

Wyrok z dnia 16 listopada 2000 r.

I PKN 44/00

1. Podjęcie przez pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby czynności zarobkowych sprzecznych ze wskazaniami lekarskimi nie jest wykonywaniem obowiązku troski o dobro zakładu pracy, nawet wtedy, gdy pracodawca, bez swojej wiedzy i zgody, uzyskał przy okazji korzyść majątkową.

2. Przejawem troski pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby o dobro zakładu pracy jest stosowanie się do wskazań lekarskich i powstrzymanie się od wykonywania czynności mogących przedłużyć jego nieobecność w pracy (art. 211 pkt 5 KP w związku z art. 100 § 2 pkt 3 KP).

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2000 r. sprawy z powództwa Roberta T. przeciwko „M.” Spółce Akcyjnej w Ś. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy z dnia 12 października 1999 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Świdnicy wyrokiem z dnia 3 sierpnia 1999 r. [...] przywrócił Roberta T. do pracy w S.A. „M.” w Ś. i zasądził od strony pozwanej na jego rzecz kwotę 1.272 zł, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd ustalił, że Robert T. był zatrudniony w pozwanej Spółce od 17 lutego 1992 r., od 1 maja 1992 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio, od 30 grudnia 1993 r., na stanowisku magazyniera – monteru sprzętu RTV. W dniach 25 stycznia 1998 r. i 1 lipca 1998 r. powód zawarł z „A.-P.” Spółką z o.o. w B.B. umowy zlecenia na dokonywanie w 1998 r. usług serwi-

sowych sprzętu AGD Spółki „A.-P.”, naprawy gwarancyjne i pogwarancyjne czajników elektrycznych, za wynagrodzeniem 6 zł netto za każdą naprawioną sztukę. W marcu 1998 r. ukończył odpowiedni kurs (skierowany przez stronę pozwaną) i nabył uprawnienia do montażu anten Wizji TV.

W dniu 8 kwietnia 1998 r. „P.-P.” Spółka z o.o. w W. zawarła z „M.” S.A. umowę dealerską powierzając stronie pozwanej między innymi marketing, dystrybucję, instalację, montaż i uruchomienie cyfrowych zestawów satelitarnych do odbioru pakietu Wizji TV u klienta. Pozwana Spółka zobowiązała się do dostarczania usług jedynie w punktach dystrybucji usług autoryzowanych przez kontrahenta oraz instalowania lub zorganizowania instalacji cyfrowego zestawu satelitarnego u klienta w ciągu 48 godzin od podpisania przez niego umowy abonenckiej. Montażu zestawu mogli dokonywać tylko pracownicy Spółki „M.” autoryzowani przez „P.-P.”.

Od 2 lipca do 6 grudnia 1998 r. Robert T. był niezdolny do pracy; w okresie od 18 sierpnia 1998 r. ze względu na przewlekłe zapalenie trzustki. Mógł chodzić, ale lekarz zalecił mu unikanie wysiłku fizycznego, odgródzenie się od normalnego funkcjonowania, stosowanie diety, systematyczne pobieranie leków, odpoczynek, spokój, nie podejmowanie pracy. Praca montażysty anten była sprzeczna z zaleceniami lekarskimi. Chory nie konsultował z lekarzem jej wykonywania. W okresie zwolnienia dokonał około 30 instalacji anten Wizji TV. Montował tylko zestawy zakupione u strony pozwanej. Sprzedaż anteny bez jej montażu nie była możliwa. Zapewnienie oraz wybór monterów do dokonania konkretnego montażu zestawu spoczywały na kierownikach i pracownikach sklepów. Sklepy otrzymywały wynagrodzenie za sprzedaż zestawów Wizji TV oraz wynagrodzenie dla ich monterów. Pieniądze na ten cel pozwana Spółka otrzymywała od „P.-P.” Wizji TV. Podstawę uzyskania wynagrodzenia stanowiły umowy sprzedaży (abonenckie) i protokoły odbioru instalacji. Także Spółka „M.” otrzymywała z tego tytułu od kontrahenta wynagrodzenie.

W dniu 7 października 1998 r. do ewidencji działalności gospodarczej został wpisany podmiot gospodarczy „U.” - Robert T., któremu numer identyfikacyjny REGON nadano w dniu 28 października 1998 r. Przedmiot działalności został określony bardzo szeroko - między innymi naprawa oraz remont sprzętu gospodarstwa domowego i montaż anten satelitarnych TV. Jako datę rozpoczęcia działalności wskazano 19 października 1998 r. W dniu 16 listopada 1998 r. działalność ta została wykreślona z ewidencji. W dniu 3 listopada 1998 r. powód dokonał naprawy czajnika bezprzewodowego. Pod koniec października lub w listopadzie prezesa strony poz-

wanej T.B. i E.K. dowiedzieli się, że Robert T. dokonuje montażu zestawów Wizji TV. Pismem z dnia 13 listopada 1998 r. skierowanym do kierownika sklepu „M.” w Ś. oraz Firmy Handlowej „R.” w S., należących do sieci sklepów strony pozwanej, Prezes Zarządu, po zapoznaniu się z protokołami montażu Wizji TV, informował o zakazie powierzania Robertowi T. montażu Wizji TV w okresie jego zwolnienia lekarskiego. W tym samym dniu skierował do powoda pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, określając jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wykonywanie pracy zarobkowej poza miejscem stałego zatrudnienia w okresie zwolnienia lekarskiego, co stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pismo to powód otrzymał 16 listopada 1998 r.

Powództwo o przywrócenie do pracy Sąd „uznał ostatecznie za zasadne”, choć „wiele argumentów przemawiało za jego oddaleniem”. W ocenie Sądu, powód niewątpliwie dokonał nadużycia w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wykonywał wszak czynności co najmniej mogące przedłużyć okres jego niezdolności do pracy. Zarabkował także w tym czasie. Jednakże rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być stosowane wyjątkowo i z ostrożnością. Robert T. naruszył wprawdzie podstawowe obowiązki pracownicze, ale nie można mu przypisać rażącego stopnia winy. Działał nie tylko we własnym interesie, ale także w interesie pracodawcy i sklepów. Nie było bowiem dostatecznej liczby instalatorów, a strona pozwana była zobowiązana do wykonania instalacji w ciągu 48 godzin. Dzięki temu, że powód montował anteny satelitarne w czasie niezdolności do pracy mogła się wywiązać ze zobowiązań wobec Spółki „P.-P.” Wizja TV. Sąd zasądził powodowi wynagrodzenie jednomiesięczne, bo przyznanie wyższego naruszałoby art. 8 KP, skoro powód pobierał zasiłek chorobowy oraz wykonywał pracę przed i po rozwiązaniu umowy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy wyrokiem z dnia 12 października 1999 r. [...] zmienił powyższy, zaskarżony apelacją przez stronę pozwaną wyrok, w ten sposób, że powództwo oddalił. Zdaniem Sądu, Sąd pierwszej instancji pomimo prawidłowego ustalenia stanu faktycznego błędnie go ocenił i zakwalifikował prawnie. Zmiana redakcyjna art. 52 KP rzeczywiście nie zmierzała do zaostrzenia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wielość zachowań Roberta T., które nie dały się pogodzić z celem zwolnienia lekarskiego, stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 211 pkt 5

KP zobowiązuje pracownika między innymi do stosowania się do zaleceń lekarza. Powód naruszył ten obowiązek w sposób rażąco. Dla takiej oceny bez znaczenia jest okoliczność, że obiektywnie rzecz traktując, postępowanie powoda leżało w interesie pracodawcy. Nie był wszak jedynym instalatorem anten TV i praca zakładu nie byłaby wstrzymana, gdyby w okresie zwolnienia lekarskiego nie wykonywał on instalacji.

Robert T. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego, a to: art. 52 § 1 pkt 1 KP w zw. z art. 100 KP „poprzez jego pominięcie” i niewłaściwą interpretację art. 211 pkt 5 KP, oraz naruszenie przepisów postępowania, a w szczególności art. 233 § 1 KPC „poprzez dowolną ocenę zebrałego w sprawie materiału i przyjęcie, że zachowanie się powoda w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych”, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji albo o jego zmianę i uwzględnienie powództwa, w obu przypadkach z przyznaniem powodowi kosztów postępowania kasacyjnego.

Wywód pełnomocnika skarżącego zawarty w uzasadnieniu podstawy kasacyjnej z art. 393¹ pkt 1 KPC skierowany jest na wykazanie, że powód nie naruszył podstawowych obowiązków pracowniczych. Katalog takich obowiązków zawiera art. 100 KP. Jednym z nich jest obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Instalując anteny satelitarne w okresie zwolnienia lekarskiego Robert T. działał w interesie pracodawcy i w trosce o jego dobro, gdyż ten „mógł wywiązać się z terminów wobec klientów i uzyskać wynagrodzenie z kontraktu z „P.-P.”. Poza tym, montował anteny za zgodą i wiedzą pracodawcy, bo „świadczył tą pracę na prośbę kierowników sklepów pracowników strony pozwanej”. Nadto, cel leczenia - odzyskanie zdolności do pracy - został osiągnięty, wobec czego Sąd błędnie wyłożył art. 211 pkt 5 KP.

W ramach podstawy kasacyjnej z art. 393¹ pkt 2 KPC pełnomocnik skarżącego zarzuciła Sądowi drugiej instancji dowolną ocenę dowodów i błędne ustalenie, że powód świadczył pracę bez wiedzy pracodawcy. Jej zdaniem, Robertowi T. nie można przypisać żadnej wielości zachowań, które świadczyłyby o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. W okresie zwolnienia lekarskiego naprawił tylko jeden czajnik w dniu 3 listopada 1998 r. Nie prowadził działalności gospodarczej, a nawet gdyby, to prowadzenie działalności gospodarczej w czasie zatrudnienia nie jest prawem zabronione. Sąd nie ustalił, czy skarżący faktycznie prowadził działalność gospodarczą, czy nie. „Ustalił natomiast, że takie zachowanie się

powoda jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych; co zdaniem powoda stanowi dowolność oceny materiału dowodowego”.

Strona pozwana w odpowiedzi na kasację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadność zarzutu naruszenia prawa materialnego może być oceniona po uprzednim rozpoznaniu zarzutu uchybienia przepisom postępowania. Ten zaś jest bezprzedmiotowy. Dotyczy bowiem w istocie nie oceny materiału dowodowego, na co mogłoby wskazywać powołanie w kasacji art. 233 § 1 KPC, ale oceny prawnej (subsumcji) stanu faktycznego, co wynika z uzasadnienia skargi. Sąd drugiej instancji nie dokonywał samodzielnej oceny dowodów i nie czynił samodzielnych ustaleń. W pełni bowiem zaakceptował i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, czemu jednoznacznie dał wyraz w motywach zaskarżonego wyroku. Kasacja w tej części zawiera jedynie subiektywną interpretację faktów i własną ich ocenę prawną.

Wbrew odmiennemu twierdzeniu pełnomocnika skarżącego, art. 100 KP nie zawiera katalogu „podstawowych obowiązków pracowniczych”, lecz wymienia „obowiązki pracownika”. Nie jest to też katalog zamknięty, ale przykładowy, o czym świadczy użyte przez ustawodawcę w art. 100 § 2 KP sformułowanie „w szczególności”. Przepis ten ma charakter ogólny; określa niektóre obowiązki pracownika składające się na treść każdego stosunku pracy. Pełni funkcję głównie informacyjno - wychowawczą. Jego zasadniczym celem jest zwrócenie uwagi i uświadomienie pracownikowi jego powinności, nie tylko wobec pracodawcy, wynikających z zatrudnienia. Zakres obowiązków (także podstawowych) w konkretnym stosunku pracy wynika z licznych przepisów prawa pracy różnej rangi (art. 9 KP) , a także z umowy o pracę.

Art. 100 § 2 pkt 3 KP zalicza do powszechnych obowiązków pracowniczych obowiązek przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Konkretyzacja tego obowiązku następuje między innymi w przepisach rozdziału II działu dziesiątego Kodeksu pracy (art. 210 – 212 KP). Przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy zostało zakwalifikowane normatywnie do podstawowych obowiązków pracownika w art. 211 zdanie 1 KP. Art. 211 pkt 5 KP, a nie art. 100 § 2 pkt 3 KP, do podstawowych obowiązków pracownika zalicza obowią-

zek stosowania się do wskazań lekarskich. Obowiązku stosowania się do wskazań lekarskich nie można ograniczać do sytuacji, gdy pracownik świadczy pracę. Trzeba go odnosić zarówno do zachowań mających na celu utrzymanie przez pracownika zdolności do pracy, jak i skierowanych na jej odzyskanie. Trafnie przyjęły Sądy obu instancji, że powód naruszył ten obowiązek. Robert T. nie zastosował się do zalecenia dr Wiesława K. powstrzymania się w okresie zwolnienia od wykonywania pracy a zwłaszcza, wymagającego wysiłku fizycznego montażu anten satelitarnych. Uczynił to z pełną premedytacją. Znał zalecenia lekarskie. Wykonywania montażu anten nie konsultował z lekarzem. Wiedział, że czynności te mogą przedłużyć jego niezdolność do pracy. O świadomym postępowaniu skarżącego świadczy także zamiar prowadzenia działalności gospodarczej i to w zakresie, między innymi, montażu anten. Robert T. naruszył zatem podstawowy swój obowiązek pracowniczy, zaleconego przez lekarza powstrzymania się od wykonywania pracy w okresie niezdolności do pracy, co najmniej z rażącym niedbalstwem.

Obowiązki pracownika wymienione w art. 100 KP mogą wydawać się niekiedy sprzeczne ze sobą czy konkurencyjne. Jest to jednak sprzeczność pozorna, wynikająca z faktu, że obowiązki nałożone na pracownika nie zawsze służą ochronie tylko interesu pracodawcy, ale niekiedy także i samego pracownika. Tak jest między innymi z obowiązkiem przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Z obowiązkiem pracownika tej treści skorelowany jest obowiązek pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 94 pkt 4 KP). Praca w warunkach bezpiecznych i higienicznych należy bowiem do sfery interesów wspólnych podmiotów stosunku pracy. Pozorna sprzeczność może także zachodzić, w fazie realizacyjnej między obowiązkami świadczenia pracy oraz troski o dobro zakładu. Nie każde wykonywanie pracy jest przejawem owej troski. Niekiedy, wydawałoby się paradoksalnie, obowiązek wykonywania pracy może okresowo przekształcić się w obowiązek powstrzymania się od wykonywania pracy. I to w trosce o dobro pracodawcy.

Obowiązek dbałości o dobro zakładu ma charakter potencjalny oraz abstrakcyjny, wymaga aktualizacji i konkretyzacji. Wszystkie obowiązki wymienione w art. 100 KP służą dobru zakładu. Stwierdzenie to można rozszerzyć i przyjąć tezę, że wszystkie obowiązki każdego pracownika służą dobru pracodawcy, wobec czego ich właściwe wykonywanie stanowi przejaw troski o dobro zakładu. Dobro zakładu ma wiele aspektów i niekoniecznie trzeba je oceniać chwilową i jedynie ekonomiczną (finansową) miarą. W interesie pozwanej Spółki jako podmiotu gospodarczego leżało

zapewne osiągnięcie bieżącego zysku. Jednakże dochód z montażu anten przez zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy niezdolnego do pracy z powodu choroby Roberta T. nie był przez pracodawcę oczekiwany. Co więcej, nie uznał on tej działalności za korzystną dla siebie, skoro po powzięciu wiadomości o wykonywaniu przez powoda instalacji zakazał kierownikom sklepów zlecenia mu tych czynności. Można zasadnie twierdzić, że gwarancją prawidłowego funkcjonowania zakładu i osiągnięcia dodatnich wyników ekonomicznych jest możliwość dysponowania zatrudnionymi pracownikami i pełnego wykorzystania ich siły roboczej. Ta potencjalna możliwość (planowana wedle potrzeb liczebność załogi i jej skład) zależy zaś nie tylko od kwalifikacji zawodowych i umiejętności poszczególnych pracowników, ale także od ich zdolności do pracy. Nie bez znaczenia w ocenie dobra zakładu są względy organizacyjne. Nieobecność pracownika w pracy zawsze powoduje perturbacje organizacyjne (konieczność zastępstwa). Potęguje je absencja długotrwała. Nie można więc mierzyć dobra pracodawcy jedynie doraźnymi kryteriami ekonomicznymi (bieżący dochód z montażu anten). W ocenie tej należy uwzględnić także potrzeby organizacyjne. Powód, montując anteny satelitarne w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy i „przy okazji” przysparzając pracodawcy dochodu i prestiżu oraz ułatwiając mu wywiązanie się ze zobowiązań wobec kontrahenta, nie działał w trosce o dobro zakładu. Nie taki był cel wykonywania przez niego instalacji. Miał obowiązek powstrzymania się od wykonywania pracy w celu odzyskania pełni zdrowia i zdolności do pracy - w jego i pracodawcy interesie (w trosce o dobro własne i pracodawcy).

Błędne jest twierdzenie pełnomocnika skarżącego jakoby powód wykonywał pracę za wiedzą i zgodą pracodawcy. Gdyby pracodawca wiedział o dokonywaniu montażu anten i godził się na to, nie wydałby kierownikom należących do jego sieci sklepów zakazu zlecenia powodowi tych czynności. Wiedza kierowników sklepów o niezdolności powoda do pracy nie ma żadnego znaczenia, gdyż nie byli oni przełożonymi powoda. W konsekwencji, nie jest usprawiedliwiony także zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 52 § 1 pkt 1 KP. Robert T. montując w czasie niezdolności do pracy stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim anteny satelitarne bez zgody i wiedzy pracodawcy, czyniąc to wbrew znanym mu wskazaniom lekarskim, naruszył w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze, w tym określone w art. 100 § 2 pkt 3 KP i art. 211 pkt 5 KP. Pracodawca mógł z tej przyczyny rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====