

**Wyrok z dnia 23 października 2003 r.**

**I PK 425/02**

**Zakres obowiązków pracowniczych określają przepisy prawa pracy, postanowienia umowy o pracę oraz - jeżeli chodzi o ich konkretny kształt - zwyczaj zakładowy.**

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 października 2003 r. sprawy z powództwa Anatola K. przeciwko Spółdzielni Transportu Wiejskiego w S. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 22 maja 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powód Anatol K. wniósł pozew przeciwko Spółdzielni Transportu Wiejskiego w S. o przywrócenie go do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda należnego mu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę oraz zasądzenie poniesionych kosztów procesu.

Pozwana Spółdzielnia Transportu Wiejskiego w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Bielsku Podlaskim wyrokiem z dnia 29 października 2001 r. oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że powód Anatol K. był zatrudniony w pozwanej Spółdzielni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślono-

ny, od dnia 7 września 1987 r. na stanowisku mechanika pojazdów samochodowych oraz jako kierowca.

W dniu 25 kwietnia 2001 r. z powodem została rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przyczyną zastosowania wskazanego trybu było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na opuszczeniu przez powoda w dniu 17 kwietnia 2001 r. zakładu pracy w godzinach pracy bez zgody przełożonego. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia zostało poprzedzone zawiadomieniem zakładowej organizacji związkowej.

W dniu 17 kwietnia 2001 r. powód stawił się do pracy. Dowiedział się, że kurs, który miał wykonać, został odwołany. Ignacy M., prezes pozwanej, około godz. 8<sup>00</sup> wyjechał w celach służbowych do W. Powód do godziny 10<sup>00</sup> przebywał w miejscu pracy a następnie zgłosił Annie D., odpowiedzialnej u pozwanej za sprawy kadrowe, że w dniu dzisiejszym jest na urlopie. Około godz. 12<sup>00</sup> prezes M. telefonicznie polecił Danucie C. aby poinformowała powoda, by ten na godz. 16<sup>00</sup> stawił się do pracy, ponieważ uda się do P. Powód około 13<sup>00</sup> telefonicznie skontaktował się z prezesem, od którego otrzymał potwierdzenie kursu do P. W trakcie tej rozmowy nie poinformował go, że jest pod wpływem alkoholu.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód w dniu 17 kwietnia 2001 r. pozostawał w dyspozycji pracodawcy, czyli że powinien być przygotowany do świadczenia pracy. Decyzję o urlopie podjął samodzielnie, bez konsultacji z przełożonym, choć miał możliwość to uzgodnić z samego rana, ewentualnie później telefonicznie. Powód, który kilkanaście lat przepracował jako kierowca, dobrze znał swoje obowiązki i powinien się liczyć z tym, że w każdej chwili może otrzymać nowe zlecenie wyjazdu. Mimo to spożywał alkohol w trakcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy, co uniemożliwiło mu wykonanie zlecenia wyjazdu do P. Zdaniem Sądu, zachowanie to było ciężkim naruszeniem przez powoda obowiązków pracowniczych i stanowiło podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W apelacji od powyższego wyroku powód zarzucił obrazę prawa materialnego polegającą na błędnej wykładni art. 52 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że opuszczenie przez powoda zakładu pracy w przekonaniu, że miał wówczas możliwość wykorzystania urlopu wypoczynkowego, stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, bez wskazania, czy to naruszenie ze względu na stopień natężenia winy, okoliczności oraz stan świadomości i wolę pracownika odpowiada pojęciu „ciężkiego

naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, a także błędną ocenę zebranego materiału dowodowego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 22 maja 2002 r. oddalił apelację. Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia Sądu Pracy oraz ich ocenę prawną.

Sąd Okręgowy rozważał ponadto kwestię legalności skorzystania przez powoda z urlopu wypoczynkowego w dniu 17 kwietnia 2001 r. W tym zakresie - zdaniem Sądu - należy przyjąć, że jedynie udzielenie takiego urlopu przez pracodawcę, prezesa spółdzielni Ignacego M., uzasadniałoby udanie się pracownika na urlop wypoczynkowy. W sprawie bezsporne jest, iż powód zgody od przełożonego nie uzyskał, co więcej nie starał się o jej uzyskanie, chociaż powinien i miał taką możliwość np. telefonicznie. W pozwanym zakładzie pracy zwyczajowo przyjęto ustne uzgodnienia terminu urlopu z prezesem. O fakcie udania się na urlop powód powiadomił jedynie osobę prowadzącą sprawy kadrowe, która nie była uprawniona do wydania pozwolenia na skorzystanie z wolnego dnia. Potem udał się do domu. Z dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń wynika, iż w pozwanej spółdzielni było przyjęte, że jeżeli kierowca nie przebywa w delegacji, a na terenie zakładu pracy nie ma dla niego żadnego zajęcia, udaje się do domu, będąc gotowym do podjęcia świadczenia pracy po zawiadomieniu przez pracodawcę. Wynika z tego, że przez czas określony w umowie o pracę, pracownik jeżeli nie świadczy pracy, pozostaje w dyspozycji pracodawcy w gotowości do świadczenia pracy (tzn. wyjazdu w trasę).

Zdaniem Sądu drugiej instancji, nie ulega wątpliwości, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, bowiem w sytuacji w której pozostawał do dyspozycji pracodawcy (brak udzielonego urlopu) wprawił się w godzinach pracy w stan nietrzeźwości wskutek czego nie mógł wykonać zleconego przez przełożonego przewozu towaru. Stopień zawinienia powoda należy w tym przypadku zakwalifikować jako co najmniej „rażące niedbalstwo”. Podobną ocenę samowolnego wykorzystania przysługujących dni wolnych od pracy, bez uzgodnienia z pracodawcą jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 1985 r., I PR 118/84 (OSNCP 1985 nr 10, poz. 158).

Kasacja powoda od wymienionego wyroku została oparta na zarzucie naruszenia prawa materialnego, mianowicie art. 52 § 1 pkt 1 i art. 30 § 4 k.p., art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> w związku z art. 14 i art. 8 k.p. oraz naruszenia przepisów o postępowaniu -

art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c. w związku z art. 227 i art. 232 k.p.c. „w związku z art. 300 k.p.” W uzasadnieniu kasacji powód podniósł, że Sąd Okręgowy, dokonując oceny zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, wykroczył poza przyczynę sformułowaną w piśmie zwalniającym i jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ocenił spożycie przez powoda alkoholu w domu, podczas gdy powód w tym czasie powinien pozostawać w gotowości do świadczenia pracy. Nietrafnie - zdaniem skarżącego - ocenił Sąd Okręgowy tryb skorzystania przez powoda z jednodniowego urlopu wypoczynkowego w dniu 17 kwietnia 2001 r. Powód skorzystał z sugestii pracownika strony pozwanej do obowiązków którego należały sprawy kadrowe, aby „wziął” na dzień 17 kwietnia 2001 r. część zaległego urlopu wypoczynkowego. Powód pozostawał w przekonaniu, że urlop jest legalny, bowiem taka była praktyka zakładowa. Tym samym - zdaniem skarżącego - dla zwolnienia z pracy bez wypowiedzenia brakowało co najmniej elementu naruszenia przez niego w sposób ciężki obowiązku pracowniczego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ogólne przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę przewidują, że w oświadczeniu pracodawcy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). W treści pisma z dnia 24 kwietnia 2001 r. przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia została określona następująco „z powodu opuszczenia zakładu pracy bez zgody przełożonego w dniu 17.04.2001 r.”.

Stanowiska judykatury i doktryny prawa pracy są zgodne co do tego, że pracodawca jest związany podaną w piśmie zwalniającym przyczyną dokonanego rozwiązania umowy o pracę i w razie sporu pracodawca, a także rozpoznający sprawę sąd, nie mogą wykraczać poza podaną przyczynę. W przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia podana przyczyna musi stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zakres obowiązków pracowniczych określają nie tylko przepisy prawa pracy, postanowienia umowy o pracę, ale również - jak chodzi o ich konkretny kształt - zwyczaj zakładowy. U strony pozwanej przyjęto, że w wypadku kiedy nie było dla kierowców zleceń wyjazdu, kierowcy mogli przebywać poza zakładem pracy, w domu, pozostając w gotowości do świadczenia pracy. W przypadku powoda sytuacja była o

tyle inna, że w związku z tym, iż planowany wyjazd stał się nieaktualny powód „wziął” jeden dzień zaległego urlopu. Nie podlega wątpliwości, że tryb uzyskania urlopu nie był zgodny z obowiązującym u strony pozwanej sposobem uzyskiwania urlopu drogą osobistej decyzji prezesa Spółdzielni. W sytuacji jednak, kiedy powód poinformował pracownicę zajmującą się sprawami kadrowymi o zamiarze skorzystania z urlopu i uzyskał jej aprobatę, w odbiorze powoda mogło to oznaczać brak przeszkód formalnych do skorzystania z urlopu. Nie można w każdym razie powodowi w tej sytuacji postawić zarzutu umyślnego działania w postaci naruszenia obowiązku przestrzegania czasu pracy przez samowolne opuszczenie miejsca pracy, a nawet zarzutu rażącego niedbalstwa w tym zakresie. Zachowanie powoda nie mieści się w ramach „klasycznego” samowolnego opuszczenia pracy, które w judykaturze zasadniczo jest uznawane za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Skoro opuszczeniu pracy przez powoda w celu skorzystania z urlopu wypoczynkowego nie można postawić zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, nie było celowe analizowanie zachowania powoda po opuszczeniu przez niego miejsca pracy.

Z przytoczonych motywów orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====