

**Wyrok z dnia 15 maja 1997 r.
I PKN 155/97**

Jeżeli odmową stawienia się do pracy pracownik zamierza zmusić pracodawcę do udzielenia odpowiedzi na jego pismo, to takie zachowanie nie usprawiedliwia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP).

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Andrzej Wasilewski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 15 maja 1997 r. sprawy z powództwa Witolda G. przeciwko Ministerstwu Spraw Zagranicznych w Warszawie o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 29 sierpnia 1996 r. [...]

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

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

Wyrokiem Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Warszawy-Pragi z dnia 18 kwietnia 1996 r. [...] oddalone zostało powództwo Witolda G. przeciwko Ministerstwu Spraw Zagranicznych o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy ustalił w toku postępowania, że powód, który zatrudniony był w Ministerstwie Spraw Zagranicznych od 1956 r., z dniem 27 grudnia 1991 r. został przeniesiony do dyspozycji Departamentu Personalnego Ministerstwa Spraw Zagranicznych. W praktyce oznaczało to, że pracownik pobiera wynagrodzenie, choć faktycznie nie świadczy pracy, ale nadal pozostaje do dyspozycji pracodawcy i powinien być osiągalny dla Departamentu Personalnego Ministerstwa Spraw Zagranicznych pod określonym adresem i numerem telefonu w celu przydzielania mu pracy. Tego typu sytuacja "pozostawania w dyspozycji@ Departamentu Personalnego MSZ ukształtowała się w praktyce MSZ w okresie międzywojennym na gruncie obowiązującego wówczas porządku prawnego, była od tamtego czasu nieprzerwanie praktykowana i obecnie jest nadal stosowana, mając znamiona prawa zwyczajowego. W okresie "pozostawania w dyspozycji@ powód był dwukrotnie zatrudniony [...] w 1992 r. przez kilka miesięcy oraz w 1993 r. w okresie kilkunastu dni. Następnie w 1993 r. decyzją Ministra Spraw Zagranicznych rozwiązano z powodem stosunek pracy ze względu na reorganizację w Ministerstwie. Jednakże w wyniku skargi powoda decyzja ta została uchylona wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie. W rezultacie powód pozostawał w dalszym ciągu w dyspozycji Departamentu Personalnego MSZ.

Pismem z dnia 18 marca 1994 r. powód zwrócił się do Ministra Spraw Zagranicznych z prośbą o podanie mu podstawy prawnej regulującej pojęcie "pozostawania w dyspozycji@ Departamentu Personalnego MSZ, tzn. o wyjaśnienie mu jego sytuacji prawnej jako pracownika w dyspozycji MSZ.

W dniu 6 stycznia 1995 r. oraz w dniu 9 stycznia 1995 r. z Ministerstwa Spraw Zagranicznych w W. wysłano do powoda w Warszawie kolejno dwa telegramy, prosząc o pilne skontaktowanie się z Departamentem Personalnym MSZ. Powód odebrał oba telegramy dopiero w dniu 30 stycznia 1995 r. i w odpowiedzi na nie skierował do dyrektora Departamentu Personalnego MSZ pismo z dnia 31 stycznia 1995 r., w którym poinformował, że rozmowę w Departamencie Personalnym MSZ będzie mógł odbyć po uzyskaniu pisemnej odpowiedzi Ministra Spraw Zagranicznych na swoje pismo z dnia 18 marca 1994 r. W tej sytuacji Departament Personalny MSZ w dniu 1 lutego 1995 r. oraz w dniu 3 lutego 1995 r. ponownie dwukrotnie wysłał do powoda kolejne telegramy wzywające go do stawienia się do pracy w dniu 6 lutego 1995 r. o godzinie 8¹⁵ rano w celu wskazania stanowiska pracy. Powód odebrał telegramy w dniu 6 lutego 1995 r. o godzinie 12³⁰, ale nie skontaktował się w tym dniu z Departamentem Personalnym MSZ, skierował natomiast do Departamentu Personalnego MSZ pismo z dnia 7 lutego 1995 r., na którym odnotowano datę wpływu w dniu 8 lutego 1995 r. W piśmie tym, odpowiadając na wezwanie do stawienia się w pracy, powód napisał, że w jego przekonaniu z treści obu telegramów nie wynika, iż zaistniały okoliczności "dające mu podstawę prawną do stawienia się do pracy". Równocześnie powód skierował pismo z dnia 8 lutego 1995 r. do Ministra Spraw Zagranicznych, na którym odnotowana została odręcznie data 8 lutego 1995 r., a oficjalnie jako datę wpływu podano dzień 9 lutego 1995 r. W piśmie tym powód zwrócił się do Ministra Spraw Zagranicznych ponownie o udzielenie mu odpowiedzi na jego pismo z dnia 18 marca 1994 r., w którym żądał wyjaśnienia mu podstawy prawnej określającej sytuację osoby "pozostającej w dyspozycji@ Departamentu Personalnego MSZ.

Biorąc pod uwagę, że powód mimo wezwania pracodawcy, kolejny raz nie stawiał się do pracy, Departament Personalny MSZ skierował do powoda pismo z dnia 8 lutego 1995 r. informujące go, że w związku z odmową stawienia się do pracy umowa o pracę wygasła z dniem 8 lutego 1995 r. na podstawie art. 64 i art. 65 KP.

W świetle powyższych okoliczności, Sąd Rejonowy uznał, że istniały wystarczające podstawy do przyjęcia przez pracodawcę, iż powód porzucił pracę, i to tym bardziej że pracownik nie tylko kilkakrotnie odmówił stawienia się do pracy na wezwanie pozwanego, ale tym samym odmawiał wykonywania poleceń służbowych swych przełożonych.

Rozpatrując rewizję powoda od wyroku Sądu Rejonowego, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 29 sierpnia 1996 r. [...] oddalił rewizję. W uzasadnieniu wyroku Sąd Wojewódzki stwierdził, że w świetle zebranego materiału dowodowego w sprawie zachowania powoda wobec pozwanego jako pracodawcy dawało podstawy dla przyjęcia oceny prawnej, że powód porzucił pracę. Uzależnienie podjęcia pracy od uprzedniego uzyskania odpowiedzi na pismo skierowane do pracodawcy stanowiło ze strony powoda, w opinii Sądu Wojewódzkiego, swoiste ultimatum postawione pracodawcy, które nie usprawiedliwia powoda tym bardziej, że był on wieloletnim urzędnikiem w służbie MSZ i winien być dobrze zorientowany w obowiązkach pracowników tego resortu dotyczących wykonywania poleceń służbowych, które wynikają z pragmatyki służbowej.

W kasacji powód zarzucił temu wyrokowi naruszenie prawa materialnego przez błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie art. 65 KP. Zdaniem powoda Sąd Wojewódzki błędnie przyjął, że nieobecność powoda w pracy w dniach 6 i 7 lutego 1995 r. może być oceniana przez pozwanego jako porzucenie pracy. Braku podstaw do

kwalfikowania nieobecności powoda w pracy jako porzucenia pracy upatruje powód w tym, że już w dniu 8 lutego 1995 r. powód złożył u pozwanego pismo wyjaśniające przyczynę niestawienia się do pracy. Ponadto kasacja zarzuca, że nie było podstaw do kwalifikowania zachowania powoda jako porzucenia pracy, skoro od czterech lat pozostawał "w dyspozycji kadr@ pozwanego. Powód zwrócił uwagę na tę okoliczność, bowiem - jego zdaniem - porzucenie pracy, prawnie rzecz biorąc, mogło nastąpić tylko w dwóch sytuacjach: albo wówczas, gdy pracownik przychodzi do pracy, lecz jej nie świadczy - co jednak w niniejszej sprawie w ogóle nie miało miejsca, albo też wówczas, gdy pracownik nie stawia się do pracy i nie zawiadamia o przyczynach swej nieobecności. Tymczasem powód powiadomił pozwanego pismem złożonym w dniu 8 lutego 1995 r. o przyczynie swej nieobecności w pracy.

W odpowiedzi na kasację, w piśmie z dnia 22 lutego 1997 r., strona pozwana wniosła o jej oddalenie, podkreślając w szczególności, że wbrew opinii powoda, samo zawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy nie wyłącza możliwości uznania, że pracownik porzucił pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepisem art. 65 KP wprowadzona została do porządku prawnego instytucja porzucenia pracy. Instytucja ta opierała się na założeniu, że w pewnych sytuacjach określone w art. 65 § 1 KP ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mogą stanowić podstawę do przyjęcia domniemania faktycznego, w myśl którego zamiarem pracownika jest rezygnacja z dotychczasowego zatrudnienia i w związku z tym istnieje zasadna podstawa do stwierdzenia, że w danym wypadku skutkiem takiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wygaśnięcie umowy o pracę. W tym sensie instytucja prawna porzucenia pracy stanowiła na gruncie prawa polskiego wyjątek w stosunku do ogólnie obowiązujących zasad i trybu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 KP). Biorąc pod uwagę dalej idące i szczególnie dotkliwe dla pracownika skutki prawne porzucenia pracy (art. 65 KP), w porównaniu z konsekwencjami prawnymi rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 KP, w orzecznictwie sądowym utrwalił się pogląd prawny, w myśl którego przesłanki prawne porzucenia pracy, o których mowa w art. 65 § 1 KP, nie należy nigdy interpretować w sposób rozszerzający, a [...] w razie pojawiających się wątpliwości co do zamiaru (intencji) pracownika, okoliczności faktycznych nie należy interpretować na niekorzyść pracownika. Tego typu restryktywna linia orzecznictwa dotycząca interpretacji i sposobu stosowania art. 65 § 1 KP zmierzała do ograniczenia zakresu stosowania tego przepisu na rzecz art. 52 KP. I tak w szczególności w orzecznictwie przyjęto (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 1976 r., I PRN 49/76, OSP 1977 Nr 4, poz. 72 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 1977 roku, I PRN 38/77), że w świetle art. 65 § 1 zdanie drugie KP nie każde niestawienie się do pracy jest traktowane jako porzucenie pracy, a tylko takie, które jest połączone z brakiem zawiadomienia zakładu pracy o przyczynie nieobecności pracownika. Jeśli więc pracownik nie stawiał się do pracy, choćby nawet bez żadnych uzasadnionych powodów, ale zawiadomił zakład pracy o przyczynie swego niestawienia do pracy, to w takiej sytuacji należy przyjąć, że brak jest podstaw do uznania, że miało miejsce

porzucenie pracy. Tego rodzaju postępowanie pracownika może natomiast uzasadniać rozwiązanie z nim przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie i na zasadach określonych w art. 52 KP.

W świetle ustaleń dokonanych w rozstrzyganej sprawie jest niewątpliwe, że powód - odmawiając stawienia się do pracy na wezwanie pracodawcy - dwukrotnie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie określonym w art. 52 § 1 pkt 1 KP. Natomiast okoliczności towarzyszące odmowie stawienia się do pracy w niniejszej sprawie wskazywały wyraźnie, na co zwrócił także uwagę w uzasadnieniu wyroku Sąd Wojewódzki, że powód zamierzał w ten sposób zmusić pracodawcę do udzielenia mu odpowiedzi na swoje pismo z dnia 18 marca 1994 r. Tego typu zachowanie ma znamiona działania faktycznego (a nie prawnego) i z punktu widzenia przepisów prawa pracy w niczym nie usprawiedliwia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jakiego dopuścił się powód (por. odpowiednio także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 1977 r., I PRN 144/76). Jednakże okoliczności te świadczą równocześnie i o tym, że uchylając się od stawienia się do pracy na wezwania pracodawcy, powód ani wprost, ani też w sposób dorozumiany nie wyrażał woli rezygnacji z dotychczasowego zatrudnienia.

Sąd Najwyższy w związku z tym stwierdza, że w danym wypadku nie było wystarczających podstaw do przyjęcia porzucenia pracy przez powoda (art. 65 § 1 KP), istniały natomiast podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie określonym art. 52 KP. Równocześnie jest niewątpliwe, iż powód nie tylko dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz także pozostaje on z pracodawcą w konflikcie tego typu, że nieuzasadnione i niecelowe byłoby uwzględnienie zgłoszonego przezeń żądania przywrócenia do pracy. W tej sytuacji uznać należy, że w danym wypadku spełnione zostały przesłanki prawne, o których mowa w art. 477¹ § 2 KPC w związku z art. 8 KP i art. 56 § 1 KP, które zamiast przywrócenia do pracy uzasadniają zasądzenie na rzecz powoda stosownego odszkodowania. Z tej przyczyny wyrok Sądu Wojewódzkiego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie należało uchylić i sprawę przekazać temu Sądowi do ponownego rozpoznania i zasądzenia powodowi należnego odszkodowania.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC orzekł jak w sentencji.

=====