

Wyrok z dnia 14 grudnia 2000 r.

I PKN 150/00

Nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Zgłoszenie wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w dodatkowe dni wolne od pracy nie uprawnia pracownika do wykorzystania tego czasu bez udzielenia zwolnienia przez pracodawcę.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski, Sędziowie SN: Katarzyna Górska, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2000 r. sprawy z powództwa Henryka F. przeciwko Telekomunikacji Polskiej-Zakładowi Telekomunikacji w O. o uchylenie kary porządkowej, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 9 grudnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu wyrokiem z dnia 9 grudnia 1999 r. [...] oddalił apelację Henryka F. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Opolu z dnia 2 sierpnia 1999 r. [...], oddalającego jego powództwo o uchylenie kary porządkowej.

Sąd ustalił, że Henryk F. jest zatrudniony w Telekomunikacji Polskiej-Zakładzie Telekomunikacji w O. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od listopada 1989 r., ostatnio na stanowisku inspektora. W dniu 16 grudnia 1998 r. nie przyszedł do pracy zawiadamiając przełożoną Barbarę J., że czuje się źle i uda się do lekarza. Następnego dnia stawiał się w pracy bez jakiegokolwiek dokumentu usprawiedliwiającego nieobecność. W rozmowie z przełożoną prosił, by potraktować jego nieobecność w pracy jako dzień wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbo-

wych, na co pracodawca nie wyraził jednak zgody. Strona pozwana nie uznała bowiem „wypracowania przez powoda godzin nadliczbowym w związku z prowadzeniem wykładów na kursach bhp” (pismo z dnia 29 października 1998 r.). W dniu 23 grudnia 1998 r. Henryk F. został wysłuchany przez przełożoną, a w dniu 26 grudnia 1998 r. wymierzono mu karę porządkową nagany. W dniu 4 stycznia 1999 r. złożył sprzeciw od ukarania, odrzucony przez pracodawcę, po rozważeniu stanowiska Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy Telekomunikacji Polskiej S.A. Zakładzie Telekomunikacji w O. Uprzednio, w lipcu 1998 r., Henryk F. za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy został ukarany karą upomnienia. U pozwanego obowiązuje regulamin pracy, z którym powód został zapoznany.

W ocenie Sądu, samowolne wykorzystanie przez pracownika czasu wolnego - spornego między stronami - nie usprawiedliwia nieobecności w pracy. Kompetencja udzielenia czasu wolnego w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę przysługuje tylko pracodawcy (art. 143 KP). Pismo o ukaraniu doręczono powodowi w dniu 30 grudnia 1998 r., czyli w 14 dniu od daty zdarzenia, a zatem w terminie wskazanym w art. 109 § 1 KP. Kara porządkowa może być nakładana w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy spowodowanej chorobą. Długoletnie zatrudnienie pracownika, na co powołuje się powód, nie stanowi negatywnej przesłanki do ukarania.

Henryk F. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego „przez niewłaściwe zastosowanie art. 108 par. 1 kp. i błędną jego wykładnię”, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu ostatniemu Sądowi do ponownego rozpoznania. Zdaniem pełnomocnika skarżącego, brak było podstaw do zastosowania kary porządkowej. Powód powiadomił przełożoną o nieobecności w pracy podając przyczynę absencji. Bezpośrednio po zdarzeniu strony uzgodniły, że dzień nieobecności w pracy „będzie zaliczony na poczet przysługujących powodowi godzin nadliczbowych dotychczas nie rozliczonych”. Podstawową przesłanką odpowiedzialności za naruszenie porządku i dyscypliny pracy jest wina pracownika. Zachowanie skarżącego nie upoważnia do przyjęcia, że działał on w złej wierze czy umyślnie. Kwestii tej Sądy nie rozważały.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393¹¹ KPC, Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, biorąc pod rozwagę z urzędu jedynie nieważność postępowania. Granice kasacji wyznaczają jej podstawy. Pełnomocnik Henryka F. wskazał jako podstawę kasacyjną naruszenie prawa materialnego. Wobec tego ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku należy uznać za nieważne. Jest nimi związany także Sąd Najwyższy rozpoznając kasację.

Według art. 108 § 1 KP pracodawca może zastosować karę nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku i regulaminu pracy. Sąd prawidłowo zinterpretował ten przepis, skoro przedmiotem postępowania dowodowego uczynił fakty zmierzające do wyjaśnienia okoliczności dotyczących nieobecności powoda w pracy w dniu 16 grudnia 1998 r. Sąd ustalił, że Henryk F. zawiadomił wprawdzie pracodawcę o przyczynie nieobecności w pracy, ale jej nie usprawiedliwił. Złe samopoczucie pracownika mogłoby usprawiedliwiać jego nieobecność w pracy, jeżeli powodowałoby niezdolność do pracy stwierdzoną, zgodnie z § 3 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281) i § 65 regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej, zaświadczeniem lekarskim wydanym w trybie określonym przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 17 maja 1996 r. w sprawie orzekania o czasowej niezdolności do pracy (Dz.U. Nr 63, poz. 302 ze zm.). Nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy udzielenie „samemu sobie” czasu wolnego w zamian za pracę dodatkową. Po pierwsze, pracodawca nie uznał roszczeń powoda w tym zakresie. Po drugie, gdyby nawet Henryk F. wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, to zgodnie z art. 143 KP, czasu wolnego w zamian za pracę ponad ustalone normy mógłby mu udzielić, na jego wniosek, tylko pracodawca. Samo zgłoszenie wniosku, jeśli tak potraktować propozycję usprawiedliwienia nieobecności w pracy w dniu 16 grudnia 1998 r. złożoną przełożonej, nie uprawniało powoda do wykorzystania czasu wolnego (zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy).

Skoro Henryk F. nie stawił się do pracy w dniu 16 grudnia 1998 r. nie usprawiedliwiając nieobecności, zachowaniem swoim naruszył i ustalony w zakładzie porządek pracy i regulamin pracy. Postąpił tak, jak ustalił Sąd, samowolnie. Jako długoletni pracownik zaznajomiony z regulaminem pracy, karany poprzednio karą upomnienia za podobne rodzajowo przewinienie pracownicze, musiał mieć świadomość

bezprawności swojego zachowania. Do ustalonego stanu faktycznego, niezakwestionowanego skutecznie przez skarżącego, Sąd prawidłowo zastosował art. 108 § 1 KP.

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

=====