

Wyrok z dnia 13 kwietnia 2000 r.

I PKN 604/99

Brygadzysta lub kierownik warsztatu, nie będąc osobą lub organem zarządzającym jednostką organizacyjną pracodawcy ani osobą wyznaczoną do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 KP), nie jest uprawniony do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę i jego wiedza nie decyduje o rozpoczęciu biegu terminu z art. 52 § 2 KP.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 2000 r. sprawy z powództwa Janusza B. przeciwko Polskiemu Górnictwu Naftowemu i Gazownictwu S.A. - S. Zakładowi Górnictwa, Nafty i Gazu w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 21 maja 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Sanoku wyrokiem z 19 lutego 1999 r. [...] oddalił powództwo Janusza B. przeciwko pozwanemu – Polskiemu Górnictwu Naftowemu i Gazownictwu SA w W., Oddziałowi S. Zakład Górnictwa Nafty i Gazu w S. o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym S. Zakładzie Górnictwa Nafty i Gazu w S. od 1978 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony na stanowisku tokarza w warsztacie kopalnianym. Pismem z 3 listopada 1998 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia „z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, poprzez złamanie zasad współżycia społecznego oraz złamanie zasad obowiązującego w zakładzie pracy regulaminu (art. 100 § 2 pkt 2 i 6 KP oraz art.

5 ust. 1 pkt 10 Regulaminu Pracy {...}), tj. pobicie w dniu 15 września 1998 r. w czasie pracy na drugiej zmianie współpracownika pana Józefa O. zatrudnionego na stanowisku ślusarza“. Sąd Rejonowy ustalił, że 15 września 1998 r. powód pracował na drugiej zmianie, pod kierunkiem brygadzysty Jana Ż. Około godz. 20⁰⁰, pracujący w pobliżu powoda Wojciech Z. przywołał do siebie Józefa O., by ten wyregulował mu sprzęgło maszyny. Słyszając to, powód zwrócił się do W.Z. (używając przy tym wulgarnych słów), że niepotrzebnie woła tu J.O., na co ten ostatni odpowiedział: „ja nie idę do ciebie, tylko do Z.“, a po kolejnej uwadze powoda dodał: „wszyscy cię i tak omijają jak śmierdzące g....“. Po tych słowach J.O. powód podbiegł do niego i dwa lub trzy razy uderzył go w twarz. Powstało zamieszanie, do uczestników zajścia podbiegli W.Z. oraz brygadzysta J.Ż., który zachowanie powoda skomentował słowami: „Janusz, co ty robisz, czemu sam wymierzasz sprawiedliwość“. W wyniku ciosów zadanych przez powoda J.O. zatoczył się na regał, po czym wypłuł krew oraz odłamki szkliwa z zębów. Ulegając prośbie poszkodowanego pracownika brygadzysta J.Ż. nie powiadomił o incydencie kierownika warsztatu kopalnianego Janusza K. Dopiero po pewnym czasie, sprowokowany przez samego powoda, brygadzysta powiadomił 7 października 1998 r. kierownika warsztatu o pobiciu J.O. Kierownik warsztatu - po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego - w dniu 22 października 1998 r. skierował do dyrekcji pozwanego Zakładu formalny wniosek o „dyscyplinarne zwolnienie“ powoda. We wniosku tym zawarł również uwagę, że powód jest pracownikiem mocno skonfliktowanym z częścią załogi warsztatu w stopniu uniemożliwiającym odpowiednie „ustawienie go“ w systemie pracy dwuzmianowej z obawy przed kolejnymi zatargami i ekscesami. Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda, który starał się zminimalizować swoją winę w przebiegu incydentu przez twierdzenie, iż nie uderzył, lecz odepchnął od siebie atakującego go J.O., znajdującego się pod wpływem alkoholu. Sąd Rejonowy uznał, że istniały podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 KP. Zachowanie powoda polegające na pobiciu innego pracownika było działaniem niedopuszczalnym i wysoce nagannym, naruszającym dyscyplinę pracy i zasady współżycia społecznego. W ocenie Sądu Rejonowego nie został przekroczony miesięczny termin wskazany w art. 52 § 2 KP, skoro dyrekcja pozwanego Zakładu została powiadomiona o incydencie w dniu 22 października 1998 r., zaś oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zostało złożone 3 listopada 1998 r.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie, wyrokiem z 21 maja 1999 r. [...] oddalił apelację powoda. W apelacji powód kwestionował ocenę Sądu Rejonowego co do tego, że jego zachowanie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powołał się przy tym na to, że użycie przez niego siły fizycznej wobec J.O. było reakcją na słowną prowokację poszkodowanego, który zwrócił się do powoda używając w stosunku do niego obelżywych słów. Ponadto powód podnosił, że rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z przekroczeniem miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP, ponieważ termin ten powinien być liczony od chwili powzięcia wiadomości o incydencie przez kierownika warsztatu.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i ich kwalifikację prawną. Zachowanie powoda polegające na pobiciu współpracownika w miejscu i czasie pracy niewątpliwie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Takie zachowanie nie może być tolerowane, a tym bardziej aprobowane. Użycie siły fizycznej przy rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych nie zasługuje na jakikolwiek liberalizm. Nagannej reakcji powoda nie może usprawiedliwiać wypowiedź poszkodowanego J.O., którą powód potraktował jako prowokację do incydentu. Materiał dowodowy wskazuje, że to nie J.O., lecz właśnie powód - swoją wcześniejszą arogancką i wulgarną wypowiedzią pod adresem poszkodowanego - zapoczątkował incydent, którego zakończeniem było pobicie współpracownika. Pozwany pracodawca nie przekroczył miesięcznego terminu określonego w art. 52 § 2 KP. O incydencie z 15 września 1998 r. brygadzysta powiadomił kierownika warsztatu 7 października 1998 r. Postępowanie wyjaśniające zostało przeprowadzone 12 października 1998 r., w jego wyniku kierownik złożył 22 października 1998 r. wniosek w dyrekcji pozwanego Zakładu o „zwolnienie dyscyplinarne“ powoda. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok SN z 28 października 1976 r., I PRN 7/76, OSNCP 1977 r., z 5-6, poz. 100) Sąd Okręgowy wskazał, że termin określony w art. 52 § 2 KP zaczyna swój bieg od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca do kierownictwa zakładu pracy uzyska wiadomość o postępowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Przez „uzyskanie wiadomości“ należy przy tym rozumieć powzięcie wiadomości na tyle sprawdzonej, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika. W rozpoznawanej sprawie wiadomość o nagannym zachowaniu powoda dotarła do dyrek-

tora Zakładu i podlegających mu służb pracowniczych w dniu 22 października 1998 r., a więc od tej daty powinien być liczony termin z art. 52 § 2 KP. W tej sytuacji oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę złożone 3 listopada 1998 r. mieściło się w jednomiesięcznym terminie wskazanym w ustawie.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód. Jako podstawy kasacji wskazał: 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 2 KP, „a to w szczególności wobec rozwiązania przez pozwanego bez wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem wskazanego 1-miesięcznego terminu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę“, 2) naruszenie prawa materialnego „poprzez błędną subsumcję stanu faktycznego pod normy prawne zawarte w art. 52 § 1 pkt 1 KP, poprzez błędne przyjęcie, że zachowanie się powoda w dniu 15 września 1998 r. stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy zachowanie powoda nie było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych“, 3) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że kierownik warsztatu J.K. o zdarzeniu z 15 września 1998 r. dowiedział się 7 października 1998 r., podczas gdy prawidłowo oceniony materiał dowodowy wskazuje, że wiążący termin upłynął 22 października 1998 r., ponieważ J.K. dowiedział się o zdarzeniu 22 września 1998 r. Wskazując na opisane podstawy skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości oraz o zmianę poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku.

W odpowiedzi na kasację pozwany wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Możliwość zaskarżenia orzeczenia sądu drugiej instancji w ramach kasacji ograniczona jest jedynie do pewnej kategorii błędów prawnych wskazanych jako podstawy kasacyjne w art. 393¹ KPC. Kasacja jest środkiem kontroli prawidłowości stosowania prawa przez sądy, a nie instrumentem kontroli trafności ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego orzeczenia. Nie można zatem oprzeć kasacji na zarzucie „błędu w ustaleniach faktycznych“ przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, albowiem takiej podstawy kasacji nie wskazuje art. 393¹ KPC. Sama treść ustaleń faktycznych dokonanych przez sąd drugiej instancji może być pośrednio przedmiotem kontroli kasacyjnej i

oceny Sądu Najwyższego, ale jedynie wówczas, gdy kasacja zostanie oparta na podstawie naruszenia konkretnie wskazanych przepisów prawa procesowego odnoszących się do prowadzenia postępowania dowodowego i dokonywania ustaleń faktycznych oraz oceny materiału dowodowego. Kasacja jest ściśle prawnym środkiem odwoławczym. Zgodnie z art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji; granice te wyznaczają podstawy i wnioski kasacji, zaś w ramach podstaw - konkretnie wskazane przepisy prawa materialnego (art. 393¹ pkt 1 KPC) lub procesowego (art. 393¹ pkt 2 KPC).

Kasacja wniesiona w rozpoznawanej sprawie nie została oparta na podstawie naruszenia przepisów postępowania (art. 393¹ pkt 2 KPC), ani w jej petitum, ani w uzasadnieniu nie został wskazany jakikolwiek przepis prawa procesowego, który zdaniem skarżącego został naruszony w związku z wydaniem zaskarżonego wyroku. Oznacza to, że po pierwsze - Sąd Najwyższy przy rozpoznawaniu kasacji był związany stanem faktycznym ustalonym przez Sąd Okręgowy i stanowiącym podstawę rozstrzygnięcia sprawy przez ten Sąd, a po drugie - wszelka argumentacja powoda zawarta w uzasadnieniu kasacji, odnosząca się do „wadliwych“ lub „błędnych“ ustaleń faktycznych, okazała się pozbawiona doniosłości prawnej wobec braku zarzutu naruszenia konkretnego przepisu postępowania odnoszącego się do dokonywania ustaleń faktycznych przez Sąd drugiej instancji.

W ustalonym stanie faktycznym – miarodajnym dla Sądu Najwyższego przy dokonywaniu kontroli kasacyjnej prawidłowości wykładni i zastosowania prawa materialnego – zarzuty naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP i art. 52 § 2 KP okazały się bezzasadne. Bezsporny jest fakt pobicia przez powoda w czasie i miejscu pracy innego współpracownika. Sąd Okręgowy prawidłowo zakwalifikował zachowanie powoda jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powód zachował się obiektywnie nagannie (bezprawnie) i można mu przypisać winę umyślną. Nie ma usprawiedliwienia dla bezprawnego stosowania przemocy wobec innego człowieka ani dla rozwiązywania pojawiających się w stosunkach międzyludzkich konfliktów z użyciem siły fizycznej, powodującym czy to uszkodzenie ciała, czy tylko naruszenie nietykalności cielesnej i godności innej osoby. Takie zachowanie stanowi rażące naruszenie norm społecznych – zasad postępowania aprobowanego przez cywilizowane społeczeństwo, w szczególności zasad współżycia społecznego, co jest równoznaczne z zawinionym naruszeniem obowiązku wynikającego z art. 100

§ 2 pkt 6 KP, uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, niezależnie od możliwości zakwalifikowania tego zachowania jako przestępstwa z punktu widzenia prawa karnego lub deliktu prawa cywilnego. Nawet prowokacyjne zachowanie samego poszkodowanego, polegające na obraźliwej wypowiedzi w stosunku do sprawcy pobicia, nie może usprawiedliwiać reakcji w postaci stosowania przemocy fizycznej.

Prawidłowo również Sąd Okręgowy ocenił, że nie doszło do przekroczenia przez pozwanego pracodawcę miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 KP. Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy lub inna wyznaczona do tego osoba uprawniona do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, czyli podmiot wskazany w art. 3¹ § 1 KP (por. wyrok SN z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPIUS 1998 nr 21, poz. 625). W rozpoznawanej sprawie bez znaczenia było, kiedy o zdarzeniu z 15 września 1998 r. dowiedział się brygadzysta Jan Ź. lub kierownik warsztatu kopalnianego Janusz K. Istotne było natomiast, kiedy dowiedziały się o tym zdarzeniu osoby uprawnione na podstawie art. 3¹ § 1 KP do reprezentowania pracodawcy, będącego jednostką organizacyjną, w sprawach z zakresu indywidualnych stosunków pracy. Brygadzysta w warsztacie kopalnianym, a nawet kierownik warsztatu kopalnianego stanowiącego część struktury organizacyjnej S. Zakładu Górnictwa Nafty i Gazu w S., nie są osobami, o jakich mowa w art. 3¹ § 1 KP, albowiem żaden z nich nie jest ani osobą zarządzającą jednostką organizacyjną będącą pracodawcą (taką osobą jest dyrektor Zakładu), ani nie wchodzi w skład kolegiального organu zarządzającego tą jednostką. W pozwanym Zakładzie brygadzysta, a nawet kierownik warsztatu kopalnianego, nie reprezentują pracodawcy w sprawach z zakresu indywidualnych stosunków pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 KP. O tym, że kierownik warsztatu kopalnianego nie mógł rozwiązać z powodem umowy o pracę, świadczy skierowany przez niego do dyrektora Zakładu (jako osoby wymienionej w art. 3¹ § 1 KP) wniosek o „zwolnienie dyscyplinarne“ powoda. Oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę złożył 3 listopada 1998 r. z upoważnienia dyrektora główny specjalista do spraw personalnych jako inna osoba wyznaczona do dokonywania czynności za pracodawcę. Pracodawcą zatrudniającym powoda nie był warsztat kopalniany, lecz S. Zakład Górnictwa Nafty i Gazu w S. (co wynika bezpośrednio z

treści świadectwa pracy oraz struktury organizacyjnej spółki akcyjnej Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A.). Powód nie twierdził w toku procesu, aby brygadzysta lub kierownik warsztatu kopalnianego mogli dokonywać za pracodawcę skutecznych czynności w sprawach z zakresu prawa pracy na podstawie wyznaczenia (upoważnienia) przez dyrektora jako jego pełnomocnicy. W kasacji powód wyraził pogląd, że termin z art. 52 § 2 KP powinien być liczony od chwili, w której o zdarzeniu (pobicie współpracownika) dowiedział się brygadzysta jako bezpośredni przełożony pracowników pracujących na danej zmianie i jako osoba, która „zarządzała jednostką organizacyjną pracodawcy, tj. brygadą”. Pogląd ten nie jest jednak trafny. Czynność dokonana za pracodawcę przez „inną wyznaczoną osobę“, o jakiej mowa w art. 3¹ § 1 *in fine* KP, pociąga za sobą skutki bezpośrednio dla reprezentowanego przez nią pracodawcy tylko wówczas, gdy osoba ta została wyznaczona (upoważniona) do reprezentowania pracodawcy. Wyznaczenie osoby do działania w imieniu pracodawcy opiera się na oświadczeniu reprezentowanego złożonym przez osobę lub organ zarządzający jednostką organizacyjną będącą pracodawcą. Powód nie wykazał, że brygadzysta legitymował się pełnomocnictwem dyrektora pozwanego Zakładu do składania w imieniu pracodawcy oświadczeń dotyczących nawiązania lub rozwiązania indywidualnych stosunków pracy. Brygada nie jest jednostką organizacyjną w tym znaczeniu, o jakim stanowi art. 3¹ § 1 KP.

Skoro termin wskazany w art. 52 § 2 KP rozpoczyna bieg od chwili, w której wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę uzyskały osoby wskazane w art. 3¹ § 1 KP, co w przypadku pozwanego pracodawcy oznacza uzyskanie wiadomości przez dyrektora Zakładu lub osobę przez niego upoważnioną do reprezentowania strony pozwanej, a dyrektor Zakładu dowiedział się o pobicie innego pracownika przez powoda dopiero w dniu 22 października 1998 r., to rozwiązanie z powodem umowy o pracę w dniu 3 listopada 1998 r. odbyło się z zachowaniem terminu wskazanego w art. 52 § 2 KP.

Uznając kasację za nieusprawiedliwioną Sąd Najwyższy oddalił ją na podstawie art. 393¹² KPC.

=====