

Wyrok z dnia 7 września 1999 r.

I PKN 224/99

Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 30 § 4 KP istotne jest należyte skonkretyzowanie czynu pracownika, natomiast nie jest ważne dla czego pracodawca kwalifikuje ten czyn jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie: SN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, SA Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 września 1999 r. sprawy z powództwa Anny G. przeciwko Polskim Liniom Lotniczym „L.” S.A. w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 21 grudnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

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

W imieniu powódki Anny G. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 21 grudnia 1998 r. [...], którym w szczególności Sąd ten zmienił częściowo wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Warszawy Pragi z dnia 30 lipca 1998 r. [...] i oddalił jej powództwo.

Sąd pierwszej instancji zasądził od Polskich Linii Lotniczych „L.” S.A. w W. na rzecz powódki 8.244 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Ustalił on, że powódka pracowała u strony pozwanej od 1 lipca 1975 r. (ostatnio była zatrudniona jako starsza stewardesa pokładowa). Według przyjętych zasad istniały u strony pozwanej miesięczne grafiki dla stewardes pełniących w określone dni domowe dyżury telefoniczne (trwające od 15⁰⁰ do 23⁰⁰). W dniu 16 lipca 1997 r. samolot do N. nie mógł wystartować o planowanym czasie (13⁴⁰), w

związku z czym start przesunięto na 15³⁰. Podczas kołowania w samolocie wystąpiła usterka techniczna uniemożliwiająca start. Samolot naprawiono o 18⁰⁰, lecz w międzyczasie skończyły się godziny pracy załogi (która miała odlecieć o godz. 13⁴⁰). Nową załogę miały tworzyć osoby pełniące domowe dyżury telefoniczne. Jedną z nich była powódka, która o 15⁰⁰ zatelefonowała do koordynatorki planowania załóg zgłaszając objęcie dyżuru i nie informując o jakichkolwiek swoich dolegliwościach. Powódka powiadomiona (około 18⁰⁰), że jest kompletowana załoga i że ma polecieć do N., oświadczyła, iż przyjedzie na ten lot. Mimo tego nie przyjechała do pracy (około 19⁰⁰ - 19¹⁵ cała załoga była już na pokładzie). Wobec tego zamiast niej poleciała inna stewardesa z innego dyżuru, przy czym samolot wystartował około 21⁰⁰. Powódka w dniu 16 lipca 1997 r. nie kontaktowała się ze stroną pozwaną; nie powiadomiła jej o przyczynie niestawiennictwa do pracy. W dniu 17 lipca 1997 r. strona pozwana powiadomiła powódkę, że nie poleci tego dnia zaplanowanym rejssem, lecz ma stawić się u kierownika. W dniu 18 lipca 1997 r. po rozmowie z kierownikiem powódka napisała oświadczenie usprawiedliwiając swoje niestawiennictwo (w dniu 16 lipca 1997 r.) w pracy tym, że miała wizytę u lekarza, a nadto, że „raz na 20 lat pracy ma prawo odmówić lotu”. Pismem z dnia 25 lipca 1997 r. poinformowano powódkę o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z dniem 31 lipca 1997 r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Wskazano, że przyczyną było odmówienie i niepodjęcie czynności służbowych w czasie dyżuru 16 lipca 1997 r., co spowodowało straty finansowe przedsiębiorstwa. Sąd Pracy uznał, że materiał dowodowy nie potwierdza prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę, jako że „była awaria samolotu, załoga była kompletowana na nowo, a następstwem działania powódki było opóźnienie około 80 minut”. Tym niemniej – w ocenie tego Sądu – od momentu, gdy powódka potwierdziła swój przyjazd na lotnisko, jej zachowanie nacechowane było rażącym niedbalstwem. Mimo to – skoro niezgodne z prawem było rozwiązanie z powódką umowy o pracę – zasadne było zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

W postępowaniu drugoinstancyjnym Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że apelacja strony pozwanej jest uzasadniona. W jego ocenie, ze zgromadzonego materiału dowodowego bezspornie wynika, że w dniu 16 lipca 1997 r. powódka, pełniąc telefoniczny dyżur domowy, nie stawiła się do pracy (będąc wezwana telefonicznie), mimo przyjęcia wezwania. Niestawiennictwo powódki spowodowało u strony pozwanej straty i opóźnienie lotu trwające ponad godzinę. Powódka bowiem

około godz. 18⁰⁰ przyjęła telefon i oświadczyła, że przyjedzie do pracy na opóźniony lot, lecz w tym dniu w ogóle nie stawiała się u pracodawcy ani też nie usprawiedliwiła swego niestawiennictwa. W następstwie tego samolot wystartował dopiero około 21⁰⁰, gdyż trzeba było zastąpić powódkę inną stewardesą. Skoro zważy się, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 1975 r. i znała obowiązujące u niego rygory pracy, to jej postępowanie było, jak to zasadnie ocenił Sąd pierwszej instancji, nacechowane rażącym niedbalstwem. Wobec tego zasądzenie przez ten Sąd na jej rzecz odszkodowania, „po uznaniu, że materiał zgromadzony nie potwierdza prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę, jest dowolne i obraża obowiązujące prawo”.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiono zarzut, iż narusza on art. 52 § 1 pkt 1 KP „przez niewłaściwe zastosowanie” oraz art. 224 § 1, 227, 233 § 1, 316 § 1, 328 § 2 w związku z art. 391 oraz art. 386 § 1 w związku z art. 382 KPC, „które to uchybienia mogły mieć wpływ na wynik sprawy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie mogła zostać uwzględniona. Jej główny zarzut, a mianowicie to, iż w zaskarżonym wyroku doszło do niewłaściwego zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP, jest nietrafny i to zarówno w świetle ustaleń Sądu drugiej, jak i pierwszej instancji (który zasądził na rzecz powódki odszkodowanie). Oba Sądy uznały bowiem zasadniczo zasadnie, że zachowanie powódki ma cechy rażącego niedbalstwa. W istocie, powódka świadomie (umyślnie) złamała obowiązek stawienia się do pracy w uzgodnionym przez strony czasie. Naruszenie tego obowiązku nie mogło być przy tym uznane za usprawiedliwione, a to dlatego, że powódka oświadczyła, iż do pracy się stawi, a następnie bez uprzedzenia pracodawcy nie wywiązała się z tego zobowiązania. W przeciwieństwie do Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Sąd pierwszej instancji uznał, że podana powódce przyczyna rozwiązania niezwłocznego nie była „prawdziwa” i że wobec tego w tym zakresie doszło do naruszenia norm dotyczących trybu rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, jakkolwiek zachowanie powódki miało cechy rażącego niedbalstwa, a wobec tego – jak należy sądzić – zdaniem tego Sądu wyczerpywało ono znamiona czynu wskazanego w art. 52 § 1 KP. Innymi słowy, Sąd Pracy stanął na stanowisku, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką naruszało wymagania przewidziane w art. 30 § 4 KP (wskazana przez pracodawcę w jego oświadczeniu woli

przyczyna nie była „prawdziwa” i w tym znaczeniu rzeczywista przyczyna rozwiązania niezwłocznego nie została w nim wskazana), natomiast nie kolidowało z art. 52 § 1 pkt 1 KP. Niezależnie od wątpliwości, jakie nasuwa stanowisko tego Sądu, iż w rozpoznawanej sprawie pracodawca naruszył przepis art. 30 § 4 KP, szczególnie istotne w postępowaniu kasacyjnym jest to, że jego naruszenia nie zarzucono w kasacji wyrokowi Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Wprawdzie wywody jej uzasadnienia zdają się wskazywać, iż zdaniem powódki wadliwość rozwiązania z nią umowy o pracę polegała głównie na tym, że nie wszystko to, co zostało wskazane w piśmie pracodawcy jako przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę, odpowiadało prawdzie, jednakże przy braku zarzutu naruszenia art. 30 § 4 KP argumentacja w tym zakresie, niejako z góry – niezależnie od jej niezasadności – nie mogła być wzięta pod uwagę przez Sąd Najwyższy. Sąd ten rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), a te wyznaczone są głównie przez to, w jaki sposób ujęte zostały w niej jej podstawy i ich uzasadnienie. Pod pojęciem podstaw kasacji – zgodnie z utrwalonym orzecznictwem – rozumie się przy tym tylko konkretne przepisy prawa, które zostają wskazane w kasacji, a jednocześnie zawarte jest w niej twierdzenie, że w wyniku wydania zaskarżonego wyroku doszło do ich obrazy. W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy nie miał podstaw do zajmowania się kwestią, czy wskazana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była „prawdziwa” oraz jak „prawdziwość” tę należy pojmować w kontekście wymagań art. 30 § 4 KP. Na marginesie jedynie warto w tej kwestii stwierdzić, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP istotne jest jedynie wskazanie przez pracodawcę w sposób skonkretyzowany czynu (lub czynów) pracownika, natomiast zasadniczo bez znaczenia jest to, dlaczego pracodawca uważa, iż stanowi on ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, chyba że w danym przypadku mogą powstawać istotne wątpliwości co do tego, czy dane zachowanie pracownika (jego pewien aspekt) w ogóle może być kwalifikowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych. Oznacza to jednocześnie, że jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakies inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia „prawdziwości” podanej przyczyny, jeżeli tylko czyn pracownika miał miejsce.

W związku z zarzutami kasacji dotyczącymi naruszenia przepisów prawa pro-

cesowego, należy stwierdzić, po pierwsze, że przyjmuje się w niej, iż „mogły mieć one wpływ na wynik sprawy”, podczas gdy w myśl art. 393¹ pkt 2 KPC kasację można oprzeć na zarzucie naruszenia przepisów postępowania tylko wtedy, gdy naruszenia te mogły mieć „istotny” wpływ na wynik sprawy. Po drugie, choć w kasacji wskazane zostały liczne przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, to zasadniczo w jej uzasadnieniu nie wyjaśnia się, na czym polegało ich naruszenie przez Sąd drugiej instancji, a wobec tego kwestia ta nie mogła stać się przedmiotem rzeczowej analizy ze strony Sądu Najwyższego. W myśl art. 224 § 1 KPC przewodniczący zamyka rozprawę, gdy sąd uzna sprawę za dostatecznie wyjaśnioną. W uzasadnieniu kasacji, w związku z zarzutem dotyczącym tego przepisu, brak jest twierdzenia, że przewodniczący zamknął rozprawę, mimo iż Sąd nie uznał sprawy za dostatecznie wyjaśnioną, a wobec tego zarzut ten trudno traktować na serio. Według wskazanego w kasacji art. 227 KPC przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. W uzasadnieniu kasacji brak wywodów na temat tego, że przedmiotem dowodu były fakty nie mające istotnego znaczenia, czy też że fakty takie zostały pominięte. Podobnie jest w przypadku art. 316 KPC, przewidującego, że po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy, gdyż w kasacji brak jest wyjaśnienia, na czym naruszenie tego przepisu polegało, a zwłaszcza że wyrok został wydany bez uwzględnienia stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy. To samo dotyczy zarzutu naruszenia art. 386 § 1 w związku z art. 382 KPC. Zgodnie z treścią pierwszego z tych przepisów Sąd drugiej instancji zmienił wyrok Sądu Pracy i orzekł co do istoty sprawy, a więc – skoro działał w myśl tego przepisu – nie mógł go naruszyć. Nie naruszył także art. 382 KPC, gdyż rozstrzygnięcie swoje oparł na ustaleniach faktycznych dokonanych w pierwszej instancji, inaczej jedynie zinterpretował i zastosował prawo materialne. W gruncie rzeczy przyjął on, że nie doszło do naruszenia art. 30 § 4 KP, a w każdym razie – nawet gdyby uznać, że tak było – nie uzasadniało to w jego ocenie (z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę) zasądzenia na jej rzecz jakiegoś świadczenia (odszkodowania). Nie jest również trafny zarzut naruszenia art. 328 § 2 KPC, który określa zawartość treściową uzasadnienia wyroku. Wynika to przede wszystkim z tego, że w uzasadnieniu kasacji nie wskazano, na czym polegają wady uzasadnienia zaskarżonego nią wyroku oraz nie uprawdopodobniono, że wady te – co jest oczywiste, skoro ich nie wskazano – mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Zasadniczo wywody uzasadnienia ka-

sacji skoncentrowane zostały na próbie wykazania, że przyczyna podana przez stronę pozwaną, jako powód rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie była „prawdziwa”, a więc że doszło tym samym do naruszenia art. 30 § 4 KP. W ocenie Sądu Najwyższego twierdzenie takie – przy właściwej interpretacji art. 30 § 4 KP – nie jest trafne, a ponadto – co jest przesądzające z uwagi na istotę i zakres postępowania kasacyjnego – przepis ten nie został ujęty jako podstawa kasacji, co oznacza, iż jego ewentualne naruszenie i tak nie mogłoby być wzięte pod uwagę przez Sąd Najwyższy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====