

Wyrok z dnia 7 lutego 2001 r.

I PKN 244/00

1. Zatajenie przez pracownika, że został zaliczony do grupy inwalidzkiej, w zamiarze wprowadzenia w błąd pracodawcy co do braku przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy, może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP), także wtedy, gdy wynikające z różnych orzeczeń lekarskich przeciwwskazania ze sobą kolidują.

2. Z art. 133 § 1 pkt 2 KP nie wypływa upoważnienie do samowolnego podejmowania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2001 r. sprawy z powództwa Zbigniewa Ł. przeciwko Agencji Sprzedaży Ratalnej „A.” Spółce Akcyjnej – Zakładowi Pracy Chronionej w W. o odszkodowanie i wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 9 listopada 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 100 zł tytułem zwrotu części kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W imieniu powoda Zbigniewa Ł. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 9 listopada 1999 r. [...], którym oddalono jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieście – Sądu Pracy z dnia 15 czerwca 1999 r. [...].

Powód domagał się od strony pozwanej wypłaty odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 KP, zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę na

rozwiązanie za porozumieniem stron, wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe w okresie od marca 1997 r. do chwili rozwiązania umowy o pracę oraz wypłaty ekwiwalentu za 24 dni urlopu wypoczynkowego za 1997 r. Sąd Pracy oddalił jego powództwo, ustalając w szczególności, że pozwana Agencja Ratalnej Sprzedaży A. - Zakład Pracy Chronionej w W. w marcu 1997 r. przejęła PPHU „P.”, w którym zatrudniony był powód (art. 23¹ KP). Pracownicy przejętego zakładu mieli ten sam zakres obowiązków co w poprzednim zakładzie. Z powodem zakres obowiązków ustalał jego bezpośredni przełożony dyrektor handlowy i jednocześnie dyrektor hurtowni A.Ł. Powód pracował jako specjalista do spraw windykacji i zajmował się transportem w hurtowni. Hurtownia miała swoje pomieszczenia na ul. P. w W., a biura strony pozwanej znajdowały się przy ul. S. Praca w dziale handlowym hurtowni odbywała się w czasie ruchomym. Część osób pracowała w godz. 8⁰⁰ – 16⁰⁰, druga zaś grupa w godz. 10⁰⁰ – 18⁰⁰. Powód nie zgłaszał przełożonemu, że musi pracować w nadgodzinach. Gdy dyrektor hurtowni spytał go kiedyś, dlaczego po pracy nie idzie zaraz do domu, odpowiedział, że nie ma się do czego spieszyć. Pozostawał więc w hurtowni, bo chciał, a nie dlatego, że otrzymał takie polecenie służbowe wynikające z potrzeb hurtowni. Powód nie nanosił na listach obecności godzin swojej pracy i nie zgłaszał do czasu rozwiązania umowy o pracę, że świadczy pracę po godzinach. Druki „Karta ewidencji czasu pracy” są drukami ogólnie dostępnymi u strony pozwanej. Nie mają one pieczętek strony pozwanej, nie mogą stanowić dowodu czasu pracy powoda. W chwili, gdy powód stał się pracownikiem strony pozwanej, brak było w jego aktach osobowych orzeczenia o posiadaniu III grupy inwalidzkiej. Od lipca 1997 r. strona pozwana kierowała swoich pracowników na badania lekarskie. Powód w lipcu 1997 r. był na zwolnieniu lekarskim, w sierpniu na urlopie, we wrześniu pracował, a od października do stycznia 1998 r. był na kolejnym zwolnieniu lekarskim i w związku z tym strona pozwana nie zdążyła mu skutecznie doręczyć skierowania na badania lekarskie. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego (w styczniu 1998 r.), powód przedłożył zaświadczenie lekarskie wydane przez Wojewódzki Szpital Specjalistyczny w W., że może pracować na zajmowanym stanowisku. Strona pozwana jako zakład pracy chronionej ma własną przychodnię specjalistyczną, w której leczą się pracownicy i która miała wydać zaświadczenie powodowi. Na początku 1998 r. ZUS zwrócił się do strony pozwanej o wyjaśnienie przyczyn niepodania mu zarobków powoda za 1997 r. Prowadząca sprawy pracownicze M.T. wysłała zestawienie zarobków i zwróciła się o informację dotyczącą powoda. W odpowiedzi otrzymała z ZUS-u

odpis orzeczenia lekarza orzecznika z dnia 10 lipca 1997 r., z którego wynikało, że powód zaliczony został do I grupy inwalidzkiej z ogólnego stanu zdrowia, ze wskazaniem – żadna praca. Informacja ta stała się powodem rozwiązania z Zbigniewem Ł. z dniem 25 lutego 1998 r. umowy o pracę w trybie art. 52 KP, z uwagi na rażące naruszenie obowiązków pracowniczych „w zakresie zatajenia informacji o posiadaniu renty inwalidzkiej I grupy”. Przy tak poczynionych ustaleniach faktycznych Sąd Pracy uznał, że roszczenia powoda nie zasługują na uwzględnienie. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 KP było uzasadnione wobec ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, jakim było w ocenie tego Sądu „świadome niepoinformowanie strony pozwanej przez powoda, że otrzymał zakaz jakiegokolwiek pracy i orzeczenie, że jest inwalidą I grupy”. W zakresie żądania wypłaty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, Sąd Pracy uznał, że brak było dowodów, iż powód faktycznie pracował po godzinach pracy. Nie były nimi ogólnie dostępne „karty ewidencji czasu pracy”, pozbawione pieczętek strony pozwanej, jak również podpisu dyrektora hurtowni. Nie stanowiły przekonującego dowodu również zeznania świadków powołanych przez powoda – jego byłych podwładnych. Zakres pracy powoda nie zmuszał go do pracy w nadgodzinach, a przy tym nikt mu polecenia pracy po godzinach nie wydał.

Oddalając apelację powoda Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Pracy przeprowadził dokładne postępowanie dowodowe, wyjaśniając wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności i wydał trafny wyrok. Oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego dokonał w ramach swobodnej oceny dowodów, nie naruszając zasady określonej w art. 233 KPC. Nie budzi wątpliwości stwierdzenie, że powód został zaliczony do I grupy inwalidzkiej ze wskazaniem „żadna praca” (orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dnia 10 lipca 1997 r.). Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, że o przyznaniu I grupy inwalidzkiej dowiedział się dopiero 16 listopada 1998 r. Obowiązek poinformowania pracodawcy o zaistnieniu okoliczności uniemożliwiających dalsze zatrudnienie spoczywał na powodzie, ze względu na specyfikę zakładu pracy chronionej i szczególne obowiązki pracodawcy wynikające z ustawy z dnia 27 lipca 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 173, poz. 776 ze zm.). Tymczasem powód w styczniu 1998 r. przedstawił zaświadczenie lekarskie wydane przez Wojewódzki Szpital Specjalistyczny we W., że może pracować na zajmowanym stanowisku. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podzielił w tym zakresie ocenę dokonaną przez Sąd Pracy, zgodnie z którą

zachowanie powoda świadczy o świadomym zamiarze wprowadzenia pracodawcy w błąd. Dopuszczenie do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy osoby zaliczonej do I grupy inwalidzkiej mogło narazić pracodawcę na odpowiedzialność przed organami kontrolującymi. Należy więc uznać za trafne stanowisko Sądu Pracy, że niepoinformowanie pracodawcy przez powoda o wskazanych wyżej okolicznościach stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Oдноśnie do żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd drugiej instancji ocenił, że przedstawione przez powoda druki „karta ewidencji czasu pracy” nie stanowią dowodu na to, jaki czas przepracował on ponad normy czasu pracy. Są to bowiem druki ogólnie dostępne u strony pozwanej i nie posiadają odpowiedniej pieczętki pracodawcy. Na pracowniku dochodzącym przysługującego mu wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe spoczywa ciężar wykazania faktu pracy w godzinach nadliczbowych, ich liczby oraz okoliczności, że praca była wykonywana na zlecenie lub co najmniej za wiedzą pracodawcy. Według Sądu drugiej instancji, Sąd Pracy przeprowadził w tym zakresie wyczerpujące postępowanie dowodowe i prawidłowo przyjął, że zeznania świadków wnioskowanych przez powoda, świadczące o tym, że powód pozostawał w pracy po godzinach, nie dowodzą tego, że świadczył on pracę w godzinach nadliczbowych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy. Jakkolwiek powszechnie przyjmuje się, że pracownik ma prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie tylko świadczoną na wyraźne polecenie pracodawcy, ale także wykonywaną z własnej inicjatywy, gdy wynika to z obiektywnych warunków pracy, to jednak należy stwierdzić, że w niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Postępowanie dowodowe nie wykazało, że powód otrzymał od pracodawcy polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych ani też, że konieczność taka wynikała z organizacji pracy w hurtowni, w której był zatrudniony.

Kasacja zarzuca, że zaskarżony wyrok narusza art. 52 § 1 pkt 1 KP, art. 133 § 1 pkt 2 KP oraz art. 65 Konstytucji RP, a także art. 233 KPC.

Sąd Najwyższy miał na względzie, co następuje:

Kasacja jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw nie została uwzględniona. Powód jest zdania, że jego zachowanie nie nosiło znamion ciężkiego naru-

szenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jest to stanowisko nie zasługujące na aprobatę, bo jego działanie zmierzające do wprowadzenia pracodawcy w błąd co do rzeczywistego stanu jego zdrowia i braku w tym aspekcie przeszkód do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, wypełnia znamiona zachowania wskazanego w art. 52 § 1 pkt 1 KP. Poinformowanie pracodawcy o decyzji zaliczającej do I grupy inwalidzkiej, ze wskazaniem „żadna praca”, należy bowiem uznać co najmniej jako powinność wynikającą z ogólnego obowiązku pracownika przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 KP) i dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Mając na względzie, że do obowiązków pracodawcy należy ochrona zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 KP), należy stwierdzić, iż w przypadku uzyskania przez pracownika orzeczenia lekarskiego, z którego wynika, że nie powinien on wykonywać „żadnej pracy”, za wymaganie wynikające z elementarnej potrzeby lojalności w stosunkach pracy należy uznać to, iż powinien on o tym poinformować pracodawcę. Powód nie tylko, że nie poinformował o tym, iż zaliczony został do I grupy inwalidzkiej, ale z pełną świadomością starał się ukryć przed pracodawcą, że w świetle orzeczenia wydanego przez lekarza orzecznika jego stan zdrowia nie pozwalał na wykonywanie pracy na zajmowanym przez niego stanowisku i posłużył się innym orzeczeniem lekarskim, zatajając wcześniejsze. W tym stanie rzeczy, nawet gdyby przyjąć, że sprawa braku przeciwwskazań lekarskich do wykonywania przez niego pracy na zajmowanym stanowisku była - w świetle kolidujących ze sobą orzeczeń lekarskich – wątpliwa to i tak należy uznać, iż jego pracowniczą powinnością było poinformowanie o tym stanie rzeczy pracodawcy. Zgodnie z art. 229 § 4 KP pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, co oznacza, że pracownik takie orzeczenie powinien pracodawcy dostarczyć, zaś gdy z uwagi na różnice w różnych orzeczeniach lekarskich dotyczące tej kwestii mogą w tym zakresie zachodzić wątpliwości, obowiązany jest o tym powiadomić pracodawcę. Ponadto na uwadze należy mieć, że w myśl art. 211 pkt 5 KP pracownik poza powinnością poddawania się badaniom lekarskim obowiązany jest do stosowania się do wskazań lekarskich, a rodzajem takiego wskazania jest stwierdzenie zawarte w orzeczeniu lekarza orzecznika „żadna praca”. Na względzie trzeba mieć także przepis art. 212 pkt 6 KP, który zobowiązuje osobę kierującą pracownikami do zapewnienia wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami. Dla

pracodawcy szereg powinności względem osób niepełnosprawnych, w tym w pierwszym rzędzie wobec inwalidów I grupy, wynika także z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. By pracodawca mógł je realizować, jest oczywiste, że najpierw musi wiedzieć, że dany pracownik jest osobą niepełnosprawną. W sposób instrumentalny wpływa stąd powinność pracownika poinformowania pracodawcy, że uzyskał orzeczenie zaliczające go do którejś z grup inwalidzkich (orzekające o niezdolności do pracy lub o stopniu niepełnosprawności), zwłaszcza zaś gdy w orzeczeniu tym zawarte są przeciwwskazania dotyczące wykonywania pracy. Oznacza to tym samym, że zachowanie powoda może być kwalifikowane jako naruszenie obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (lojalnego zachowania się stron stosunku pracy), a co najmniej powinności przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Stąd też kasacyjny zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP jest bezpodstawny. Bezpodstawny jest także połączony z nim zarzut naruszenia art. 65 Konstytucji RP, w związku z którym podnosi się w kasacji, że błędna jest ocena, iż pracownik, który stał się inwalidą I grupy, automatycznie powinien zaprzestać zatrudnienia - takiego poglądu wbrew twierdzeniom kasacji nie wyraził Sąd drugiej instancji – że przepisy dotyczące inwalidów I grupy nie ograniczają ich uprawnień do podjęcia lub kontynuowania pracy, a przy tym byłoby to sprzeczne z art. 65 Konstytucji RP, który każdemu zapewnia wolność wyboru zawodu i miejsca pracy. Jest oczywiste, że z konstytucyjnej zasady wolności wyboru i wykonywania zawodu oraz miejsca pracy (podobnie jak i z przewidzianej swego czasu w Konstytucji z 1952 r. oraz pojawiającej się w dokumentach międzynarodowych zasady prawa do pracy) nie wynika zakaz rozwiązywania stosunków pracy przez pracodawcę, zwłaszcza jeżeli przyczyną rozwiązania jest zawinione zachowanie pracownika. To, iż ustawodawca stara się stworzyć ułatwienia w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w żadnym razie nie oznacza, że pracodawcy mieliby być pozbawieni możliwości rozwiązywania z nimi stosunków pracy, do czego zmierzają wywody uzasadnienia kasacji. Powód nie został zwolniony z pracy z tego powodu, iż zaliczony został do I grupy inwalidzkiej, lecz ze względu na swoje zawinione zachowanie, co nie ma związku z art. 65 Konstytucji RP. Ukrywanie przez pracownika, że orzeczeniem wydanym przez lekarza orzecznika zaliczony został do jednej z grup inwalidzkich, w zamiarze wprowadzenia w błąd pracodawcy co do braku przeciwwskazań lekarskich do wykonywania przez niego pracy, także wtedy, gdy wyni-

kające z różnych orzeczeń lekarskich przeciwwskazania te ze sobą kolidują, może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić – tak jak stało się to w przypadku powoda – podstawę rozwiązania stosunku pracy z jego winy (art. 52 § 1 pkt 1 KP).

Bezzasadny jest także zarzut naruszenia art. 133 § 1 pkt 2 KP. Przepis ten adresowany jest do pracodawcy i przewiduje, że może on zarządzić pracę w godzinach nadliczbowych także w razie istnienia po jego stronie szczególnych potrzeb. Jego naruszenie polegałoby na tym, że praca jest świadczona w godzinach nadliczbowych mimo braku przesłanki w nim wskazanej. Problem zaś w rozstrzyganej sprawie polega na tym, że strona pozwana nie poleciła (nie polecała) wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i wobec tego nie wiadomo, na czym naruszenie przez nią tego przepisu miałoby polegać. Z przepisu tego nie wynika, że jeżeli istnieją szczególne potrzeby pracodawcy, to ma on obowiązek wydania polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Z ustaleń przyjętych przez Sąd drugiej instancji wynika, że powód nie otrzymał polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz że nie istniała potrzeba wykonywania przez niego pracy po godzinach, a ponadto nie zostało wykazane, że praca w tych godzinach była przez niego świadczona. Ważne tu jest zwłaszcza to, że pracownik nie może na pracodawcy wymuszać pracy w godzinach nadliczbowych, a to oznacza, że o dodatkowym wynagrodzeniu z tego tytułu może być mowa tylko wtedy, gdy pracę wykonuje na polecenie pracodawcy albo nawet bez tego polecenia, pod warunkiem wszakże, że jest to uzasadnione istnieniem realnej potrzeby czy interesu pracodawcy. Z uwagi jednakże na to, że Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), a więc w granicach jej podstaw (wskazanych w niej przepisów, które w ocenie skarżącego zostały naruszone w zaskarżonym wyroku) oraz ich uzasadnienia, należy wszakże stwierdzić, że wywody kasacji dotyczące - według jej oceny – należnego powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe są pozbawione doniosłości, gdyż bezpodstawny jest powiązany z nimi zarzut naruszenia art. 133 § 1 pkt 2 KP. Strona pozwana nie naruszyła tego przepisu, skoro nie poleciła pracy w godzinach nadliczbowych. Powód stawia znak równości między „szczególnymi potrzebami pracodawcy”, o których mowa jest w art. 133 § 1 pkt 2 KP, a koniecznością świadczenia pracy po godzinach, wynikającą z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających powodowi na wykonywanie jego zadań w normalnym czasie pracy, co jest tezą nieuprawnioną. Przepis ten ustanawia bowiem ograniczenie dla zarządzania przez pra-

codawcę pracy w godzinach nadliczbowych, natomiast nie tworzy po stronie pracownika uprawnienia do samowolnego (samodzielnego) wykonywania pracy po godzinach. Z przepisu tego nie wynika, że powód mógł wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, a zwłaszcza, że pracę taką wykonywał. Sąd Pracy oddalił roszczenie powoda nie dlatego, że przyjął, iż niedopuszczalne jest wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych mimo istnienia uzasadnionych potrzeb pracodawcy lecz dlatego, że powód nie otrzymał polecenia pracy w nadgodzinach, a jednocześnie brak było realnej potrzeby strony pozwanej świadczenia przez niego takiej pracy. W tym zakresie w uzasadnieniu kasacji neguje się ustalenia faktyczne przyjęte w zaskarżonym wyroku oraz formułuje się twierdzenia, które nie były przedmiotem ustaleń Sądu drugiej instancji. Nie ma wszakże podstaw, by Sąd Najwyższy twierdzenia te mógł wziąć pod uwagę. Byłoby to możliwe wtedy, gdyby w kasacji zostały sformułowane stosowne zarzuty natury procesowej, których jednakże w niej nie ma. Oznacza to tym samym, że dla Sądu Najwyższego miarodajna jest podstawa faktyczna rozstrzygnięcia przyjęta przez Sąd drugiej instancji. Kasacja zarzuca wprawdzie naruszenie art. 233 KPC, ale w ocenie Sądu Najwyższego jest to zarzut gołosłowny, zaś innych zarzutów naruszenia przepisów postępowania kasacja nie stawia. Mając na uwadze ustalenia faktyczne istotne z punktu widzenia dochodzonego przez powoda roszczenia z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, należy stwierdzić, że w ich świetle w zaskarżonym wyroku prawo materialne zostało prawidłowo zastosowane.

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

=====