

**Wyrok z dnia 25 października 1995 r.
I PRN 77/95**

Zarówno zawinione umyślnie przez pracownika uchybienie obowiązkom pracowniczym jak i ich naruszenie z winy nieumyślnej stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego nagannego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 października 1995 r., sprawy z powództwa Tadeusza S. przeciwko Miejskiemu Zakładowi Komunikacji w G. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 16 lutego 1995 r. [...]

o d d a l i ł rewizję nadzwyczajną.

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

Powód Tadeusz S. wniósł przeciwko Miejskiemu Zakładowi Komunikacyjnemu w G. powództwo o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę wręzonego mu w dniu 21 lipca 1994 r., za bezskuteczne i o przywrócenie go do pracy. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Grudziądzu wyrokiem z dnia 15 grudnia 1994 r., [...] przywrócił powoda do pracy oraz zasądził na jego rzecz kwotę 5.906.800 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zdaniem tego Sądu stawiane powodowi zarzuty nie mogły stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę.

Natomiast Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu, rozpoznając rewizję pozwanego, uznał w wyroku z dnia 16 lutego 1995 r., [...], iż Sąd pierwszej instancji przy wydawaniu zaskarżonego wyroku dopuścił się naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 45 kodeksu pracy.

Wyrok tego Sądu został zaskarżony rewizją nadzwyczajną przez Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność", który zarzucił mu rażące naruszenie prawa materialnego oraz interesu Rzeczypospolitej Polskiej i wniósł o jego zmianę i oddalenie rewizji od wyroku Sądu Pracy. Wnoszący rewizję nadzwyczajną w jej uzasadnieniu podniósł, że z materiału dowodowego, w szczególności z pisma z dnia 13 czerwca 1994 r. skierowanego przez pozwanego do Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" bezspornie wynika, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na: 1. samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy w dniu 30 maja 1995 r., 2. niewykonaniu polecenia służbowego, 3. zatajeniu kolizji drogowej w dniu 7 kwietnia 1994 r. poprzez niesporządzenie raportu. Zdaniem rewidującego wbrew oczywistym faktom Sąd Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych uznał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, oprócz wymienionych zarzutów był brak zdyscyplinowania i punktualności dezorganizujący pracę zakładu. Jego zdaniem skoro przyczyna ta nie została określona w dacie wypowiedzenia jako uzasadniająca wypowiedzenie, to Sąd ten nie miał prawa czynić w tej mierze ustaleń.

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podzielił całkowicie ustalenia Sądu Pracy i uznał za bezzasadny stawiany powodowi zarzut samowolnego opuszczenia stanowiska pracy w dniu 30 maja 1995 r. oraz niewykonania polecenia służbowego. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych analizując treść art. 100 § 1 i 2 k.p. w aspekcie należytego wykonywania obowiązków pracowniczych uznał jednakże jednocześnie, iż wystarczającym powodem do przyjęcia zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był fakt nie ujawnienia kolizji drogowej w dniu 7 kwietnia 1994 r. oraz podany brak zdyscyplinowania i punktualności dezorganizujący pracę zakładu.

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" podzieliła stanowisko Sądu Pracy, iż powód dopuścił się uchybienia w należyтым wykonywaniu obowiązków pracowniczych poprzez nie sporządzenie raportu z kolizji drogowej jaka miała miejsce w dniu 7 kwietnia 1994 r., jednak brak jest podstaw do przyjęcia - jak to uczynił Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - iż powód "zataił kolizję". Za prawidłowe - zdaniem rewidującego - należy uznać ustalenia Sądu Pracy dotyczące zarzutu "zatajenia kolizji". Charakter przewinienia, jakiego dopuścił się powód, nie nosi znamion umyślnego działania. Powodowi nie można zarzucić, iż "zataił kolizję", a wyłącznie, że nie sporządził raportu. Za czyn ten został ukarany naganą. Od czasu tego zdarzenia nie miały miejsca takie okoliczności, które świadczyłyby, iż zastosowana wobec powoda kara porządkowa nie odniosła zamierzonego skutku, a zatem - zdaniem skarżącego - brak jest podstaw, by zdarzenie to mogło być uznane za uzasadniony powód rozwiązania z Tadeuszem S. umowy o pracę.

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - wbrew dokumentom - niezwykle ekspozuje fakt spóźnień do pracy. Rewidujący w związku z tym podkreśla, iż pozwany nie wymienił tej przyczyny jako powodu uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę. Natomiast słusznie Sąd Pracy uznał, że spóźnienia powoda do pracy nie były nagminne, gdyż brak jest adnotacji w aktach osobowych powoda o konsekwencjach naruszenia regulaminu pracy.

W zakończeniu uzasadnienia rewizji nadzwyczajnej stwierdzono, że wprawdzie od prawomocnego zakończenia postępowania upłynęło sześć miesięcy, to jednak w orzecznictwie Sądu Najwyższego ustalony jest pogląd, że naruszenie przepisów kodeksu pracy narusza także interes Rzeczypospolitej Polskiej, z uwagi na ogólnospołeczną potrzebę bezwzględnej realizacji funkcji ochronnej prawa pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty rewizji nadzwyczajnej nie są trafne. Wnoszący rewizję nadzwyczajną - podobnie jak i Sąd orzekający w pierwszej instancji - nie przeczą, iż powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, ale w istocie bagatelizują ich znaczenie i twierdzą, iż nie mogą być one ocenione jako uzasadniające dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę, co nie zasługuje na aprobatę. Sąd Pracy - do pewnego stopnia inaczej, niż stara się to przedstawić rewizja nadzwyczajna - ustalił, iż

powód "zataił kolizję", która miała miejsce w dniu 7 kwietnia 1994 r. Bez większego znaczenia jest przy tym to - do czego dużą wagę zdaje się przywiązywać rewizja nadzwyczajna - czy ostatecznie przewinienie powoda zostanie zakwalifikowane jako "zatajenie kolizji", czy też nie. Nie ulega bowiem wątpliwości, że powód miał obowiązek sporządzenia raportu opisującego zdarzenie, które miało miejsce 7 kwietnia 1994 r. i, że miał pełną świadomość tego obowiązku. Dopuścił się tym samym umyślnego naruszenia swoich obowiązków, które przy tym mają szczególne znaczenie dla pozwanego Zakładu Komunikacji Miejskiej bowiem musiał ponieść negatywne konsekwencje wynikłe z kolizji drogowej, skutkiem ograniczenia możliwości prowadzenia obrony przed stawianymi zarzutami, w następstwie zaniechania sporządzenia raportu przez powoda. Naruszenia tego typu godzą bezpośrednio i istotnie w interesy tego Zakładu. W myśl wytycznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985 z. 11 poz. 164) nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika (teza VI). Zawinione uchybienie obowiązkowi pracowniczemu stanowi oczywistą, uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy wina pracownika jest umyślna, jak też, gdy uchybienie jest następstwem niedbalstwa lub lekkomyślności. Jedynie drobne jednorazowe uchybienie obowiązkowi - i to tylko z reguły - w ocenie Sądu Najwyższego wyrażonej we wspomnianych wytycznych, nie uzasadnia wypowiedzenia. O takim przypadku nie można mówić w rozważanej sprawie.

Sąd Pracy uznał, że przewinienie powoda polegające na "zatajeniu kolizji" nie ma znamion działania umyślnego mającego na celu wyrządzenie szkody zakładowi pracy, co jest ustaleniem nieco pochopnym, gdyż nie został rozważony problem, czy i w jakim stopniu powód brał pod uwagę, iż swoim zachowaniem może wyrządzić określoną szkodę swojemu zakładowi pracy. Nie ulega przy tym jednakże wątpliwości, iż naruszenie obowiązków przez powoda miało miejsce i co więcej, że było to naruszenie popełnione przez niego z winy umyślnej, skoro niepodobna przyjąć, iż nie miał on świadomości, iż o zaistniałej kolizji ulicznej powinien sporządzić raport. Naruszenie to przy uwzględnieniu, iż popełnione zostało ono umyślnie, a co najmniej w następstwie rażącego niedbalstwa oraz, że stanowiło poważne zagrożenie dla bieżących, jak i długookresowych interesów strony pozwanej, nie może być zakwalifikowane jako jednorazowe "drobne uchybienie obowiązkowi pracowniczemu", o którym mowa w wytycznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. (teza VI).

W związku z tym naruszeniem zarówno Sąd Pracy jak i wnoszący rewizję nadzwyczajną, powołują się na to, że powód został już za nie ukarany karą nagany, a jednocześnie od czasu tego naruszenia nie miały miejsca takie okoliczności, które świadczyłyby, iż zastosowana wobec powoda kara porządkowa nie odniosła zamierzonego skutku.

Zdaniem Sądu Najwyższego Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych słusznie przyjął pogląd wyrażony w wytycznych z 27 czerwca 1985 r. (teza VII), w myśl którego zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę, gdy waga tego przewinienia jest znaczna. Wypowiedzenie nie jest bowiem karą i nie ma przeszkód do jego stosowania z powodu tego samego przewinienia, które stanowiło podstawę wymierzonej kary porządkowej, jeżeli uzasadnia to waga przewinienia. Moż-

na uznać, że wymierzona kara spełnia swój wychowawczo-dyscyplinujący cel, jeżeli pracownik przez dłuższy czas pracuje nienagannie. Sąd Pracy, a także wnoszący rewizję nadzwyczajną, powołując się na tę ostatnią okoliczność bezzasadnie pominęli okoliczność - podniesioną przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - że kara na powoda nałożona została dopiero 22 czerwca 1994 r., a więc dopiero od tej daty można by ewentualnie rozważyć, czy i na ile spełniła ona swój cel wychowawczo-dyscyplinujący; przed jej nałożeniem nie mogła ona przecież wywoływać żadnych skutków, co zostało pominięte przez Sąd pierwszej instancji i tym samym doprowadziło go do mylnej konkluzji.

Prawidłowo, w granicach przysługujących mu uprawnień kontrolnych i zgodnie z materiałem dowodowym zgromadzonym w rozpoznawanej sprawie, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ocenił spóźnianie się powoda do pracy. Sąd ten miał na uwadze charakter wykonywanej pracy przez powoda, który był zatrudniony jako motorniczy tramwaju. Jego spóźnianie się do pracy groziło dezorganizacją funkcjonowania Zakładu, gdyż nawet kilkuminutowe opóźnienie powoduje konieczność wysłania na trasę innego pracownika. W tych okolicznościach można mieć wątpliwości, czy prawidłowa była ocena Sądu pierwszej instancji, że spóźnianie się powoda do pracy nie było nagminne (przyznał on, że w styczniu 1994 r. otrzymał ustne upomnienie od przełożonego za niepunktualne stawienie się do pracy, zaś z jego akt osobowych wynika, iż w 1993 r. spóźnił się 5 razy, a w 1994 r. - 2 razy), a w każdym razie nie można uznać, że były to w tej sytuacji "jednorazowe drobne uchybienia obowiązkowi pracowniczemu" (teza VI wytycznych z 27 czerwca 1985 r.), które z reguły nie mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę.

Wprawdzie z pisma z dnia 13 czerwca 1994 r. skierowanego przez pozwanego do Komisji NSZZ "Solidarność" wynika, iż początkowo powodowi nie stawiano zarzutu spóźniania się do pracy, co zostało ocenione inaczej przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jako "brak zdyscyplinowania i punktualności dezorganizujące pracę zakładu pracy", ale nie stoi to na przeszkodzie, by zarzut ten był traktowany - obok "zatajenia kolizji" - jako druga przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę powodowi. Zdaniem Sądu Najwyższego w niniejszym składzie zachowuje bowiem pełną aktualność - a nawet, w warunkach gospodarki rynkowej i pluralizmu politycznego oraz społecznego, staje się jeszcze bardziej uzasadniony - pogląd wyrażony w wytycznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r. (V PZP 6/77, OSNCP 1978 z. 8 poz. 127), że obowiązek współdziałania w zakresie dodatkowo powołanych przyczyn nie jest wymagany, jeżeli tylko tryb współdziałania z radą zakładową (zarządem zakładowej organizacji związkowej) został zachowany co najmniej w zakresie jednej rzeczywistej przyczyny. Nie ma przeszkód, by zakład pracy w postępowaniu przed sądem powoływał się również na inne przyczyny rzeczywiście istniejące, a mające uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę (teza 3).

Za przesadne należy uznać także zapatrywanie wyrażone w końcowym fragmencie uzasadnienia rewizji nadzwyczajnej, w którym twierdzi się, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ustalony jest pogląd, iż naruszenie przepisów kodeksu pracy narusza także interes Rzeczypospolitej Polskiej, z uwagi na ogólnospołeczną potrzebę bezwzględnej realizacji funkcji ochronnej prawa pracy. Gdyby bowiem chcieć je zrozumieć w sposób dosłowny, to należałoby postawić znak równości między naruszeniem interesu Rzeczypospolitej Polskiej, a każdym naruszeniem przepisów kodeksu

pracy, jeżeli godzi ono w interesy pracownika, co trudno zaakceptować. Innymi słowy oznaczałoby to, że zawsze ilekroć powództwo pracownika jest uzasadnione, gdyż naruszony został przepis kodeksu pracy, to stan taki musiałby być kwalifikowany jako równoczesne naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż jakoby wymaga tego potrzeba bezwzględnej realizacji funkcji ochronnej prawa pracy. Nie znajduje to jednakże dostatecznych podstaw ani w regulacjach prawnych (nie ma podstaw, by identyfikować każde naruszenie praw pracownika przewidziane w kodeksie pracy z naruszeniem interesu Rzeczypospolitej Polskiej), jak i w praktyce orzeczniczej Sądu Najwyższego (w wielu sprawach Sąd ten - mimo, iż dotyczyły one naruszenia praw pracownika wynikających z kodeksu pracy - nie przyjął tezy, że naruszony został interes Rzeczypospolitej Polskiej).

Kierując się powyżej wskazanymi argumentami Sąd Najwyższy na podstawie art. 421 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====