

Wyrok z dnia 28 lipca 1999 r.

I PKN 110/99

Konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikiem) uzasadnia uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe (art. 45 § 2 KP), jeżeli jest poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności.

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie: SN Barbara Wagner, SA Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 lipca 1999 r. sprawy z powództwa Macieja K. przeciwko Ośrodkowi Dokumentacji Zabytków w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 15 stycznia 1998 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok, w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Warszawy Pragi w Warszawie z dnia 23 września 1997 r. [...] i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda koszty postępowania kasacyjnego w kwocie 100 zł (sto).

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 23 września 1997 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Warszawy-Pragi w Warszawie przywrócił powoda Macieja K. do pracy w Ośrodku Dokumentacji Zabytków w W. na poprzednich warunkach i zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Ośrodku od dnia 1 grudnia 1994 r. na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na czas określony 3 miesięcy, a od 1 marca 1995 r. na czas nie określony. W dniu 29 października 1996 r. w czasie wykonywania przez powoda pracy w ramach dodatkowego zatrudnienia przy budowie Kompleksu Urbanistycznego [...] w W. zaistniała potrzeba przedłużenia pobytu

na tej budowie. Potrzeba ta wystąpiła nagle i nie była do przewidzenia we wcześniejszym terminie. W związku z tym powód o godz. 7⁴⁵ zatelefonował do siedziby pozwanego i w rozmowie z portierem uprzedził o możliwości spóźnienia się do pracy, a następnie, około 10⁰⁰, ponownie telefonował do Ośrodka, by rozmawiać ze swoim przełożonym Sławomirem Ż. W związku z jego nieobecnością poprosił tylko pracownika Działu Archeologii Halinę Ł. o przekazanie kierownikowi informacji o niemożności stawienia się do pracy i prośby o udzielenie urlopu wypoczynkowego w tym dniu. Następnego dnia powód osobiście złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego na okres od 29 października do 31 października 1996 r. Przełożony powoda, mimo jego prośby, nie złożył na wniosku stosownej adnotacji i wobec tego powód pozostawił pismo w Dziale Kadr i Administracji i opuścił swoje stanowisko pracy. Po tym fakcie Sławomir Ż. uczynił na wniosku o urlop adnotację „nie wyrażam zgody”. Dnia 30 października 1996 r. Sławomir Ż. zwrócił się do Dyrektora z pisemnym wnioskiem o ukaranie powoda naganą za niewykonywanie poleceń służbowych oraz o natychmiastowe zwolnienie go z pracy za permanentne lekceważenie obowiązków służbowych, mimo udzielanych ustnych upomnień. Do wniosku dołączono notatkę służbową o samowolnym niezgłoszeniu się powoda do pracy w dniach 29-31 października 1996 r. Pismem z dnia 6 listopada 1996 r. Dyrektor pozwanego Ośrodka zwrócił się do NSZZ „Solidarność” Mazowsze - Komisji Zakładowej [...] przy Ośrodku z prośbą o wyrażenie opinii w związku ze stwierdzeniem ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych i zamiarem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP. W piśmie tym nie wskazano konkretnej przyczyny rozwiązania umowy. Komisja nie zajęła stanowiska w tej sprawie. W dniu 14 listopada 1996 r. powód otrzymał od pozwanego pismo zawierające oświadczenie o natychmiastowym rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 KP z tym dniem w związku ze stwierdzeniem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie zawierało ono uzasadnienia. Sąd Rejonowy podniósł, że pozwany dopuścił się naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie wskazując w oświadczeniu z dnia 14 listopada 1996 r. konkretnej przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego. Przyczyny tej nie wskazano także w piśmie z dnia 4 listopada 1996 r. skierowanym do zakładowej organizacji związkowej. Stanowisko pozwanego, zdaniem Sądu Rejonowego, jest niejednolite i niekonsekwentne, co uniemożliwia wnikliwe i precyzyjne zbadanie rzeczywistych przyczyn

rozwiązania umowy o pracę. W konsekwencji takich ustaleń Sąd Rejonowy odwołując się do art. 56 § 1 KP i art. 57 § 1 KP żądanie powoda uwzględnił.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, wyrokiem z dnia 15 stycznia 1998 r. [...] zmienił zaskarżony apelacją strony pozwanej wyrok Sądu Rejonowego, w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda kwotę 543,92 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Wojewódzki stwierdził, że stosownie do art. 56 § 1 KP pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie przysługują dwa alternatywne roszczenia: o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Wystąpienie z żądaniem przywrócenia do pracy nie wyklucza w świetle art. 56 § 2 KP, z mocy którego art. 45 § 2 KP stosuje się odpowiednio, możliwości jego nieuwzględnienia. Jeżeli bowiem Sąd ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, to orzeka o odszkodowaniu. Sąd drugiej instancji podniósł, iż możliwość zastosowania art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 KP uległa rozszerzeniu. Powołując się na utrwalone orzecznictwo, Sąd drugiej instancji stwierdził, że do oceny zasadności roszczeń przysługujących w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę i zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy ma zastosowanie art. 8 KP. Sąd Rejonowy dokonał trafnej oceny materiału dowodowego zasadnie uznając, iż doszło do naruszenia przez pozwanego przepisów art. 30 § 4 KP i art. 52 § 3 KP. Zdaniem Sądu drugiej instancji, z ochrony może korzystać jednak tylko pracownik, który nie lekceważy zasad współżycia społecznego i nie narusza podstawowych obowiązków pracowniczych. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była trzydniowa, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniach 29-31 października 1996 r. Sąd Wojewódzki uzupełnił postępowanie dowodowe dopuszczając dowód z zeznań świadka Sławomira Ż. i dyrektora strony pozwanej. Powód miał świadomość co do obowiązującego trybu w przypadku ubiegania się o urlop, w tym także co do osoby uprawnionej do podjęcia decyzji w sprawie złożonego wniosku o urlop wypoczynkowy, skoro przedmiotowe podanie adresował do dyrektora. Tym samym nie było żadnych podstaw do domniemania, iż zgodę na urlop od pracodawcy uzyskał. W działaniu powoda nie można dopatrzeć się okoliczności „zwalniających go od zarzutu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie dyscypliny”, zwłaszcza, że już 28 października 1996 r. nie stawiał się do pracy i dopiero 30 października 1996 r. ubiegał się o udzielenie mu urlopu, także w tym okre-

sie. Fakt, iż sygnalizował przeszkody uniemożliwiające stawienie się do pracy w dniu 29 października 1996 r. pracownikom pozwanego, nie zwalniał go od obowiązku stawienia się do pracy. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego, sposób zachowania powoda wskazuje na to, iż nie dostrzega on błędów w swoim działaniu, prezentując całkowicie nieuzasadnioną w okolicznościach sprawy „roszczeniową postawę”. Wobec tego Sąd Wojewódzki na podstawie art. 8 i 56 KP oraz art. 477¹ § 2 KPC uznał, iż brak było podstaw do uwzględnienia żądania powoda, z uwagi bowiem na naruszenie obowiązków pracowniczych, przywrócenie do pracy było niecelowe, zwłaszcza, iż materiał dowodowy (w tym zeznania świadka S.Ż. i dyrektora strony pozwanej M.U.) wskazuje także na to, iż powód pozostaje w konflikcie z przełożonymi, a zatrudnienie na stanowisku powoda nowych pracowników spowodowało uspokojenie atmosfery i lepsze warunki pracy.

Kasację od tego wyroku wniósł powód. Zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego przez ich błędną wykładnię oraz naruszenie przepisów postępowania w sposób, który miał wpływ na wynik sprawy (nie wymieniając we wstępnej części kasacji żadnych przepisów) oraz wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego rozpoznania, z równoczesnym obciążeniem pozwanego kosztami postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu kasacji powód przedstawił szczegółowo przebieg postępowania oraz przebieg zdarzeń, stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę. Co do zarzutów naruszenia przepisów prawa powód wywiódł, że stanowisko Sądu Wojewódzkiego narusza przepisy prawa materialnego, a mianowicie art. 8 i 56 KP przez ich błędną interpretację. Zdaniem powoda, art. 56 § 2 KP w związku z art. 45 § 2 KP pozwala sądowi na nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Sąd Wojewódzki przyjął niecelowość przywrócenia do pracy przede wszystkim dlatego, że powód przez okres trzech dni rzekomo był nieobecny w pracy, a nadto bez zgody pozwanego udał się na urlop. Tymczasem ustalenie, że powód nie był w tym czasie w ogóle w pracy jest sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd Wojewódzki nie ustosunkował się do twierdzeń i dowodów przedstawionych przez powoda co do przyczyn nieobecności powoda na terenie pozwanego w dniach od 29 do 31 października 1997 r., czym naruszył przepisy prawa procesowego w sposób mogący mieć wpływ na wynik sprawy, a w szczególności przepis art. 316 KPC. Sąd Wojewódzki naruszył też art. 233 § 1 KPC. Stanowisko Sądu Wojewódzkiego o niecelo-

wości przywrócenia powoda do pracy narusza wyrażoną w prawie zasadę swobodnego wyboru pracy, która to zasada została przyjęta przez Polskę poprzez ratyfikowanie w 1977 r. Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych (art. 6 Paktu). Zasada ta stanowi w świetle przepisu art. 87 Konstytucji prawną normę interpretacyjną dla spraw ze stosunku pracy, regulowanych art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 KP. Sąd Wojewódzki nie uzasadnił tezy o rzekomej konfliktowości powoda. Akta osobowe przedstawiają powoda w zupełnie innym świetle, jako pracownika zdyscyplinowanego, traktującego wyjątkowo poważnie swoje obowiązki zawodowe. To powód spotykał się z arogancją swego bezpośredniego zwierzchnika, co przejawiało się m.in. „w obcesowej formie zwracania się do powoda oraz w treści stawianych powodowi zarzutów”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powód we wstępnej części kasacji nie wskazuje jakie przepisy prawa zostały, jego zdaniem, naruszone. Powoduje to, że podstawy kasacji Sąd Najwyższy ustalił w oparciu o jej uzasadnienie (por. wyrok z dnia 17 stycznia 1997 r., I PKN 62/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 313). Wprawdzie uzasadnienie kasacji jest w znacznej części ogólne i w zasadzie przedstawia przebieg zdarzeń według oceny powoda, ale można z niego wyinterpretować wskazanie konkretnych przepisów prawa, które zdaniem powoda zostały naruszone. Chodzi o art. 56 § 1 KP, art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 KP oraz art. 8 KP, a także art. 233 § 1 KPC (w związku z art. 382 KPC). Tak wyinterpretowane podstawy kasacji są usprawiedliwione. W sprawie nie budzi żadnych wątpliwości naruszenie przez stronę pozwaną przepisów dotyczących rozwiązania umowy o pracę. Dotyczy to art. 52 § 3 KP i art. 30 § 4 KP przez brak wskazania zarówno związkowi zawodowemu, jak i powodowi konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W tej sytuacji powodowi przysługują (według jego wyboru) roszczenia z art. 56 § 1 KP i ich realizacja nie jest przejawem „postawy roszczeniowej”, tylko zwykłym dochodzeniem przez pracownika przysługujących mu roszczeń. Tak też rozstrzygnął sprawę Sąd pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji, zmieniając wyrok Sądu Rejonowego powołał się w swoim uzasadnieniu na art. 45 § 2 KP w związku z art. 56 § 2 KP oraz art. 8 KP. W istocie jednak nie stwierdził jednoznacznie, które z tych przepisów stanowią podstawę jego rozstrzygnięcia. Z jednej strony Sąd drugiej instancji przeprowadził słuszny wywód co do szerszej możliwości stoso-

wania art. 45 § 2 KP w stosunku do poprzedniego stanu prawnego, z drugiej jednak strony odwołał się do sprzeczności żądania powoda z zasadami współżycia społecznego. W tym zakresie należy stwierdzić, że przepisy art. 45 § 2 KP (w tym przypadku w związku z art. 56 § 2 KP) oraz art. 8 KP posługują się różnymi przesłankami, których istnienie może prowadzić do odmowy uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy i ewentualnego zasądzenia w to miejsce odszkodowania (przy stosowaniu art. 8 KP konieczne jest zastosowanie art. 477¹ § 2 KPC). Przy czym przesłanki zastosowania art. 45 § 2 KP są mniej rygorystycznie określone i pozwala to na szerszą możliwość stosowania tego przepisu przez sąd pracy. Sąd Najwyższy, dopuszczając możliwość nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy przy zastosowaniu art. 8 KP (w związku z art. 477¹ § 2 KPC) podkreślał wielokrotnie, że nie jest do tego wystarczające samo stwierdzenie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Muszą wystąpić dalsze szczególne okoliczności, które uzasadniają stwierdzenie, że żądanie pracownika jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. W szczególności, może to wystąpić w sytuacji, gdy zachowanie pracownika nie tylko narusza w sposób ciężki jego podstawowy obowiązek pracowniczy, ale gdy jest to zachowanie szczególnie rażące lub wyjątkowo naganne (por. wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168 czy wyrok z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 268). Należy przy tym pamiętać, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być ono uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym nawet przekonaniu o prawidłowości postępowania (por. wyrok z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269). 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 (por. wyrok z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424). W tym zakresie należy stwierdzić, że ocena zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków pracowniczych, zwłaszcza co do jego winy budzi poważne wątpliwości. W żadnym razie jego zachowanie nie może tym bardziej być ocenione jako szczególnie rażące, wyjątkowo naganne, w sposób

prowadzący do uznania jego roszczenia o przywrócenie do pracy jako sprzecznego z klauzulami generalnymi określonymi w art. 8 KP. Jeżeli więc Sąd drugiej instancji zastosował ten , to nastąpiło jego naruszenie. Odnosi się to również do ewentualnego zastosowania art. 45 § 2 KP (w związku z art. 56 § 2 KP). Przepis ten, pozwalając sądowi na zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, posługuje się klauzulą generalną niecelowości lub niemożliwości realizacji tego roszczenia. Oczywiście jest, że przywrócenie powoda do pracy było możliwe. Ocena niecelowości tego przywrócenia, choć poddana w dużym zakresie swobodzie sądu pracy, podlega jednak kontroli instancyjnej i może być oceniona jako błędna w przypadku, gdy jest to ocena dowolna, nie posiadająca oparcia w ustalonym stanie faktycznym i szczególnych okolicznościach sprawy. Sąd drugiej instancji (jeżeli stosował ten przepis) powołał się na konflikt powoda z przełożonymi i ocenę, że zatrudnienie na stanowisku powoda nowych pracowników spowodowało uspokojenie atmosfery i lepsze warunki pracy. Pomijając już, że ustalenia te zostały oparte na wybiórczej ocenie materiału dowodowego (naruszają art. 233 § 1 KPC w związku z art. 382 KPC), to należy je uznać za niewystarczające do zastosowania art. 45 § 2 KP. Sąd Najwyższy dopuszcza stosowanie art. 45 § 2 KP w przypadku istnienia konfliktu między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikami). Musi to być jednak konflikt poważny (por. wyrok z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74), długotrwały i głęboki (wyrok z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508), a przede wszystkim zawiniony przez pracownika czy powstały na tle okoliczności jego dotyczących. Nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy konflikt między pracodawcą a pracownikiem w związku z procesem sądowym o przywrócenie do pracy (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 243). W ustaleniach Sądu drugiej instancji brak jest stwierdzenia takich faktów, a w szczególności ustalenia, że konflikt istniał przed rozwiązaniem umowy o pracę, był długotrwały i głęboki, a przede wszystkim powstał na tle zawinionego, naganego działania powoda. Również zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy nie jest wystarczające do uznania, że przywrócenie do pracy było niemożliwe lub niecelowe (wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83).

Wobec powyższego należało uznać, że wyrok Sądu drugiej instancji w zakresie, w jakim zasądzał odszkodowanie w miejsce żądanego przez powoda przywróce-

nia do pracy, naruszał art. 8 KP i art. 45 § 2 KP w związku z art. 56 § 2 KP. Tym samym wyrok Sądu pierwszej instancji należało uznać za prawidłowy, co prowadziło do zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 KPC.

=====