

Wyrok z dnia 12 stycznia 2012 r.

I PK 74/12

Zatrzymanie i osadzenie pracownika w zakładzie karnym celem odbycia kary pozbawienia wolności stanowi usprawiedliwioną przyczynę jego nieobecności w pracy.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędzia: SN Zbigniew Korzeniowski, SA Maciej Piankowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 stycznia 2012 r. sprawy z powództwa Andrzeja K. przeciwko K. Holdingowi Węglowemu SA KWK „W.” w K. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach z dnia 30 grudnia 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Gliwicach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

[...] Wyrokiem z dnia 8 września 2010 r. Sąd Rejonowy w Rudzie Śląskiej przywrócił powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy oraz oddał powództwo w zakresie sprostowania świadectwa pracy. Nadto zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego i nakazał pobrać od pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Powyższy wyrok wydał Sąd Rejonowy w oparciu o następujący stan faktyczny. Powód zatrudniony był u pozwanej od dnia 5 lutego 2008 r. do 24 listopada 2009 r. na stanowisku ślusarza pod ziemią w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przed podjęciem pracy u pozwanej, wyrokiem Sądu Rejonowego w R.Ś. z 4 października 2006 r., który uprawomocnił się w dniu 22 maja 2007 r., powód został skazany na karę 1 roku i 6 miesięcy pozbawie-

nia wolności za to, że w dniu 4 października 2002 r. działając w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, wspólnie i w porozumieniu po uprzednim doprowadzeniu przemocą, groźbą zamachu na życie i zdrowie, usiłowali doprowadzić inną osobę do rozporządzenia mieniem o łącznej wartości około 1.000 zł oraz kwoty w wysokości 1.000 zł. Powodowi odraczano wykonywanie kary w związku ze składanymi przez niego wnioskami w tym zakresie. W dniu 30 października 2009 r. powód „na bramie” zakładu pracy został zatrzymany i przymusowo doprowadzony do Zakładu Karnego w T.G. w celu odbycia kary pozbawienia wolności na podstawie powoływanego wyżej wyroku. Ustalono, że w związku z zatrzymaniem i doprowadzeniem go do zakładu karnego powód od 2 listopada 2009 r. do 5 listopada 2009 r. wykorzystał urlop na żądanie. Pismem, które pozwana odebrała w dniu 5 listopada 2009 r., pełnomocnik powoda poinformował pracodawcę o przyczynach nieobecności powoda w pracy oraz złożył wnioski o udzielenie powodowi urlopu bezpłatnego. Do pisma dołączony został wyrok Sądu Rejonowego w R.Ś. wraz z pełnomocnictwem. Pismem doręczonym pozwanej w dniu 10 listopada 2009 r. powód zwrócił się osobiście o udzielenie urlopu bezpłatnego od dnia 29 października 2009 r. do 29 października 2010 r. z powodu przebywania w zakładzie karnym. W odpowiedzi pozwana pismem z dnia 5 listopada 2009 r. poinformowała powoda, że nie wyraża zgody na udzielenie mu urlopu bezpłatnego, informując równocześnie, że z dniem 24 listopada 2009 r. została rozwiązana z nim umowa o pracę. Sąd Rejonowy ustalił, że z dniem 24 listopada 2009 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. nieobecność w pracy bez usprawiedliwienia w dniach od 6 listopada 2009 r. do 13 listopada 2009 r. W świadectwie pracy jako podstawę ustania stosunku pracy pracodawca podał: „rozwiązanie przez zakład bez wypowiedzenia z winy pracownika art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”. Świadectwo pracy odebrała żona powoda w dniu 27 listopada 2009 r. Powód nie występował do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że średnie miesięczne wynagrodzenie powoda brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.723,72 zł.

Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za uzasadnione stwierdzając, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 5 lutego 2003 r., I

PKN 833/00), Sąd Rejonowy wskazał, że takie rozwiązanie umowy o pracę musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy. Warunkiem odpowiedzialności pracownika jest jego wina. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o „ciężką” winę nieumyślną czyli o rażące niedbalstwo. O umyślności można zaś mówić wówczas, gdy popełnienie czynu bezprawnego i jego następstwa zostały objęte zamiarem sprawcy, to znaczy świadomością i wolą jego popełnienia. Rażące niedbalstwo zachodzi natomiast wtedy, gdy sprawca nie przewidział wprawdzie następstw swojego postępowania, ale stało się to wskutek niedołożenia należytej staranności i uwagi, w stopniu graniczącym z umyślnością. W ocenie Sądu Rejonowego, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że nieobecność powoda w pracy w dniach od 6 listopada 2009 do 13 listopada 2009 r. nie była nieusprawiedliwiona. Powód po zatrzymaniu go „na bramie” zakładu pracy i odwiezieniu do Zakładu Karnego w T.G. podjął kroki informujące pracodawcę o przyczynach swojego niestawiennictwa. Już w dniu 5 listopada 2009 r. pracodawca otrzymał pismo pełnomocnika powoda informujące go o przyczynach nieobecności w pracy powoda wraz z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego, na co nie uzyskał zgody pracodawcy. Powodowi w tym przypadku nie można więc przypisać, że w sposób umyślny lub poprzez rażące niedbalstwo nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy. Pozwany opiera swoje stanowisko na okoliczności, że sposób usprawiedliwienia przez powoda nieobecności w pracy był niezgodny z wymogami określonymi w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. Jednak w ocenie Sądu Rejonowego strona powodowa słusznie zauważyła, że kluczowym przedmiotem niniejszej sprawy nie jest okoliczność, czy nieobecność powoda w pracy była przez niego w prawidłowy sposób usprawiedliwiona, lecz czy powód ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze na skutek niestawienia się w pracy. Zgodnie bowiem z przyjętym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownik nie narusza w sposób ciężki obowiązków pracowniczych, jeśli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy (wyrok z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99; OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 813). Sąd pierwszej instancji podkreślił, że dopuszczalną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę w przedmiotowej

sprawie byłby przepis art. 53 § 1 pkt 2 k.p., czyli usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwająca dłużej niż 1 miesiąc. W ocenie Sądu Rejonowego, jak to wynika z treści powołanego wyżej przepisu, nieobecność w pracy z powodu odbywania kary pozbawienia wolności, o czym pracownik poinformował pracodawcę, nie stanowi nieobecności nieusprawiedliwionej. Zatem brak było podstaw do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako że - zgodnie z art. 56 § 1 k.p. - pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie, Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 § 1 k.p. przywrócił powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy, uzasadniając, że powód przebywa już na wolności i jest możliwe podjęcie przez niego pracy. W zakresie sprostowania świadectwa pracy Sąd Rejonowy oddalił powództwo w związku z przywróceniem powoda do pracy, uznając iż w myśl art. 97 § 1 k.p. brak jest podstawy prawnej do żądania od pracodawcy wydania świadectwa pracy w przypadku przywrócenia do pracy, a ponadto strona powodowa nie wyczerpała trybu wewnątrzzakładowego. W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

Apelację od wyroku wniosła pozwana zaskarżając wyrok w części obejmującej uwzględnienie powództwa (tj. w zakresie punktu 1, 3 i 4) i zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a to § 1 i 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 5 maja 1996 r. w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy w związku z art. 52 k.p., poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że usprawiedliwienie nieobecności pracownika w sposób sprzeczny z obowiązującymi przepisami nie stanowi nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy i nie może być podstawą rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p., art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 8 k.p., poprzez błędną wykładnię i zastosowanie polegające na przyjęciu, że zasadne jest przywrócenie do pracy pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę z uwagi na jego nieobecność w pracy w związku z osadzeniem w zakładzie karnym - tylko z uwagi na fakt, że w czasie trwania postępowania sądowego opuścił zakład karny, podczas gdy przywrócenie do pracy takiego pracownika jest niecelowe i niezgodne z zasadami współżycia społecznego, a przeznaczeniem tego prawa nie jest restytucja stosunku pracy w sytuacji, w której pracownik dopuścił się rażącego naruszenia obowiązujących przepisów prawa, jeżeli rodzi to uzasadnione przekona-

nie, że przywrócenie pracownika do pracy powodowałoby obniżenie morale pracowników, budziłoby zgorzienie albo niewłaściwą ocenę takiego stanu rzeczy przez pozostałych pracowników i wynikające z niej wnioski co do postępowania w przyszłości, tym bardziej, że ewentualne naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne; art. 477¹ § 2 k.p.c. w związku z art. 45 § 2 k.p., poprzez niezastosowanie i orzeczenie o przywróceniu do pracy, pomimo istnienia przesłanek do zasądzenia wyłącznie odszkodowania w trybie art. 45 § 2 k.p.; art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r., poprzez obciążenie pozwanej opłatą od pozwu w kwocie 1.800 zł, podczas gdy z przepisu tego wynika wysokość tej opłaty w kwocie 30 zł. Pozwana zarzuciła też błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powód usprawiedliwił prawidłowo swą nieobecność w pracy, podczas gdy materiał dowodowy wskazuje, że do takiego usprawiedliwienia nieobecności w ogóle nie doszło oraz poprzez przyjęcie, że zachodzą przesłanki do przywrócenia powoda do pracy, podczas gdy jest to niecelowe i niezasadne oraz sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa, względnie orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1, 3 oraz 4 i oddalił powództwo, a ponadto odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu. Zdaniem Sądu Okręgowego wyrok Sądu Rejonowego nie jest prawidłowy. Ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji opierały się na okolicznościach między stronami bezspornych. W przeciwieństwie jednakże do Sądu pierwszej instancji, Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że nieobecność powoda w pracy w dniach od 6 listopada 2009 do 13 listopada 2009 r. była nieobecnością nieusprawiedliwioną. Dlatego Sąd Okręgowy nie podzielił oceny prawnej roszczenia dokonanej przez Sąd pierwszej instancji. Sąd Okręgowy wyjaśnił, że cechą charakterystyczną stosunku pracy jest obowiązek pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i czasie (art. 22 § 1 k.p.). Konkretyzację tego ogólnego obowiązku stanowi art. 100 § 2 pkt 2 k.p., który mówi, że pracownik jest zobowiązany przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy. Zatem w ramach obowiązków pracowniczych pracownik powinien

świadczyć pracę w określonym miejscu stosunku pracy i w określonych dniach i godzinach. Nieobecność we wskazanym miejscu i w czasie jest dopuszczalna w sytuacji zwolnienia pracownika z obowiązku wykonywania pracy, a także w sytuacjach, które uniemożliwiają mu stawianie się do pracy i jej świadczenie, jednakże o tych sytuacjach pracodawca powinien być w miarę możliwości uprzedzony (bądź zawiadomiony podczas ich trwania) i co do zasady wymagają one usprawiedliwienia, czyli przedstawienia dowodów na poparcie zaistniałych okoliczności. W okresie zatrudnienia każdego pracownika może jednak dojść do zdarzeń, które uniemożliwiają mu świadczenie pracy przez dłuższy lub krótszy okres. Ustawodawca wziął pod uwagę tego rodzaju okoliczności faktyczne, zobowiązując pracodawcę do udzielania pracownikom zwolnień lub też w przypadku zaistnienia takich nieobecności uznaje je za usprawiedliwione i nakazuje pracodawcy uwzględnianie tego faktu. Szczegółowe regulacje w tym zakresie zawiera wydane na podstawie art. 298² k.p. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281). Przepisy rozporządzenia wskazują dwie grupy przyczyn usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy. Z jednej strony będą to przyczyny najbardziej typowe i powszechne, których prawdopodobieństwo zaistnienia w przypadku każdego pracownika jest największe i które zostały wskazane w przepisach prawa, z drugiej zaś strony wszelkie inne faktyczne okoliczności, niewskazane w przepisach prawa, powodujące niemożność wykonywania pracy i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność. Za przyczyny usprawiedliwiające nieobecność z mocy prawa zostały uznane: choroba pracownika, kwarantanna lub izolacja w związku z podejrzeniem choroby zakaźnej, choroba dziecka lub innego członka rodziny, wezwanie pracownika do osobistego stawiennictwa przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję, nieprzewidziane zamknięcie żłobka, przedszkola lub szkoły, do której uczęszcza dziecko pracownika, odbywanie podróży w godzinach nocnych poprzedzających dzień pracy. Pracodawca powinien także uznać za usprawiedliwione nieobecności wywołane innymi przyczynami, które obiektywnie uniemożliwiły pracownikowi stawienie się w pracy. Można tutaj wskazać następujące przykłady: paraliz komunikacyjny niemożliwy do przewidzenia lub uniknięcia (wynikający ze strajków, blokad dróg, niecodziennych korków), uczestniczenie w akcji ratującej życie i zdrowie, uczestniczenie w wypadku samo-

chodowym, zdarzenia losowe dotyczące pracownika (włamanie i kradzież w domu pracownika, zalanie mieszkania). Katalog tych przyczyn jest otwarty. Zdarzenia takie każdorazowo podlegają ocenie pracodawcy. Zasadą wskazaną w rozporządzeniu jest uprzedzanie pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy. Sposób zachowania pracownika w przypadku wystąpienia nagłej przyczyny uniemożliwiającej stawienie się w pracy reguluje ust. 2 i 3 § 2 rozporządzenia w sprawie usprawiedliwiania nieobecności. Również i w tym przypadku wskazano termin, w którym powinno nastąpić zawiadomienie - jest to drugi dzień nieobecności, chyba że zawiadomienie jest niemożliwe ze względu na obłożną chorobę połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników, zawiadomienia dokonuje się wtedy w drugim dniu od ustania tych okoliczności. Nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może rodzić negatywne konsekwencje dla pracownika. Przede wszystkim - zgodnie z art. 108 k.p. - może stanowić podstawę do ukarania go karą porządkową. Bez względu jednak na fakt ukarania, nieobecność może też stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem. W skrajnych przypadkach może być podstawą do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Z tą tezą koresponduje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81 (niepublikowany), w którym wskazano, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w zależności od okoliczności konkretnego przypadku może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Bezspornie w przedmiotowej sprawie przyczyną nieobecności powoda w pracy od 6 do 13 listopada 2009 r. był fakt, że został on osadzony w zakładzie karnym celem odbycia kary pozbawienia wolności. Niezwłocznie po osadzeniu, w dniu następnym powód zawiadomił pracodawcę o przyczynie nieobecności i złożył wniosek o udzielenie mu urlopu bezpłatnego. Powodowi nie udzielono jednak urlopu bezpłatnego, dodatkowo zaś pracodawca uznał nieobecność powoda za nieusprawiedliwioną, co w konsekwencji stało się przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Zdaniem Sądu Okręgowego zachowanie pracodawcy znajduje oparcie w obowiązujących przepisach prawa. Odbywanie przez pracownika kary pozbawienia wolności, w świetle tych przepisów, nie jest przyczyną usprawiedliwiająca nieobecność w pracy. Zatem od pracodawcy i jego woli zależy, czy nieobecność pracownika w pracy spowodowana taką przyczyną - uzna za usprawiedliwioną czy też nie. Sąd Okręgowy nie podzielił oceny Sądu pierwszej instancji, że zachowanie powoda było niezawinione. Powód miał świadomość koniecz-

ności i nieuchronności wykonania kary pozbawienia wolności. Został wezwany do odbycia kary pozbawienia wolności, zatem nie mógł być zaskoczony faktem, że został zatrzymany „na bramie” kopalni i przymusowo doprowadzony do zakładu karne-
go. Przyczyna nieobecności powoda w pracy nie miała dlatego charakteru nagłego i nadzwyczajnego. Wprawdzie powód złożył wniosek o odroczenie wykonania kary pozbawienia wolności, ale był to już kolejny taki wniosek (pierwszy uwzględniono), dlatego wynik tego postępowania nie był oczywisty i powód powinien liczyć się z tym, że musi stawić się do odbycia kary, dobrowolnie. Powód po zatrzymaniu dopełnił obowiązku zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i w tym zakresie nie można mu nic zarzucić. W judykaturze przyjmuje się jednakże, że obowiązek poinformowania o przyczynie i okresie nieobecności należy odróżnić od czynności ją usprawiedliwiających. W wyroku z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00 (OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 57) Sąd Najwyższy wskazał, że nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Zachowanie powoda nosiło zatem znamiona bezprawności, powód nie stawił się do pracy, a przyczyna nieobecności nie została usprawiedliwiona. Nadto przyczyna nieobecności była przez niego zawiniona, gdyż stanowiła konsekwencje i skutki popełnienia przez powoda przestępstwa. Oceniając stopień winy powoda należało uznać, że jest to co najmniej rażące niedbalstwo. Pracodawca miał zatem prawo rozwiązać z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 k.p., bowiem nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zauważyć należy, że powód nie był wieloletnim, cenionym pracownikiem, jego staż pracy u pozwanej był krótki. A zatem i w tym aspekcie uznać należało, że pracodawca nie uznał nieobecności powoda we wskazanym okresie za usprawiedliwione. Powód popełnił przestępstwo, za które został skazany na karę bezwzględną pozbawienia wolności. Okoliczności będące przedmiotem sprawy stanowią konsekwencje tego czynu. Wobec powyższego nie można pozwanej stawiać zarzutu nadużycia swojego prawa, albowiem działała w granicach ustalonego porządku prawnego. Nie można także stawiać pozwanej zarzutu, w okolicznościach sprawy, że nie skorzystała z instytucji zawartej w art. 53 § 1 pkt 2 k.p. W toku całego procesu bowiem pozwana wielokrotnie proponowała zawarcie ugody poprzez inny sposób rozwiązania umowy o pracę, z tej przyczyny odraczano rozprawy. Do zawarcia ugody nie doszło, gdyż powód osta-

tecznie odmówił przystania na warunki proponowane przez pracodawcę. Reasumując, z wyżej wskazanych względów zarzuty apelacji uznano za uzasadnione.

W skardze kasacyjnej, odniesionej do całości wyroku Sądu Okręgowego, pełnomocnik powoda zarzucił temu wyrokowi obrazę prawa materialnego, a mianowicie naruszenie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., poprzez błędną jego wykładnię polegającą na: błędnym ustaleniu, że nieobecność pracownika w pracy na skutek jego zatrzymania i umieszczenia w zakładzie karnym celem odbycia kary pozbawienia wolności stanowi zawinione przez niego w stopniu wysokim a przez to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia; błędnym ustaleniu, że każda nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych; nieprawidłowej ocenie stopnia winy pracownika polegające na ustaleniu, że powód dopuścił się rażącego niedbalstwa. Pełnomocnik powoda wniósł o zmianę wyroku Sądu Okręgowego w pkt 1, poprzez oddalenie w całości apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego oraz w pkt 2, poprzez zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych; ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie mu sprawy do ponownego rozpoznania; zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona. Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (tak jak w rozpoznawanej sprawie), bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny. W skardze kasacyjnej wskazano naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca może skorzystać z przysługującego mu uprawnienia rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdy spełnione zostaną łącznie wszystkie warunki określone w powyższym przepisie, co oznacza, że pracownikowi można przypisać: 1) winę, przez którą

rozumie się negatywny stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością); a ponadto 2) ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków. Naruszenie obowiązków oznacza bezprawność działania lub zaniechania pracownika, ale naruszenie to musi mieć charakter ciężki i musi jednocześnie dotyczyć podstawowych obowiązków pracownika. Oznacza to, że brak będzie podstaw do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, gdy wprawdzie dochodzi do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale naruszenie to nie jest ciężkie, jak również wówczas, gdy ma miejsce ciężkie naruszenie obowiązków, ale obowiązki te nie są podstawowymi.

Ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczego uwarunkowane jest znacznym stopniem winy pracownika - tzn. winą umyślną lub rażącym niedbalstwem (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Naruszenie obowiązków pracowniczych może być podstawą niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę tylko wówczas, gdy przedmiotem naruszenia był obowiązek o charakterze podstawowym. Ustawodawca z reguły nie wskazuje, które z obowiązków pracowniczych uznaje za podstawowe. Obowiązki pracownika zostały określone w art. 100 i innych przepisach Kodeksu pracy, ale wprost jako podstawowe

zostały wymienione jedynie obowiązki określone w art. 211 k.p., które dotyczą przestrzegania przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Do podstawowych obowiązków pracownika należy też zaliczyć świadczenie pracy umówionego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, gdyż ten obowiązek wynika wprost z ustawowej definicji stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). Konkretyzacja tego obowiązku nastąpiła w art. 100 § 2 pkt 1 k.p., który nakłada na pracownika obowiązek przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy przez co należy rozumieć systematyczne (z reguły codzienne) i punktualne zgłaszanie się w wyznaczonym miejscu z zamiarem wykonywania pracy oraz w stanie psychofizycznej możliwości jej wykonywania i trwania w takim stanie przez okres odpowiadający obowiązującym pracownika normom czasu pracy. Nierealizowanie powyższego obowiązku przez pracownika oznacza zatem naruszenie podstawowego obowiązku, a w okolicznościach danej sprawy naruszenie to może być uznane za ciężkie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2011 r., II PK 196/10, LEX nr 811847; z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, LEX nr 448151; z dnia 9 września 2004 r., I PK 396/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 82 oraz z dnia 26 sierpnia 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36). Niestawienie się pracownika do pracy zgodnie z obowiązującymi go normami i rozkładem czasu pracy może wynikać z przyczyn usprawiedliwionych, bądź nieusprawiedliwionych.

Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281 ze zm.) przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Z powyższej regulacji wynika, że pracodawca dokonał podziału przyczyn usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy na dwie grupy. Do pierwszej należą przyczyny najbardziej typowe, których prawdopodobieństwo zaistnienia w przypadku każdego pracownika jest największe, a zatem te przyczyny zostały wskazane w przepisach prawa pracy. Do drugiej grupy należą wszelkie inne faktyczne okoliczności, niewskazane w przepisach prawa, powodujące niemożność wykonywania pracy i te wymagają uznania przez pracodawcę za okoliczności usprawiedliwiające nieobecność pracownika.

Wskazane wyżej rozporządzenie, jak również inne przepisy prawa pracy, nie wymieniają osadzenia w zakładzie karnym celem odbycia kary pozbawienia wolności jako przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność pracownika w pracy, jak również fakt ten nie został we wskazanym wyżej rozporządzeniu wymieniony jako podstawa do uzyskania „Zwolnienia od pracy” (Rozdział II rozporządzenia). Również wśród dowodów usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy (określonych w § 3 powyższego rozporządzenia) nie wymieniono wezwania sądu do stawienia się w zakładzie karnym celem wykonania kary pozbawienia wolności, o którym mowa w art. 79 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. Nr 90, poz. 557 ze zm.). Sąd Najwyższy wyraża jednak pogląd, że pozbawienie pracownika wolności stanowi usprawiedliwioną przyczynę nieobecności pracownika w pracy i sama ta okoliczność nie może być przez pracodawcę kwalifikowana jako zawinione ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym nie uprawnia do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy nie zawierają zamkniętego katalogu przyczyn usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy, ale odsyłają do innych okoliczności przewidzianych przepisami prawa pracy. Ustawodawca objął regulacją najbardziej typowe (w praktyce najczęstsze) okoliczności uniemożliwiające pracownikowi wykonywanie pracy. Okoliczność pozbawienia wolności będąca następstwem prawomocnego skazania wyrokiem karnym nie należy do okoliczności powszechnych, które wymagałyby odrębnej regulacji przepisami prawa pracy. W dotychczasowych orzeczeniach Sąd Najwyższy akcentował, że pracodawca może z powodu odbywania kary pozbawienia wolności - na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 k.p. - rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy nieobecność w pracy trwa dłużej niż jeden miesiąc (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów - zasady prawnej - z dnia 3 czerwca 1983 r., III PZP 9/83, OSNCP 1983 nr 11, poz. 169). Również w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 kwietnia 1995 r., I PZP 10/95 (OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 228) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że na nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego nie ma wpływu fakt nieświadczenia pracy z przyczyn usprawiedliwionych, którą jest odbywanie przez pracownika kary pozbawienia wolności.

Należy też zauważyć, że przepisy prawa pracy odnośnie do okresu nieobecności pracownika z powodu tymczasowego aresztowania nie traktują tej nieobecności jako nieusprawiedliwionej. Przepis art. 66 k.p. stanowi jedynie, że z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania umowa o pracę wygasa. Tym niemniej Sąd Najwyższy w dotychczasowych orzeczeniach konsekwentnie przyjmował, że nieobecność pracownika w pracy spowodowana trzymiesięcznym pobytem w areszcie jest nieobecnością usprawiedliwioną (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2011 r., II PK 213/10, LEX nr 863980; z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 6/97, OSNAPiUS 1997 nr 19, poz. 376). Ponadto w okolicznościach niniejszej sprawy nie może budzić wątpliwości, że powód miał zamiar realizować obowiązki wynikające ze stosunku pracy, został bowiem zatrzymany i doprowadzony do zakładu karnego w czasie, gdy udawał się do pracodawcy celem przystąpienia do pracy. We właściwym też czasie powód powiadomił pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i wnioskował o udzielenie urlopu wypoczynkowego, a następnie bezpłatnego.

Nie można też zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, który upatrywał winy powoda w tym, że miał on świadomość konieczności i nieuchronności kary pozbawienia wolności i został wezwany do odbycia kary pozbawienia wolności. Wina, o której mowa jest w przepisie art. 52 § 1 k.p., odnosi się do nastawienia psychicznego pracownika wobec wypełniania jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód miał zamiar realizować obowiązki wobec pracodawcy i przystąpić do pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Pracy nie podjął wbrew swojej woli i choć popełnił on czyn zabroniony i z tego względu została wobec niego wymierzona kara pozbawienia wolności to jednak ta okoliczność nie wyczerpuje przesłanki winy, o której mowa w art. 52 § 1 k.p. W powyższym kontekście należy też zaznaczyć, że uprzednio powód złożył wniosek o odroczenie wykonania kary pozbawienia wolności, który został uwzględniony, a w okresie bezpośrednio poprzedzającym osadzenie go w zakładzie karnym złożył kolejny wniosek o odroczenie wykonania kary. W okolicznościach faktycznych sprawy nie można jednoznacznie przyjąć, że powód nie mógł przypuszczać, że kolejny jego wniosek o odroczenie wykonania kary nie zostanie uwzględniony. Ponadto trzeba też mieć na uwadze treść przepisów art. 67 § 1-3 oraz art. 121 § 2 Kodeksu karnego wykonawczego. Zgodnie z tymi regulacjami wykonywanie kary pozbawienia wolności ma na celu wzbudzenie w skazanym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądaných postaw, w szczególności

ści poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa. Dla osiągnięcia powyższego celu prowadzi się zindywidualizowane oddziaływanie na skazanych w ramach określonych w ustawie systemów wykonywania kary, w różnych rodzajach i typach zakładów karnych. W oddziaływaniu na skazanych uwzględnia się przede wszystkim pracę. Skazanemu zapewnia się w miarę możliwości świadczenie pracy, które może być realizowane nie tylko na podstawie skierowania do pracy, ale również poprzez umożliwienie skazanemu wykonywania pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę. Z powyższych regulacji wynika zatem, że przepisy o wykonaniu kary pozbawienia wolności - po spełnieniu wymaganych warunków - przewidują możliwość świadczenia pracy skazanego także na podstawie umowy o pracę.

Okoliczność, że powód w procesie odmówił zawarcia ugody pozostaje bez znaczenia dla oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę. Wszystkie przedstawione wyżej aspekty sprawy wskazują, że chociaż można mówić o bezprawnym zachowaniu powoda polegającym na nieprzystąpieniu do pracy, czym naruszył przepisy o czasie pracy, ale do naruszenia tego obowiązku doszło z przyczyn usprawiedliwionych, zaś zachowaniu powoda nie można przypisać co najmniej rażącego niedbalstwa, co oznacza, że pracodawca nie mógł rozwiązać z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Z powyższych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====