

Wyrok z dnia 12 marca 1996 r.
I PRN 14/96

Zastosowanie instytucji porzucenia pracy zamiast instytucji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika nie jest rażącym naruszeniem prawa w rozumieniu art. 417 k.p.c.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Walerian Sanetra,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 marca 1996 r. sprawy z powództwa Zdzisława S. przeciwko Zarządowi Melioracji Komunalnej w W. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 18 kwietnia 1991 r., [...]

o d d a l i ł rewizję nadzwyczajną.

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

Wyrokiem z dnia 4 stycznia 1991 r., [...], Sąd Rejonowy- Sąd Pracy dla Wrocławia-Śródmieścia oddalił powództwo Zdzisława S. o przywrócenie do pracy.

Rewizję powoda od tego wyroku oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 18 kwietnia 1991 r., [...].

Od tych wyroków rewizję nadzwyczajną złożył Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność", który zarzucił "naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności prawa formalnego" i wniósł o uchylenie wyroku Sądu Wojewódzkiego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz przywrócenie do pracy.

NSZZ "Solidarność" podniósł, że powód zarówno w poprzednim miejscu pracy, jak i u strony pozwanej przejawiał aktywną działalność związkową. Już w pierwszym miesiącu pracy u strony pozwanej powołał Komitet Założycielski NSZZ "Solidarność" i doprowadził do wyborów Komisji Zakładowej. Działalnością tą naraził się członkom Związku OPZZ, a także Dyrekcji, gdyż swoimi uwagami w sprawach zawodowych przedstawiał osobiste zdanie, co było traktowane jako podważanie autorytetu dyrektora. W miesiącu czerwcu 1990 r. powód otrzymał pierwsze wypowiedzenie umowy o pracę. Jednakże Sąd Rejonowy-Sąd Pracy we Wrocławiu, wyrokiem z dnia 24 września 1990 r., [...], uznał to wypowiedzenie za bezskuteczne. Według wywodów zawartych w rewizji nadzwyczajnej sprawa wzięłaby inny obrót, gdyby Sąd Rejonowy zastosował przepis art. 477 § 2 k.p.c., tj. nałożył na zakład pracy obowiązek dalszego zatrudniania powoda do czasu uprawomocnienia się wyroku. Skarżący nadto wywodzi w rewizji nadzwyczajnej, że w sprawie nie zachodzi przedawnienie określone w art. 291 § 1 k.p., ponieważ powód podjął czynności procesowe zaledwie kilka dni po otrzymaniu drugiego wypowiedzenia. Nastąpiła więc przerwa w biegu przedawnienia zgodnie z art. 295 k.p.

Jak z powyższego wynika w rewizji nadzwyczajnej nie zostały sprecyzowane zarzuty, co do rażącego naruszenia określonych przepisów prawa, a także nie przed-

tawiono stanu faktycznego i przebiegu postępowania sądowego, którego dotyczy rewizja nadzwyczajna. Jednakże zgodnie z art. 477³ § 1 k.p.c. w zw. z art. 423 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy w sprawie z zakresu prawa pracy nie jest związany granicami wniosków i podstaw rewizji nadzwyczajnej. Wobec tego konieczne jest uzupełniające przedstawienie stanu faktycznego sprawy.

Powód pracował w pozwanym Zarządzie Melioracji Komunalnych w W. od dnia 1 kwietnia 1990 r. W dniu 21 czerwca 1990 r. powodowi wypowiedziano umowę o pracę, lecz wyrokiem z dnia 24 września 1990 r., [...], Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Wrocławia Śródmieścia uznał to wypowiedzenie za bezskuteczne. Powód po tym wyroku zgłosił się do pracy, lecz już dwa dni później, tj. 26 września 1990 r., zastosowano kolejne wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 listopada 1990 r. Powód otrzymał to wypowiedzenie w dniu 28 września 1990 r. i tego samego dnia złożył podanie o udzielenie mu urlopu w dniach od 1 października 1990 r. do 5 października 1990 r. Dyrektor strony pozwanej pismem z dnia 28 września 1990 r. poinformował powoda, że nie wyraża zgody na udzielenie urlopu bezpłatnego, a urlop wypoczynkowy powodowi nie przysługuje. Pismo to powód otrzymał tego samego dnia. Powód w dniach od 1 października 1990 r. do 5 października nie stawiał się do pracy, a gdy przyszedł do niej w dniu 8 października nie został do pracy dopuszczony i wręczono mu pismo stwierdzające porzucenie pracy. Powód w dniu 1 października 1990 r. złożył pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a w toku postępowania skierował swoje żądanie także przeciwko uznaniu, że porzucił pracę. Sąd Rejonowy oddalając powództwo uznał, że powód mimo nieotrzymania urlopu nie powiadomił zakładu pracy o swojej nieobecności w pracy i nie podjął żadnych kroków aby usprawiedliwić tę nieobecność. Zdaniem Sądu Rejonowego powód swoim działaniem wypełnił normę określoną w art. 65 § 1 zdanie 2 k.p., co uzasadnia przyjęcie, że pracę porzucił.

Ocenę tę podzielił Sąd Wojewódzki rozpoznający rewizję powoda. Sąd Wojewódzki, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 1978 r., I PRN 37/78, uznał, że sam fakt niestawienia się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności uzasadnia przyjęcie porzucenia pracy w rozumieniu art. 65 § 1 zdanie 2 k.p., choćby pracownik nie miał zamiaru zrywać łączącej go z zakładem pracy więzi pracowniczej. Sąd Wojewódzki przyjął, że powód udzielając sobie samowolnie urlopu na okres 5 dni naruszył podstawowe obowiązki pracownicze i w tej sytuacji przywrócenie go do pracy byłoby sprzeczne z art. 8 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powód przez 5 dni był nieobecny w pracy. Wszystko jednak wskazuje na to, że nie miał zamiaru zrywać więzi prawnej wynikającej z umowy o pracę i samowolnie, wbrew stanowisku zakładu pracy, udzielił sobie zwolnienia z pracy. Zgodnie z art. 65 § 1 k.p. za porzucenie pracy uważa się samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania pracy. Za porzucenie pracy uważa się również niestawienie się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności. Przepis ten przewiduje więc dwie formy zachowania się pracownika, które mogą być kwalifikowane jako porzucenie pracy. Pierwsza, polegająca na samowolnym uchyleniu się pracownika od wykonywania pracy wymaga zaistnienia po jego stronie zamiaru zerwania więzi łączącej go z zakładem pracy. W uchwale z dnia 2 grudnia 1977 r., I

PZP 51/77 (OSPİKA 1978 z. 5 poz. 99) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że porzucenie pracy w rozumieniu art. 65 § 1 zdanie 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracownik samowolnie uchyla się od wykonywania pracy z zamiarem zerwania łączącego strony stosunku pracy bez jego rozwiązania zgodnie z przepisami k.p., a w wyroku z dnia 27 lipca 1976 r., I PRN 49/76 (OSPİKA 1977 z. 4 poz. 72 z gl. E. Brzezińskiego), że nie zachodzi porzucenie pracy - w rozumieniu art. 65 § 1 k.p. - w razie powiadomienia zakładu pracy o przyczynie nieobecności, choćby podana przyczyna jej nie usprawiedliwiła i mogła stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p. Podobne stanowisko zawarł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 1978 r., I PRN 37/78 (OSPİKA 1979 z. 1 poz. 18 z gl. S. Rejmana), w którym stwierdził, że porzucenie pracy w rozumieniu art. 65 § 1 zdanie 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracownik samowolnie uchyla się od wykonywania pracy z zamiarem zerwania łączącego strony stosunku pracy bez jego rozwiązania zgodnie z przepisami prawa. Sam fakt niestawienia się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności uzasadnia jednak uznanie zdarzenia za porzucenie pracy w rozumieniu art. 65 § 1 zdanie 2 k.p., choćby pracownik nie miał zamiaru zrywać łączącej go z zakładem pracy więzi pracowniczej.

W stanie faktycznym sprawy należy uznać, że powód wprawdzie nie stawiał się do pracy, lecz z towarzyszących temu okoliczności wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, że samowolnie udzielił sobie zwolnienia z pracy, chociaż nie miał zamiaru zrywania więzi pracowniczej. Jego zachowanie nie mogło być tym samym prawidłowo zakwalifikowane jako porzucenie pracy. Dostrzegł to, jak się wydaje, Sąd Wojewódzki, który dodatkowo powołał się w uzasadnieniu swojego orzeczenia na naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, co jego zdaniem, prowadziło do uznania, iż przywrócenie powoda do pracy byłoby sprzeczne z art. 8 k.p.

Sąd Najwyższy uznał, że pogląd ten jest o tyle słuszny, o ile nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy jest rzeczywiście ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Istniały więc podstawy, aby zakład pracy zastosował wobec powoda tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ten aspekt sprawy nie może być pominięty przy rozpoznawaniu rewizji nadzwyczajnej. Podstawą jej uwzględnienia nie jest bowiem zwykłe naruszenie prawa, lecz naruszenie prawa mające charakter rażący. Nadto w niniejszej sprawie, w związku z wniesieniem rewizji nadzwyczajnej po upływie prawie 5 lat od prawomocności wydanych orzeczeń, konieczne jest stwierdzenie także naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej (art. 421 § 2 k.p.c.). W tym przedmiocie należy stwierdzić, że błędna ocena prawidłowości zastosowania przez zakład pracy instytucji porzucenia pracy w sytuacji, gdy w stanie faktycznym sprawy istniały pełne podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jest naruszeniem prawa, lecz nie jest to naruszenie rażące, a tym bardziej nie jest to naruszenie prawa stanowiące równocześnie naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej.

W systemie polskiego prawa pracy porzucenie pracy i rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika są praktycznie zrównane w skutkach prawnych. Nieprawidłowe zastosowanie więc wobec pracownika instytucji porzucenia pracy, w miejsce rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie pociąga dla niego praktycznie żadnych niekorzystnych skutków. Wzruszanie w tej sytuacji, po upływie prawie 5 lat, prawomocnych orzeczeń sądowych godziłoby w zasadę

stabilności rozstrzygnięć, a nie jest ono uzasadnione ani rażącym charakterem naruszenia prawa, ani naruszeniem interesu Rzeczypospolitej Polskiej.

Wobec powyższego rewizja nadzwyczajna podlegała oddaleniu na podstawie art. 421 § 2 k.p.c.

=====