

**Wyrok z dnia 19 kwietnia 2006 r.**

**II PK 304/05**

**Odmowa potwierdzenia przez pracownika na piśmie, że został zapoznany z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy nie jest równoznaczna z odmową ich przestrzegania.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie: SN Herbert Szurgacz, SA Romualda Spyt (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 kwietnia 2006 r. sprawy z powództwa Piotra S. przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego T. SA w B. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze z dnia 15 lipca 2005 r. [...]

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

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

Powód Piotr S. domagał się przywrócenia do pracy w pozwanej Kopalni Węgla Brunatnego „T.” SA w B. W uzasadnieniu żądania podał, że rozwiązanie z nim umowy o pracę przez stronę pozwaną bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. było nieuzasadnione.

Pozwana Kopalnia Węgla Brunatnego „T.” SA w B. wniosła o oddalenie powództwa i zarzuciła, że dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez odmowę podpisania oświadczenia potwierdzającego zapoznanie się z regulaminem pracy i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu na mocy wyroku z dnia 15 kwietnia 2005 r. przywrócił powoda Piotra S. do pracy w pozwanej Kopalni Węgla Brunatnego „T.” SA w

B. na poprzednio zajmowane stanowisko operatora przenośnika. Sąd Rejonowy ustalił, że powód Jan S. był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 5 lutego 1985 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku operatora przenośnika taśmowego. W dniu 3 lutego 2005 r. przełożony powoda wezwał powoda do swojego biura i przedłożył mu do podpisania następujące dokumenty: obowiązujący regulamin pracy, informację o podstawowych warunkach pracy obowiązujących w KWB „T.” w B., zbiorczą kartę oceny ryzyka dla zagrożeń ogólnokopalnianych, zbiorczą kartę oceny ryzyka na dojeściach (miejscach transportu) na stanowiskach pracy, charakterystykę środków chemicznych występujących na oddziale oraz listę obecności z odbytego szkolenia z regulaminu pracy z dnia 24 stycznia 2005 r. Powód, mimo że został zapoznany z treścią powyższych dokumentów, odmówił ich podpisania, ponieważ miał zastrzeżenia do zawartych w regulaminie unormowań odnośnie czasu pracy. W dniu 2 marca 2005 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika, uzasadniając to odmową podpisania wyżej wskazanych dokumentów. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy stwierdził, że chociaż istotnie powód odmówił podpisania dokumentów wskazanych w odpowiedzi na pozew, jednakże takiego zachowania nie zakwalifikował jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na skutek apelacji strony pozwanej zarzucającej między innymi naruszenie art. 52 § 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p. oraz art. 237<sup>4</sup> Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze wyrokiem z dnia 15 lipca 2005 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. W pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd Rejonowy naruszył art. 52 § 1 pkt 1, art. 100 § 1, art. 211 i 237<sup>4</sup> k.p., przez przyjęcie, że niewykonanie przez powoda polecenia służbowego zobowiązującego go do pisemnego potwierdzenia znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy nie stanowiło podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ponieważ naruszenia tego nie można było zakwalifikować jako naruszenie ciężkie. Wskazał, że unormowanie zawarte w art. 100 § 1 k.p. ma charakter ogólny i że obowiązki pracownika zostały sprecyzowane przykładowo w art. 100 § 2 k.p. Stosownie do tego przepisu pracownik jest zobowiązany w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych. Podniósł, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił także przepisów § 11 rozporządze-

nia Ministra Gospodarki z dnia 17 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w odkrywkowych zakładach górniczych wydobywających kopaliny podstawowe (Dz.U. Nr 96, poz. 858), a w szczególności § 11 ust. 3 i 4, normujących obowiązek potwierdzenia na piśmie otrzymania i zapoznania się z treścią instrukcji dotyczącej zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

W świetle obowiązujących unormowań Sąd uznał, że pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń pracodawcy (przełożonego), które dotyczą pracy umówionego rodzaju (art. 100 § 1 w związku z art. 22 § 1 k.p.); nie są sprzeczne z przepisami prawa; nie pozostają w sprzeczności z umową o pracę. Do podstawowych obowiązków pracownika należało, zdaniem Sądu Okręgowego, potwierdzenie na piśmie przyjęcia do wiadomości i stosowania regulaminu oraz zasad normujących bezpieczeństwo wykonywania pracy.

Dalej Sąd Okręgowy wywiódł, że Sąd Rejonowy wydając wyrok nie uwzględnił zagrożeń i interesów pracodawcy związanych ze specyfiką pracy. Prowadzenie działalności eksploatacyjnej węgla brunatnego metodą odkrywkową w tzw. ruchu ciągłym obwarowane jest rygorystycznymi przepisami prawa górniczego oraz przepisami bhp. Z uwagi na zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników eksploatacja i funkcjonowanie kopalni objęte są nieustającą kontrolą i nadzorem Urzędów Górniczych, które w sposób rygorystyczny podchodzą do przestrzegania zasad bhp na każdym stanowisku pracy górniczej. Niewątpliwie wykonywane przez powoda obowiązki operatora przenośnika, a więc urządzenia związanego z ruchem kopalni, z uwagi na zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników, wymagały rygorystycznego przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i kart ryzyka na stanowisku pracy. Zasadnie więc pracodawca nie dopuścił do świadczenia pracy pracownika, który odmówił potwierdzenia na piśmie zapoznania się z przepisami normującymi zasady bezpieczeństwa dla życia i zdrowia powoda oraz innych pracowników. Na tej podstawie Sąd Okręgowy przyjął, że powód odmawiając podpisania oświadczeń dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych unormowanych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podkreślił także, że zdarzenie nie miało charakteru incydentalnego.

Pełnomocnik powoda zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną zarzucając: naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 52 § 1 pkt 1, art. 100 § 1, art. 237<sup>4</sup> k.p. polegające na przyjęciu przez Sąd Okręgowy stano-

wiska, że niewykonanie przez powoda polecenia służbowego zobowiązującego do pisemnego potwierdzenia znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stanowiło podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także naruszenie art. 52 § 2 k.p., polegające na przyjęciu, że w spornym przypadku pracodawca rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia zachował jednomiesięczny termin od dnia uzyskania wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy. Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego. Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadnił potrzebą wykładni znowelizowanych przepisów art. 52 § 1 k.p., dotyczącej pojęcia „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, a także tym, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ze względu na naruszenie art. 52 § 2 k.p.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący stwierdził, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem pracownika - naruszającym podstawowe obowiązki - można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Zdaniem skarżącego Sąd Okręgowy pominął to, że powód został poinformowany na piśmie o warunkach zatrudnienia - zgodnie z art. 29 § 3 k.p. - jak również został zapoznany i znał treść regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej i przeszedł stosowne szkolenie z tego zakresu w dniu 24 stycznia 2005 r. Bezsporny był również fakt, że powód w myśl art. 237<sup>4</sup> § 1 i § 2 k.p. został zaznajomiony z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez niego prac. Natomiast pisemne potwierdzenie przez pracownika, że zapoznał się z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, czy też regulaminem pracy ma istotne znaczenie dowodowe przy odpowiedzialności porządkowej i odszkodowawczej pracownika za ich naruszenie. Nie można powodowi postawić zarzutu winy umyślnej, czy też rażącego niedbalstwa, tym samym nie wchodzi w grę tzw. ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z art. 100 k.p. i art. 211 k.p. do podstawowych obowiązków pracownika należy przestrzeganie regulaminu pracy, oraz znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych. Brak pisemnego potwierdzenia przez pracownika, że zapoznał się z tymi przepisami, nie oznacza jeszcze, że dokonał ich naruszenia, czy też, że nie zna ich treści.

Dalej skarżący wskazał, że Sąd Okręgowy, zmieniając korzystne dla powoda rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, naruszył przepis art. 52 § 2 k.p., bowiem rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, ponieważ odmowa podpisania dokumentów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy nastąpiła już w czerwcu 2004 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawiera usprawiedliwione podstawy w zakresie naruszenia art. 52 § 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p. i art. 237<sup>4</sup> k.p., natomiast nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. Trafne są wywody skarżącego sprowadzające się do twierdzenia, że zachowanie powoda polegające na odmowie potwierdzenia na piśmie przyjęcia do wiadomości obowiązujących przepisów dotyczących zasad bezpieczeństwa i higieny pracy nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesłankami zastosowania powyższego przepisu są: bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy (przesłanki obiektywne) i zawinienie (przesłanka subiektywna) co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Nie można sformułować zasady, że przesłanki obiektywne świadczą o stopniu zawinienia. Zupełnie wyjątkowo można na podstawie przesłanek obiektywnych wnioskować o winie - tym samym uznając znaczny stopień zawinienia rozumianej jako negatywny stosunek pracownika do jego obowiązków.

Obowiązek potwierdzenia przez pracownika na piśmie zapoznania się z instrukcją bezpiecznego wykonywania pracy dla stanowisk lub miejsc pracy w ruchu zakładu górniczego wynika z § 11 ust. 4 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 17 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w odkrywkowych zakładach górniczych wydobywających kopaliny podstawowe (Dz.U. Nr 96, poz. 853 ze zm.). Potwierdzenie na piśmie przez pracownika, że został zapoznany z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowi dowód na wywiązywanie się zakładu pracy z obowiązków wynikających z powyższego rozporządzenia i na tym polegał zagrożony

zachowaniem powoda (polegającym na zaniechaniu) interes pracodawcy. Natomiast sama odmowa podpisania powyższego dokumentu nie jest równoznaczna z odmową stosowania zasad z niego wynikających. Odmowa ta nie stanowiła również demonstracji negatywnego stosunku powoda do obowiązków pracowniczych lecz była wynikiem przeświadczenia, że przedmiotowe instrukcje odnoszą się także do innych stanowisk pracy i dlatego nie powinny zostać podpisane. Nie sposób zatem przyjąć, że bezprawnemu działaniu powoda (naruszającemu wskazany wyżej przepis rozporządzenia Ministra Gospodarki) można przypisać znaczny stopień winy rozumianej przynajmniej jako rażące niedbalstwo. Fakt, że obowiązek potwierdzenia na piśmie zapoznania się ze stosownymi instrukcjami wynika z konkretnego, przywołanego aktu prawnego, nie zwiększa wagi interesu pracodawcy. Dopiero nieprzestrzeganie przez pracowników przepisów oraz zasad bezpieczeństwa pracy, czy też ostentacyjna odmowa stosowania się do nich godzi w istotny interes pracodawcy. Co więcej, postępowanie takie narusza interes osoby dokonującej naruszenia zasad bezpieczeństwa pracy oraz interes pozostałych pracowników. Normy i zasady dotyczące bezpieczeństwa pracy służą ochronie życia i zdrowia pracowników, stąd też wymienione zostały wprost w 100 § 1 pkt 3 k.p. jako jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych. Lekceważenie zasad bezpieczeństwa pracy powoduje, że ze względu na rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych generalnie można przypisać pracownikowi znaczny stopień winy. Ponieważ sytuacja taka nie miała miejsca w przedmiotowej sprawie, brak podstaw do zastosowania przepisu art. 52 § 2 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jako nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy powinno bowiem być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997, I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269).

Odnosząc się do drugiego zarzutu - naruszenia art. 52 § 2 k.p. - uznać należy, że jest on nieuzasadniony. Istotnie odmowa przyjęcia do wiadomości informacji o podstawowych warunkach pracy w dniu 3 lutego 2005 r. była drugą z kolei. Powód postąpił tak samo w dniu 26 czerwca 2004 r. Z okoliczności powyższych skarżący wywodzi naruszenie art. 52 § 2 k.p., poprzez przekroczenie przez pozwanego miesięcznego terminu od powzięcia wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Pogląd ten jest nieuzasadniony. Rozwiązanie umowy o pracę,

stanowiące przedmiot niniejszego sporu, nie zostało spowodowane pierwotną odmową (z dnia 26 czerwca 2004 r.) lecz kolejną odmową poświadczenia o poinstruowaniu o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy, która nastąpiła w dniu 3 lutego 2005 r. i w tym przypadku zachowany został ustawowy miesięczny termin wskazany w art. 52 § 2 k.p.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu orzeczona na mocy art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. oraz w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

=====