



Sygn. akt I PK 115/06

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 listopada 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa B. C.

przeciwko Przedsiębiorstwu Wodociągów i Kanalizacji Spółce z ograniczoną  
odpowiedzialnością w K.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 listopada 2006 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 22 grudnia 2005 r., sygn. akt (...),

**oddala skargę kasacyjną nie obciążając powódki kosztami  
postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 20 października 2005 r., oddalił powództwo B. C. przeciwko Przedsiębiorstwu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w K. o przywrócenie do pracy, odprawę i zapłatę. W pkt 2 zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.492,46 zł tytułem naprawienia szkody spowodowanej pożarem. W pkt 3 umorzył postępowanie w pozostałej części. W pkt 4 zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 264,12 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji spółka z o.o. w K. w okresie od 2 września 1995 r. do 13 czerwca 2005 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego laboranta z wynagrodzeniem 1.300 zł netto miesięcznie. W laboratorium ścieków przy ul. N. do lutego 2005 r. zatrudnione były trzy laborantki i kierownik laboratorium J. D. Na terenie pozwanego obowiązywał zakaz używania dodatkowych źródeł grzewczych - promienników ciepła. W 2001 r. przeprowadzono likwidację grzejników elektrycznych znajdujących się „na stanie laboratorium”. O zakazie został poinformowany kierownik laboratorium oraz pozostali pracownicy pismem z dnia 8 listopada 2004 r. Mimo powyższego zakazu pracownica laboratorium B. C., będąca jednocześnie członkiem rady nadzorczej pozwanej spółki, wielokrotnie łamała ten zakaz, również po zaznajomieniu się z treścią pisma z 8 listopada 2004 r. Powódka używała naftowego grzejnika elektrycznego typu "słoneczko" do dogrzewania pomieszczenia eterowego, służącego do wyparowywania prób i oznaczeń przy użyciu eteru. Takie zachowanie wzbudzało sprzeciw innej pracownicy laboratorium, która zwracała uwagę koleżance, aby nie korzystała z grzejnika. Kierownik laboratorium wiedział o używaniu grzejnika przez powódkę i tolerował tę sytuację.

W dniu 9 czerwca 2005 r., po opuszczeniu laboratorium przez kierownika (między godziną 10<sup>30</sup> a 11<sup>00</sup>), powódka przebywając sama w laboratorium włączyła grzejnik elektryczny pomieszczeniu eterowym, gdyż było jej zimno. Gdy usłyszała dzwonek do drzwi laboratorium, nie chcąc aby ktoś postronny dowiedział się o używaniu grzejnika, przykryła rozgrzane urządzenie plastikową pokrywą i poszła

otworzyć drzwi. Następnie wróciła do swoich obowiązków, ale już w innym pomieszczeniu - pracowni fizykochemicznej. Po pewnym czasie powrócili do laboratorium inni pracownicy, jedna z nich zauważyła wydobywający się dym z pomieszczenia eterowego. Paliła się pokrywa, którą powódka przykryła grzejnik. Wyłączono zasilanie główne prądu i wezwano straż pożarną.

W wyniku zdarzenia zostały osmolone wszystkie, poza jednym, pomieszczenia laboratorium. Spowodowało to konieczność pomalowania sufitów i umycia pokrytych kafelkami ścian i podłóg oraz mebli. Zniszczona została plastikowa pokrywa, która powódka przykryła grzejnik. Przedsiębiorstwo zapłaciło za malowanie 1.408 złotych netto (1.717,76 zł brutto), za sprawdzenie przewodów kominowych i za podłączenia 120 złotych netto. Koszty materiałów użytych do sprzątania pomieszczeń laboratorium wyniosły 246,76 złotych netto. Koszt spalonej pokrywy do pobornika prób Sigma 900 Max portale wynosił 190 euro czyli wg kursu z dnia 7 lipca 2005r. -782,70 złotych (1euro - 4,1195 zł).

W dniu 13 czerwca 2005 r. przedsiębiorstwo rozwiązało z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. Jako przyczynę podano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na spowodowaniu pożaru w laboratorium poprzez włączenie grzejnika elektrycznego i nakrycie go plastikową pokrywą; spowodowanie zagrożenia zdrowia i życia pracowników; nieprzestrzeganie przepisów „dotyczących bhp i p/pożarowych” oraz spowodowanie strat materialnych. Związki zawodowe działające w przedsiębiorstwie nie wniosły sprzeciwu.

W dniu 14 czerwca 2005 r. powódka udała się do lekarza i otrzymała zwolnienie lekarskie od lekarza rodzinnego, w dniu 22 czerwca 2005 r. otrzymała dalsze zwolnienie (do 6 lipca 2005 r.). Lekarz stwierdził zespół lękowy, kłopoty z koncentracją, przepisał lekarstwa przeciwdepresyjne i skierował powódkę do psychiatry i psychologa.

W dniu 30 czerwca 2005 r. załoga przedsiębiorstwa odwołała powódkę ze składu rady nadzorczej.

B. C. wniosła do Sądu pozew przeciwko byłemu pracodawcy, żądając przywrócenia do pracy i zasądzenia odprawy. W pozwie kwestionowała fakt, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, natomiast pożar który

wybuchł w miejscu pracy nie wynikał z jej winy umyślnej czy też rażącego niedbalstwa.

Powódka wniosła pozew z jednodniowym opóźnieniem. Sąd przywrócił termin uznając, że uprawdopodobniono okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Biorąc pod uwagę ustalony w sprawie stan faktyczny, sąd pierwszej instancji uznał, że powódka świadomie nie zastosowała się do zakazu używania grzejnika w miejscu pracy. Włączając grzejnik a następnie zakrywając go pokrywą, wykazała się działaniem o charakterze co najmniej rażącego niedbalstwa. Jako człowiek posiadający średnie wykształcenie i wieloletnie doświadczenie zawodowe powinna zdawać sobie sprawę z możliwości pożaru. Wywołanie pożaru w laboratorium, gdzie znajdują się różnego rodzaju substancje chemiczne stanowi zagrożenie dla zdrowia, a nawet życia pracowników. Pożar mógłby mieć daleko idące konsekwencje, gdyby doszło do kontaktu ognia z substancjami chemicznymi.

Zdaniem Sądu, zachowanie powódki było wielce naganne, a powody rozwiązania stosunku pracy zostały uznane przez Sąd za przekonujące. Wobec powyższego, brak jest podstaw do dochodzenia przez powódkę odprawy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracownika.

Jednocześnie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Spółka z o.o. w K. wystąpiło z roszczeniem o naprawienie szkody spowodowanej pożarem. Początkowo żądano zasądzenia kwoty 3.661,94 zł, ostatecznie kwota ta została obniżona do 2.492,46 zł. Sąd zasądził dochodzoną kwotę na podstawie art. 114 k.p., umarzając postępowanie w zakresie ograniczonego roszczenia.

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się powódka i wywiodła apelację.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 22 grudnia 2005r., sygn. akt (...) zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 i 4 w ten sposób, że w pkt 1 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6.443, 61 zł. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy, nie obciążył powódki kosztami postępowania, w pkt. 2 zasądził od pozwanego na rzecz

powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd Okręgowy uznał, że B. C. dokonując podłączenia w pomieszczeniu pracowniczym urządzenia grzewczego, naruszyła zakaz jego używania, wprowadzony przez kierownictwo pozwanego zakładu. Działała z pełną świadomością obowiązywania zakazu, co jest oczywiste. Nie powinno budzić również zastrzeżeń, że doprowadzając do zacinadzenia pomieszczenia laboratorium, działała z winy nieumyślnej w postaci lekkomyślności, czy też rażącego niedbalstwa.

Podstawę jednak rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie obowiązków, które może być oceniane jako ciężkie. Ma ono miejsce tylko wówczas, gdy na tle całokształtu okoliczności konkretnej sprawy, pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu obowiązków. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy m.in. jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miała miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia. I tak w szczególności rozważając okoliczności w jakich powódka zdecydowała się na złamanie zakazu używania w zakładzie pracy urządzeń grzewczych, stwierdzić należy – zdaniem Sądu Okręgowego -, że w stopniu znacznym wpływają one na osłabienie stopnia jej zawinienia.

Powódka wykazała przed Sądem, że mimo okresu późnowiosennego, w którym doszło do opisywanego zdarzenia, miała powody dla obiektywnego odczuwania chłodu w miejscu pracy. Jak wynika bowiem z informacji Instytutu Meteorologii i Gospodarki Wodnej w K., w dniu tym, w godzinach 6 - 8 zanotowano temperaturę od 4,3 do 9,5 stopnia Celsjusza. W aktach sprawy znajduje się zaś wystąpienie pracowników laboratorium, a skierowane do prezesa firmy, w którym sygnalizują oni kierownictwu, że "istniejący system ogrzewania i wentylacji w laboratorium nie zapewnia temperatury wymaganej przy pracy, (...) cała zaś sytuacja nasuwa wniosek, że marzniemy i czasami musimy zakładać przy pracy kurtki, a mimo to nie skarżymy się; wyciąga się wobec nas konsekwencje w postaci kasty niezgodności i

obciążeń finansowych, gdy pracownicy biurowi skrzydła głównego w tym samym czasie są lekko ubrani". Powyższe pismo dotyczyło sytuacji z dnia 4 lutego 2005 r., w związku z którą pracownice laboratorium czuły się zobowiązane wyjaśnić powody używania dodatkowych urządzeń grzewczych.

Powyższa okoliczność wystarczy – w ocenie Sądu drugiej instancji - dla przyjęcia tezy, że problem z utrzymaniem właściwej temperatury w pomieszczeniu, w którym pracowała powódka był rzeczywisty, nie zaś stworzony przez nią na użytek niniejszego postępowania. Powódka podała różne powody, dla których chciała podnieść temperaturę w miejscu pracy. Chodziło jej o zapewnienie takich warunków termicznych w laboratorium, które zapewnią prawidłowość przeprowadzanych analiz, ponadto chciała zadbać również o własny komfort. Bez względu jednak na rzeczywistą przyczynę, dla której B. C. zdecydowała się złamać obowiązujący w pozwanym zakładzie zakaz, stwierdzić należy, że zarówno pierwsza jak i druga okoliczność „stanowi o interesie pozwanego zakładu”. Zapewnienie pracownikowi właściwej temperatury w miejscu pracy jest obowiązkiem zakładu i sposób oczywisty wpływa na jakość pracy i to bez względu na bezpośredni wpływ temperatury na wyniki pracy.

Biorąc pod uwagę podniesione wyżej okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że o ile powódka w sposób umyślny naruszyła obowiązek w postaci zakazu używania grzejników, to stopień jej zawinienia nie mieści się w kategorii ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Nie zachodzi też przypadek rażącego niedbalstwa w zachowaniu powódki, która w celu ukrycia dowodu swojego naganego zachowania, nakryła urządzenie grzewcze plastikowym pojemnikiem.

Za oczywiście nieuzasadnione, a podniesione jedynie w celu wyolbrzymienia wagi postawionego jej zarzutu uznać należy przypisanie powódce spowodowania pożaru. W efekcie zachowania powódki nie doszło w laboratorium do rozprzestrzenienia się ognia, a jedynie niewielkiego zaczadzenia pomieszczenia. Nastąpiło to nie na skutek natychmiastowej akcji gaśniczej stosownych służb, a dlatego, że jak wykazała powódka, materiał jakiego użyła dla tego celu nie płonie żywym ogniem, a jedynie topi się, wytwarzając duże ilości sadzy. Sąd Okręgowy nie zgodził się z tezą, że na skutek zachowania powódki istniała realna groźba wywołania pożaru w zakładzie.

W ocenie Sądu Okręgowego, rozwiązanie z powódką stosunku pracy „w trybie dyscyplinarnym” było nieuzasadnione. Sąd uznał przy tym, że zaspokojenie żądania powódki w przedmiocie jej przywrócenia do pracy nie byłoby zasadne. Należy bowiem mieć na uwadze, że bezpośredni przełożony powódki, w okolicznościach niniejszej sprawy poniósł odpowiedzialność za brak nad nią stosownego nadzoru. Pozwany zakład wypowiedział mu w związku z tym warunki pracy, pozbawiając go stanowiska kierowniczego w firmie. Sąd drugiej instancji powołał się na sprawę Sądu Rejonowego w K. sygn. akt (...), dołączoną do akt niniejszej sprawy. W takim stanie rzeczy przywrócenie powódki do pracy mogłoby pozostawać w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

Dlatego działając na podstawie przepis art. 477<sup>1</sup> k.p.c. Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, według jego wysokości podanej przez pozwanego zakład pracy.

Od powyższego wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę kasacyjną, zaskarżając wyrok w pkt 1 w części oddalającej powództwo o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 k.p. i art. 8 k.p. polegający na nieuwzględnieniu treści art. 8 k.p. przy wykładni pojęcia niecelowości przywrócenia do pracy, naruszenie - art. 45 § 1 k.p. – przez jego niezastosowanie i nieprzywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pomimo tego, że stan sprawy uzasadniał takowe przywrócenie, naruszenie art. 8 k.p. poprzez uznanie zachowania powódki za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, podczas gdy pracodawca swoim zachowaniem również permanentnie naruszał takowe zasady nie zapewniając właściwych warunków do wykonywania pracy, naruszenie przepisów postępowania - art. 477<sup>1</sup> k.p.c. przez błędne zastosowanie tego przepisu, jako podstawy rozstrzygnięcia oraz art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nierozważenie w uzasadnieniu wyroku wszystkich okoliczności będących podstawą faktyczną i prawną rozstrzygnięcia. W uzasadnieniu skargi podniesiono, że jako jedyną przyczynę nieuwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy Sąd drugiej instancji powołał sankcję jaką zastosowano wobec przełożonego powódki J. D.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sadowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpatrzenia, a ponadto o zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Strona pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia było nieuzasadnione, gdyż nie znalazł podstaw do przypisania jej naruszenia podstawowych obowiązków w stopniu ciężkim. Na takie stanowisko wpłynęła odmienna od dokonanej w postępowaniu pierwszoinstancyjnym ocena stopnia zawinienia powódki w dokonanym naruszeniu obowiązków. Uznając natomiast żądanie przywrócenia do pracy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, Sąd Okręgowy powołał się jedynie na sankcję zastosowaną wobec przełożonego powódki z powodu tego samego zdarzenia.

Można zgodzić się z zarzutem skargi, że taki sposób uzasadnienia zastosowania klauzuli generalnej jest niedostateczny. Jest to jednakże wada samego uzasadnienia pozostająca bez wpływu na prawidłowość zaskarżonego rozstrzygnięcia. Ocena stopnia zawinienia powódki nie może być przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej powódki. Nie może ująć jednak uwadze stopień niebezpieczeństwa, jaki spowodowała powódka swym zachowaniem. Używanie grzejnika w pomieszczeniu, w którym pracuje się z eterem samo przez się sprowadza poważne niebezpieczeństwo. Działanie zmierzające do ukrycia tego faktu (nakrycie działającego grzejnika plastikową pokrywą) niebezpieczeństwo to powiększyło. Te okoliczności spowodowały zastosowanie „sankcji” wobec przełożonego powódki. Jej powrót do pracy w wyniku orzeczenia uwzględniającego w całości powództwo w tej sprawie w takich okolicznościach mógłby spowodować zgorzienie wśród współpracowników zagrożonych postępowaniem powódki, co do którego pozostaje ona niedostatecznie krytyczna. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r. I PKN 539/97,



OSNP 1999 nr 3, poz. 87). Z tych względów nie można uznać, że doszło do naruszenia art. 8 k.p.

Sąd oddalający powództwo o przywrócenie do pracy i zasądzający alternatywne roszczenie odszkodowawcze nie ma obowiązku powołania się na art. 45 § 2 k.p. i dokonania wyboru zgłoszonego żądania tylko w świetle przesłanek wymienionych w tym przepisie. Mimo niezastosowania art. 45 § 2 k.p. dopuszczalne jest zasądzenie odszkodowania wyłącznie na podstawie sprzeczności wybranego przez pracownika roszczenia z zasadami współżycia społecznego na podstawie art. 8 k.p. i art. 477<sup>1</sup> k.p.c., który stanowi procesową podstawę dla takiego rozstrzygnięcia. Nie można zatem postawić Sądowi Okręgowemu zarzutu naruszenia art. 45 § 2, 8 k.p. i 477<sup>1</sup> k.p.c. Art. 45 § 1 i art. 56 nie zostały naruszone, skoro Sąd orzekł o roszczeniu odszkodowawczym.

Z tych względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

/tp/