ale także w celu ochrony życia i zdrowia pasażerów. W przypadku spowodowania wypadku drogowego przez kierowcę, który pracował dłużej niż to przewidują normy czasu pracy kierowców, konsekwencje finansowe poniosłby pozwany pracodawca. Nie można w związku z tym podzielić punktu widzenia Sądu Okręgowego, że skoro pracodawca prawdopodobnie nie poniósł żadnej szkody, bo nie zostało udowodnione w toku procesu, aby w tym konkretnym przypadku wypłacił powodowi zawyżone wynagrodzenie (nieadekwatne do ilości faktycznie przepracowanego czasu pracy), a jednocześnie proceder kierowców polegał na tym, że w zakresie czasu pracy to oni sami mogli być poszkodowani, jeśli „nie odebrali sobie godzin pracy” (trudno odgadnąć, co Sąd Okręgowy miał w tym przypadku na myśli – w jakich okolicznościach i od kogo mieli sobie „odebrać” godziny pracy), to przewinień powoda nie można rozważać w kategoriach ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Pogląd Sądu Okręgowego, że naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych nie powinno być traktowane jako ciężkie, ponieważ pracodawca nie poniósł żadnej szkody, a zebrane dowody nie dostarczyły podstaw do przyjęcia, że pracodawca kiedykolwiek wypłacił kierowcy więcej niż wynikało to z harmonogramu (kart pracy), nie uwzględnia przyjętego w orzecznictwie i doktrynie pojęcia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zagrożenie interesów pracodawcy albo narażenie pracodawcy na szkodę może stanowić o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych, nawet jeśli szkoda majątkowa jeszcze nie powstała (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy nie zakwestionował ani nie podważył ustaleń Sądu Rejonowego, że zachowanie powoda w dniu 25 maja 2010 r. było zawinione (umyślne) i bezprawne (naruszające

obowiązki wynikające bezpośrednio z ustawy – art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 i 2 k.p., wynikające z regulaminu pracy – art. 104¹ § 1 pkt 1 k.p. w związku z § 38 regulaminu pracy oraz określone w zakresie czynności powoda). Sąd Okręgowy podważył natomiast przesłankę zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w postaci naruszenia (zagrożenia) interesów pracodawcy, ponieważ strona pozwana nie wykazała, że poniosła jakąkolwiek szkodę majątkową w postaci wypłacenia któremukolwiek z pracowników zawyżonego wynagrodzenia. Tymczasem uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka). Zagrożenie interesów pracodawcy niekoniecznie musi dotyczyć jego interesów ściśle majątkowych. W uzasadnieniu wyroku z 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04 (OSNP 2006 nr 1-2, poz. 3) Sąd Najwyższy wywiódł, że każde bezprawne zachowanie pracownika (uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym) zawinione przez niego (umyślność lub rażące niedbalstwo) stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy. Z uwagi na treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie jest więc uzasadnione twierdzenie, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika uzasadnia tylko takie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które stanowi naruszenie lub znaczne zagrożenie dla interesów majątkowych, organizacyjnych, wizerunkowych itp. pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy pracownika w ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków, uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie decyduje wysokość szkody wyrządzonej pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 467). Ocena czy doszło do naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy musi być odniesiona do okoliczności konkretnego przypadku.

Ze szczegółowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że w dniu 25 maja 2010 r. powód samowolnie, nie powołując się na żadną usprawiedliwioną przyczynę, zakończył swoją zmianę o 1 godzinę 40 minut wcześniej niż przewidywał to jego harmonogram pracy na ten dzień, jednak w kartę drogową wpisał godzinę zakończenia pracy jaka wynikała z harmonogramu, poświadczając w ten sposób nieprawdę. O wcześniejszym zakończeniu zmiany powód nie powiadomił dyspozytora ani swojego przełożonego. Obowiązujący u pozwanego regulamin pracy przewidywał możliwość rozpoczynania przez kierowców drugiej zmiany „na trasie”, a nie w zajezdni, jak to ma miejsce w przypadku pierwszej zmiany. Jednak zmiana „na trasie” nie daje kierowcy podstaw do samowolnego skracania lub wydłużania normy czasu pracy przewidzianej w harmonogramie pracy na dany dzień. Samowolne opuszczenie przez pracownika miejsca pracy przed czasem zakończenia zmiany może być zakwalifikowane, w konkretnych okolicznościach faktycznych danej sprawy, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424). Do 2 czerwca 1996 r. „opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia” było traktowane bezpośrednio przez Kodeks pracy jako jeden z ustawowo określonych przypadków ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (por. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 2 czerwca 1996 r.). Jednak samo opuszczenie przez pracownika pracy przed jej zakończeniem (przed zakończeniem dniówki roboczej) nie jest wystarczające do zastosowania przez pracodawcę sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku stwierdzonego wykonania przez pracownika podstawowych zadań pracowniczych przewidzianych do wykonania na ten dzień oraz przy uwzględnieniu jego szczególnej sytuacji (np. związanej ze stanem zdrowia, samopoczuciem, koniecznością skorzystania z porady lub pomocy lekarza). Przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy wziąć pod rozwagę wszystkie towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika. W rozpoznawanej sprawie nie stwierdzono, że do samowolnego opuszczenia miejsca pracy przed zakończeniem dniówki roboczej doszło z przyczyn, które mogłyby usprawiedliwiać takie zachowanie powoda (np. z przyczyn zdrowotnych, nagłej

sytuacji losowej), a ponadto już po wykonaniu przez pracownika wszystkich zadań pracowniczych przewidzianych do wykonania na ten dzień. Należy przypomnieć pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w wyroku z 22 grudnia 1998 r., I PKN 507/98 (OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 132), że samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie jedynie kary porządkowej.

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli winą. Podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym (występujące w każdym stosunku pracy) wymienione zostały w art. 100 k.p. Został do nich normatywnie zakwalifikowany obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Nie budzi wątpliwości, że obowiązek ten narusza pracownik, który opuszcza miejsce pracy przed zakończeniem swojej dniówki roboczej, jeśli takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach je usprawiedliwiających. Zachowanie powoda, polegające na opuszczeniu pracy bez uzyskania na to zgody pracodawcy (przełożonego), a nawet bez podjęcia próby uzyskania takiej zgody, należy traktować jako bezprawne, tj. naruszające podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy. Spełniony został zatem jeden z warunków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jednak sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 oraz z 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor

Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika minimalnej staranności.

Oceniając z tego punktu widzenia zachowanie powoda w dniu 25 maja 2010 r., nie można pominąć poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, z których wynika, że powód pełnił od wielu lat funkcję przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej oraz że wcześniej (w 2000 r.) został już dyscyplinarnie zwolniony z pracy z tej samej przyczyny – dokonania zmiany niezgodnie z ustalonym u pracodawcy harmonogramem kursów autobusów. Miernik należytej staranności wymaganej od przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych może być podwyższony, ponieważ z racji pełnionej funkcji powinien on dawać dobry przykład pozostałym członkom załogi. Wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z analogicznej przyczyny (w 2000 r.) stanowiło natomiast dla powoda wyraźny sygnał, że pracodawca nie akceptuje zachowań polegających na samowolnym skracaniu lub przedłużaniu norm czasu pracy, co jest szczególnie istotne w przypadku kierowców zatrudnionych w transporcie publicznym przy przewozie pasażerów.

Należy się zgodzić z argumentacją skarżącej, zawartą w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, że „wyrok przywracający powoda do pracy może być sygnałem, iż dopuszczalne jest naganne, niesumienne wykonywanie przez pracownika obowiązków przyjętych w drodze umowy o pracę, nieprzestrzeganie regulaminu

pracy oraz przyjętego u pracodawcy porządku pracy i to bez ponoszenia przez pracownika konsekwencji, jakie w takich przypadkach przewidują przepisy prawa pracy”. Zdaniem strony skarżącej „przywrócenie powoda do pracy, mimo tak poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych, budzi uzasadnione przypuszczenie, że działaczowi związkowemu przyzwała się na zachowania niedopuszczalne u pracownika niebędącego działaczem związkowym, że w stosunku do pozostałych pracowników naruszających obowiązki pracownicze, z racji swojej funkcji związkowej, jest traktowany łagodniej”.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną i orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c.