

Wyrok z dnia 1 października 1997 r.

I PKN 300/97

Przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP), należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 1 października 1997 r. sprawy z powództwa Piotra N. przeciwko Barbarze S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 16 kwietnia 1997 r. [...]

o d d a ł kasację.

U z a s a d n i e

Pozwana Barbara S. wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 16 kwietnia 1997 r. [...], którym Sąd ten zmienił w pkt II wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Chełmie z dnia 25 grudnia 1996 r. [...] w ten sposób, że zasądził od Barbary S. na rzecz powoda Piotra N. kwotę 1.129,50 zł tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności powoda do pracy wskutek choroby, podwyższył do 300 zł kwotę zasądzonych od strony pozwanej kosztów procesu, a w pozostałej części apelację strony powodowej i pozwanej oddalił. Sąd pierwszej instancji przywrócił Piotra N. do pracy na poprzednich warunkach u pozwanej Barbary S., zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, zaś w pozostałej części jego powództwo oddalił.

Powód Piotr N. był zatrudniony w piekarni u pozwanej Barbary S. od dnia 1 września 1993 r. na podstawie ustnej umowy o pracę na czas nie określony, na stanowisku piekarza. Powód pracował codziennie na nocnych zmianach, przeważnie w

godzinach od 16-tej do 4-ej rano dnia następnego, natomiast z piątku na sobotę w godzinach od 13-tej do 8-ej rano, noc z soboty na niedzielę była wolna. Godziny pracy nie były jednak ściśle ustalone, gdyż ilość godzin pracy zależała każdorazowo od ilości zamówionego pieczywa. W dniu 16 lutego 1996 r. powód stawiał się do pracy na godz. 15-tą. Pozwana zostawiła zamówienie na wypiek 2.400 sztuk pieczywa. Na tej zmianie oprócz powoda pracowało jeszcze dwóch pracowników, tj. Sławomir S. i Krzysztof S. Miał być jeszcze czwarty pracownik, ale nie stawiał się do pracy. Około godziny 22⁰⁰ przyszła do piekarni pozwana. Sławomir S. powiedział jej, że we trzech nie będą w stanie wypiec tylu sztuk pieczywa i że zrobią 10 wypieków po 160 sztuk w ciągu 12 godzin pracy. Pozwana nic nie odpowiedziała i wyszła z piekarni. Powód z pozostałymi pracownikami zrobili 10 wypieków po 160 sztuk pieczywa i po 12 godzinach pracy wspólnie podjęli decyzję o tym, że idą do domu. W dniu 20 lutego 1996 r. pozwana oświadczyła ustnie powodowi, że zwalnia go z pracy, ponieważ na zmianie z 16 na 17 lutego 1996 r. nie wypiekł z pozostałymi pracownikami 800 sztuk pieczywa. W dniu 22 lutego 1996 r. powód otrzymał za pośrednictwem poczty pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia dyscypliny pracy poprzez opuszczenie bez usprawiedliwienia pracy w dniu 17 lutego 1996 r., wskutek czego naraził zakład pracy na duże straty [...].

Powyższy stan faktyczny Sąd pierwszej instancji ustalił na podstawie powołanych w wyroku dokumentów oraz zeznań świadków Sławomira S., Krzysztofa S. oraz powoda. Zeznaniom powyższych świadków i zeznaniom powoda Sąd ten dał wiarę. Sąd natomiast nie dał wiary zeznaniom świadka Henryka S. i pozwanej Barbary S.

Zdaniem Sądu Pracy, istota sporu sprowadza się do oceny, czy zachowanie powoda w dniu 17 lutego 1996 r., tj. zaprzestanie świadczenia pracy po 12-tu godzinach pracy, mimo niewykonania w całości zamówienia pozwanej na pieczywo, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i mogło być podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Jak wykazało postępowanie dowodowe, na zmianie z 16 na 17 lutego 1996 r. powód pracował z dwoma innymi pracownikami, natomiast pozwana poleciła wypiec taką ilość pieczywa (2.400 sztuk), która wymagała pracy czterech osób. Czwarty pracownik nie stawiał się jednak do pracy, w związku z czym jeden z pracowników (Sławomir S.) uprzedził pozwaną, iż nie będą w stanie we trzech wypiec takiej ilości pieczywa. Pracownicy ci, w tym również powód, pracowali przez cały tydzień po 12 godzin na dobę, z dwunastogodzinną przerwą na odpoczynek. W dniu 17 lutego

1996 r. po 12 godzinach pracy pracownicy ci (w tym powód) podjęli wspólnie decyzję o zaprzestaniu świadczenia pracy i udaniu się do domu. Decyzja ta nie była więc indywidualną decyzją powoda w związku z czym - według Sądu Pracy - trudno było od niego wymagać, aby w tej sytuacji pozostał w piekarni i sam wypiekł brakującą ilość pieczywa. Przepisy Kodeksu pracy dotyczące czasu pracy wyjątkowo przewidują w niektórych przypadkach (np. w ruchu ciągłym) przedłużenie czasu pracy, jednak maksymalnie do 12 godzin na dobę. Gdyby nawet przyjąć, że pozostawiając zamówienie na tak dużą ilość pieczywa, pozwana poleciła pracownikom w sposób domniemany świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych, to - zdaniem Sądu Pracy - pracownicy mieli prawo odmówić wykonywania pracy w tych godzinach, gdyż pracownik może odmówić podjęcia pracy poza normalnymi godzinami pracy, gdy jest to usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami. Za takie wyjątkowe okoliczności należy uznać fakt, iż pracownicy, w tym również powód, pracowali kolejną noc przez 12 godzin. Reasumując należy uznać, iż powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP było nieuzasadnione.

Rozpoznając apelacje obu stron Sąd drugiej instancji ocenił, że Sąd Pracy, przywracając powoda do pracy nie naruszył przepisów prawa materialnego, uznając, iż powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Uzasadnioną podstawą rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP nie może być odmowa świadczenia dalszej pracy po przepracowaniu kilkunastu godzin, w sytuacji gdy powód bardzo często pracował z przekroczeniem 8-godzinnego czasu pracy. Ponadto pozwana poinformowana została o niemożności wypieczenia określonej ilości pieczywa wobec braku jednego pracownika i na fakt ten w ogóle nie zareagowała.

Zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie jest również zasadny zarzut sprzeczności ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego. Sąd Pracy przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się na dokumentach i zeznaniach świadków, którym dał wiarę. W obszernym uzasadnieniu Sąd ten rozważył wszystkie dowody i w ramach swobodnej oceny dowodów pewnym zeznaniom nie dał wiary, stanowisko swoje w sposób logiczny uzasadniając. Nie jest przy tym istotne to, czy powód i inni pracownicy rzeczywiście mieli wypiec 2.400 chlebów. Istotne jest natomiast, że po przepracowaniu kilkunastu godzin, wobec braku jednego pracownika, nie byli w stanie wypiec większej ilości bochenków chleba.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi w pierwszej kolejności postawiony został zarzut naruszenia art. 316 § 1 KPC poprzez pominięcie stanu rzeczy istniejącego przy wydaniu wyroku przez Sąd pierwszej instancji. Zarzucono mu w niej także naruszenie przepisu art. 52 § 1 KP przez przyjęcie, że zachowanie powoda polegające na nieusprawiedliwionym opuszczeniu stanowiska pracy i spowodowaniu szkód w mie-
niu pracodawcy nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pra-
cowniczych oraz art. 57 § 1 KP poprzez zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy bez uzależnienia jego wypłaty od podjęcia zatrud-
nienia przez powoda w następstwie przywrócenia go do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie zasługują na uwzględnienie. Postawiono w niej zarzut na-
ruszenia art. 316 § 1 KPC, jednakże w uzasadnieniu znajdujemy jedynie polemikę z
ustaleniami dowodowymi Sądu pierwszej i drugiej instancji, natomiast brak w nim zu-
pełnie wskazania okoliczności, z których by wynikało, iż wskazany przepis został na-
ruszony. Sąd Pracy wydał wyrok biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili
zamknięcia rozprawy, natomiast czym innym jest to, że stan ten w ocenie strony poz-
wanej został ustalony w sposób nieprawidłowy. W szczególności strona ta nie wska-
zała na istnienie jakichś istotnych okoliczności, które istniały przed zamknięciem roz-
prawy, a nie zostały wzięte pod rozwagę przez Sąd pierwszej instancji przed zam-
knięciem rozprawy, czy też ujawniły się dopiero po jej zamknięciu. Gdy mowa jest w
przepisie art. 316 § 1 KPC o "stanie rzeczy istniejącym w chwili zamknięcia rozpra-
wy", to idzie o stan rzeczy ustalony przez Sąd i stąd też naruszenie tego przepisu nie
może polegać na tym - jak chce tego strona pozwana - iż ustalenia w tym zakresie
dokonane zostały z naruszeniem reguł postępowania dowodowego, zawartych w
szeregu innych przepisach postępowania. W kasacji kwestionuje się bowiem ustale-
nia faktyczne, nie wskazując przy tym w następstwie naruszenia jakich przepisów
prawa procesowego doszło do przyjęcia przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecz-
nych niewłaściwej faktycznej podstawy rozstrzygnięcia. Tym samym już tylko z tego
powodu postawiony w niej zarzut w płaszczyźnie naruszenia przepisów postępowania
nie mógł być wzięty pod uwagę. W istocie przy tym wywody kasacji w tym punk-
cie zmierzają do zakwestionowania ustaleń Sądu w zaskarżonym wyroku przez for-
mułowanie twierdzenia, że powód wraz z pozostałymi pracownikami był w stanie wy-

piec w ciągu 12 godzin pracy więcej chleba niż ta jego ilość, która została wypieczona na zmianie w dniach 16 i 17 lutego 1996 r., co wskazywałoby na to, iż stawiany jest mu w kasacji zarzut zbyt opieszałego (mało efektywnego) wykonywania pracy, podczas gdy w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazano naruszenie dyscypliny pracy polegające na opuszczeniu pracy w dniu 17 lutego 1996 r. bez usprawiedliwienia.

W tym stanie rzeczy, mając na względzie zasadę, że przy rozpoznawaniu kasacji Sąd Najwyższy związany jest jej granicami, a te w szczególności są wyznaczone przez rodzaj i zakres formułowanych w niej zarzutów dotyczących naruszenia konkretnych przepisów prawnych i jej uzasadnienie (art. 393¹¹ KPC w związku z art. 393³ KPC), jako miarodajny musiał zostać przyjęty ten stan faktyczny sprawy, który został ustalony przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Elementem zaś tego stanu jest między innymi stwierdzenie, że powód, wraz z pozostałymi pracownikami, nie był w stanie wypiec w ciągu 12 godzin oczekiwanej przez stronę pozwaną ilości chleba (2.400 sztuk pieczywa), że nie otrzymał wyraźnego polecenia, by dokonywać wypieków w godzinach nadliczbowych, że decyzja o zaprzestaniu dalszych wypieków została podjęta wspólnie (razem z pozostałymi pracownikami oraz że z uwagi na to, iż powód pracował przez 12 godzin kolejną noc, istniało uzasadnienie (wyjątkowe okoliczności) dla odmowy podjęcia pracy poza normalnymi godzinami pracy.

Przyjmując takie założenia - co w świetle zakresu i sposobu przedstawienia zarzutów zawartych w kasacji strony pozwanej oraz z uwagi na istotę postępowania kasacyjnego jest konieczne - za nietrafny uznać należy w konsekwencji także jej zarzut naruszenia art. 52 § 1 KP, to jest zakwestionowanie w niej oceny Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, że zachowanie powoda nie miało cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena ta jest trafna, gdyż przyjmując nawet, że powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze opuszczając pracę bez usprawiedliwienia, bez wątpienia brak jest podstaw do zakwalifikowania tego naruszenia jako "ciężkiego". Na uwadze przy tym należy mieć, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym i stąd przepisy (art. 52 KP), które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób ekstensywny, prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezpraw-

ności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia ("ciężkiej" winy rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Przy ocenie zaś tej wadliwości nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Okoliczności te w rozpoznawanej sprawie wyraźnie przemawiają na rzecz twierdzenia, iż powodowi nie można postawić zarzutu "ciężkiej winy", nawet jeżeli przyjąć, iż opuszczenie przez niego pracy miało miejsce i było nieusprawiedliwione. "Nieusprawiedliwione" opuszczenie pracy ujmowane w kategoriach zawinienia - podobnie, jak i wina - podlega stopniowaniu (opuszczenie pracy z uwagi na towarzyszące mu okoliczności oraz stan świadomości i wolę sprawcy czynu jest bardziej lub mniej "nieusprawiedliwione"). W świetle ustaleń faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia należy uznać, że do pewnego (znacznego) stopnia było usprawiedliwione to, że powód sądził, iż opuszczając pracę przed dokonaniem wyznaczonej przez stronę pozwaną liczby wypieków chleba, nie narusza obowiązującej dyscypliny pracy, a to oznacza, że postawiony mu zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest chybiony.

Gdy idzie o zarzut naruszenia art. 57 § 1 KP (został przez stronę pozwaną podniesiony także w apelacji), to był on przedmiotem analizy ze strony Sądu drugiej instancji. Na tle tego zarzutu Sąd ten słusznie stwierdził, że wprowadzie Sąd Pracy nie zaznaczył w wyroku, iż zasądzone wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy płatne jest tylko po podjęciu pracy, jednakże zmiana wyroku w tej części nie była konieczna. Z przepisu art. 57 § 1 KP wynika bowiem wyraźnie, że wynagrodzenie to przysługuje tylko wówczas, gdy pracownik podejmuje pracę. Jest więc oczywiste, że wykonanie wyroku w tej części możliwe jest dopiero po spełnieniu tego warunku.

Z powyżej wskazanych powodów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====