

**Wyrok z dnia 12 czerwca 1997 r.  
I PKN 210/97**

**W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowni-  
czych mieści się przypadek dopuszczenia się przez pracownika kilku uchybień i  
to także wtedy, gdy nie mogą być one kwalifikowane jako "czyn ciągły".**

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 1997 r. sprawy z powództwa  
Kazimierza S. przeciwko Zespołowi Zakładów Płytek Ceramicznych "O." w O. o  
przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-  
Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 27 stycznia 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Kazimierz S. wniósł do Sądu Najwyższego kasację od wyroku Sądu  
Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 27 stycznia  
1997 r. [...] Wyrokiem tym Sąd ten oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejono-  
wego-Sądu Pracy w Opocznie z dnia 30 września 1996 r. [...] Sąd pierwszej instancji  
oddalił powództwo Kazimierza S., który w związku z rozwiązaniem z nim przez jego  
pracodawcę (Zespół Zakładów Płytek Ceramicznych w O.) umowy o pracę bez wypo-  
wiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP domagał się przywrócenia do pracy. Z  
dniem 18 marca 1996 r. powód został zwolniony z pracy z powodu odmowy wykonania  
polecenia, lekceważącego i obraźliwego stosunku do przełożonego i współpracowników  
w dniu 7, 10 i 11 marca 1996 r. oraz dopuszczenia do kradzieży na dozorowanym  
odcinku pracy w dniu 4 marca 1996 r. Działające u pracodawcy związki zawodowe nie  
wniosły zastrzeżeń co do sposobu rozwiązania z nim umowy o pracę.

Powód jako podstawę kasacji wskazał naruszenie prawa materialnego przez  
niewłaściwe zastosowanie art. 52 KP. Jego zdaniem w świetle zebranego materiału  
dowodowego nie ma podstaw do przyjęcia, że odmowa wykonania pracy stanowiła  
ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i poważne zagrożenie  
interesów pozwanego zakładu pracy. Pozwany twierdzi w kasacji, że polecenie odś-  
nieżenia placu wydane zostało nie przez jego przełożonego, lecz przez portiera. Uważa  
przy tym, że nie ciążył na nim obowiązek odśnieżania, lecz pełnienia służby dozoru, a to  
oznacza, iż nie odmówił on wykonania zobowiązania wynikającego z umowy o pracę.  
Ponadto powód zarzucił, iż Sąd drugiej instancji w ogóle pominął jego wyjaśnienia  
dotyczące rzekomo aroganckiego i obraźliwego reagowania na uwagi przełożonych, a  
przy tym twierdzenie takie nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy.  
Ponadto podniósł, że nie było podstaw do tego, by zmianę przez niego trasy obchodu  
zakładu traktować jako jedną z przyczyn ciężkiego naruszenia podstawowych  
obowiązków pracowniczych. W pozwanym zakładzie nie było bowiem ustalonej trasy

obchodu na mocy zarządzenia kierownictwa firmy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie są uzasadnione. Podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 52 § 1 pkt 1 KP może być jeden czyn pracownika (w tym czyn ciągły), który stanowi ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków. Może to być jednak również kilka czynów naruszających różne obowiązki pracownicze, które mają charakter podstawowy. W takim wypadku w ostatecznej ocenie, czy naruszenie obowiązków pracowniczych miało charakter ciężki, pod uwagę należy brać nie tylko stopień winy znamionujący każde z popełnionych naruszeń z osobna, lecz również to, że jest tych naruszeń więcej, jak również ich liczbę, gdyż okoliczności te bez wątpienia świadczą o skali zagrożenia interesów pracodawcy w związku z zachowaniem się zatrudnianego przezeń pracownika. Powód został zwolniony z pracy z powodu szeregu naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych (odmowa wykonania polecenia, lekceważący i obraźliwy stosunek do przełożonego i współpracowników, niesumienne wykonywanie obowiązków), co tym bardziej usprawiedliwiało łączne zakwalifikowanie ich jako "ciężkie naruszenie" w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Nie stawiając zarzutu naruszenia przepisów postępowania (art. 393<sup>1</sup> pkt 2 KPC) powód w istocie swoją kasację opiera na zakwestionowaniu ustaleń dowodowych (faktycznych) przyjętych w zaskarżonym wyroku. Ponieważ zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego nie został w kasacji wskazany jako jej podstawa, stąd też zastrzeżenia dotyczące błędnego - zdaniem powoda - ustalenia stanu faktycznego w zaskarżonym wyroku nie mogły w ogóle stać się przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego i podstawą jego rozstrzygnięcia. Z ustaleń tych wynika, że powód dopuścił się wszystkich zarzucanych mu czynów, które zostały wskazane w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Przyjmując, że są to ustalenia prawidłowe - jako że z uwagi na sposób sformułowania podstaw kasacji ustalenia te nie mogą być w toku postępowania kasacyjnego skutecznie zakwestionowane - nie ma podstaw do zanegowania trafności oceny Sądu wyrażonej w zaskarżonym wyroku, że zachowania powoda wskazane w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę mają cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP. Każde z tych naruszeń stanowi poważne zagrożenie dla interesów pracodawcy, a łącznie w pełni usprawiedliwiają one ocenę, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====