



Sygn. akt I PK 39/12

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa A.B.

przeciwko K. Holdingowi Węglowemu SA - Kopalni Węgla Kamiennego M.S. w K.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 25 października 2011 r., sygn. akt [...]

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Powód A.B. domagał się przywrócenia do pracy w K.Holdingu Węglowym SA – KWK M.S. w K. w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy.

Wyrokiem z dnia 6 maja 2011 r., sygn. [...] wydanym po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy [...] w K. oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku nadsztygara energomechanicznego ds. elektrycznych. Stanowisko powoda należało do dozoru wyższego, powód należał zatem do kadry wysokiego szczebla.

Wszyscy pracownicy zobowiązani byli do rejestrowania wejścia i wyjścia do pracy, a pracownicy zjeżdżający pod ziemię – rejestracji zjazdu i wyjazdu na powierzchnię. Każdy zjeżdżający był zobowiązany do każdorazowego pobrania lampy i indywidualnych środków ochrony dróg oddechowych.

Po stwierdzeniu w dniu 2 października 2008 r., że powód zarejestrował zjazd do kopalni a faktycznie przebywał na powierzchni, dyrektor kopalni zlecił analizę dokumentów dotyczących zjazdów powoda pod ziemię. Z analizy tej wynikało, że powód w większości dniówek miał sfalszowaną rejestrację. Przeprowadzono analizę zachowań innych pracowników, z której wynikało, że nie ma innej osoby, co do której występowałyby taka ilość naruszeń jak w przypadku powoda.

Pismem z dnia 13 października 2008 r. pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ze względu na sporządzenie w dniu 2 października 2008 r. w książce zjazdów i wjazdów fałszywego zapisu o dokonaniu zjazdu pod ziemię, dokonanie w wybranych dniach między 15 a 30 września 2008 r. oraz 1-3 października tego roku rejestracji zjazdów i wjazdów mimo, iż w dniach tych powód pracy pod ziemią nie wykonywał, systematyczne nieusprawiedliwione spóźnienia w wybranych dniach między 15 a 30 września 2008 r.

Sąd za prawdziwą, konkretną i dostatecznie uzasadniającą przyczynę rozwiązania stosunku pracy uznał zatem rejestracje zjazdów i wjazdów we wrześniu i październiku 2008 r. mimo, że faktycznie powód pod ziemią nie był. Sąd

ustalił, że w 2008 r. nie było powszechnej praktyki rejestracji zjazdów na dół mimo, że faktycznie pracownicy tego nie czynili. Praktyki tego rodzaju istniały, ale nie miały charakteru powszechnego i nie były akceptowane przez pracodawcę. Pozwany czynił działania na rzecz uszczelnienia systemu i wyeliminowania poprzedniej praktyki. Naruszali ją tylko niektórzy pracownicy działu, w którym powód pracował (6 z 20 pracowników). W rezultacie uznał rozwiązanie stosunku pracy z powodem za uzasadnione.

Wskutek apelacji wywiedzionej przez powoda od tego wyroku, wyrokiem z dnia 25 października 2011 r., sygn. IX Pa 338/11 Sąd Okręgowy w K. zmienił rozstrzygnięcie i przywrócił powoda do pracy. Podzielił ustalenia faktyczne sądu I instancji. Uznał jednak, że także inni pracownicy rejestrowali zjazdy i wjazdy mimo, iż faktycznie ich wykonywali. Przyjął zatem, że istniało przyzwolenie na tego rodzaju zachowania ze strony pracodawcy. W szczególności postępował tak przełożony powoda. Wobec nikogo innego nie wyciągnięto jednak sankcji. W związku z tym sąd uznał, że zachowania powoda nie sposób kwalifikować jako ciężkiego naruszenia obowiązków, co skutkowało zmianą zaskarżonego orzeczenia.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego, zarzucając sądowi naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że zachowania powoda nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych a także art. 233 k.p.c. przez przyjęcie, że fikcyjne zjazdy pod ziemię stanowiły praktykę akceptowaną i stosowaną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, skutkiem czego zaskarżony wyrok został uchylony.

Mając na uwadze granice podstaw skargi kasacyjnej a także treść art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. analizie na niniejszym etapie postępowania podlegać mogło jedynie wykładnia i zastosowanie art. 52 § 1 k.p. W ocenie sądu II instancji rozwiązanie z powodem stosunku pracy ze względu na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych było niemożliwe, albowiem, jak to ocenił Sąd Okręgowy, u

pracodawcy istniała aprobowana przez przełożonych powoda i stosowana przez jego współpracowników praktyka fikcyjnych zjazdów do kopalni. Ustalenie takie może budzić bardzo poważne wątpliwości, niemniej jednak ze względu na granice skargi kasacyjnej i kognicję Sądu Najwyższego nie podlega ono ocenie. Ocenę natomiast można i należy przyjąć na kanwie zastosowania art. 52 § 1 k.p. tezę, że aprobatą przełożonego dla określonego zachowania wyłącza możliwość rozwiązania w tym trybie stosunku pracy.

W pierwszej kolejności wypada ulokować rozważania odnoszące się do tego zagadnienia na płaszczyźnie odpowiedniego elementu uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia należałoby przeprowadzić analizę. W ramach tego uprawnienia daje się odnaleźć dwie zasadnicze przesłanki, które pozwalają zakończyć trwanie stosunku pracy – bezprawność oraz winę.

Nie wydaje się zasadne odnoszenie reakcji przełożonego na działania pracownika do sfery bezprawności. Zgodność lub niezgodność z prawem ma bowiem charakter zobiektywizowany. Nie sposób natomiast przyjąć, że zachowanie przełożonych pracownika ma charakter normotwórczy, tworząc – w odniesieniu do niniejszej sprawy – swoisty kontratyp wyłączający bezprawność. Warto podkreślić, nie negując roli przełożonego pracownika, że pozostaje on co do zasady (pomijając przełożonych najwyższego szczebla) także pracownikiem, który nie dysponuje uprawnieniem do pełnego reprezentowania pracodawcy. Jego uprawnienia ograniczają się bowiem do sfery kierowania procesem pracy, a zatem wydawania podległym pracownikom poleceń. Przełożony dysponuje zatem jedynie wycinkiem uprawnień kierowniczych pracodawcy, na które – poza prawem wydawania poleceń rozumianym jako uprawnienia kierownicze *sensu stricto* – oddzielnie składają się uprawnienia do kreowania generalnych zasad postępowania w zakładzie pracy (tzw. uprawnienia reglamentacyjne) czy prawo nakładania sankcji (por. np. H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze pracodawcy*, Warszawa 1977, s. 13 i n.). Jeśli przyjąć ten, aprobowany powszechnie model podziału uprawnień kierowniczych *sensu largo*, to decydowanie o bezprawności określonego zachowania odbywa się z wykorzystaniem uprawnień reglamentacyjnych, a zatem np. w aktach wewnętrzzakładowych takich jak regulaminy pracy. Nie sposób natomiast przyznać pracownikom na niższych czy nawet średnich szczeblach

zarządzania prawa do modyfikowania swoim zachowaniem treści obowiązujących u pracodawcy norm wewnętrznych, nie mówiąc już o regulacjach powszechnie obowiązujących. Wszystko to prowadzi do wniosku, że ocena postępowania przełożonych dokonana przez pryzmat prawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odbywać się może jedynie przez jej uwzględnienie w płaszczyźnie możliwości przypisania pracownikowi winy w naruszeniu obowiązków.

W doktrynie prawa pracy przyjmuje się powszechnie, co nie wydaje się być krytykowane, tak w piśmiennictwie jak i judykaturze założenie o subiektywizacji rozumienia pojęcia winy (por. np. W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Wrocław 1975, *passim*). Subiektywizacja ta obejmuje zatem osobę pracownika, zajmowane przez niego stanowisko, wykształcenie, doświadczenie zawodowe i inne elementy, które pozwalają mu (lub nie) rozpoznać znaczenie swoich działań. W szczególności badać wypada *ad casum*, czy pracownik miał (powinien mieć) zdolność do rozpoznania bezprawności własnego zachowania.

Mogłoby się wydawać, że aprobata określonych działań pracownika ze strony przełożonych wyłącza winę, nie musi on bowiem spodziewać się, że jego zachowania pozostają bezprawne. Podejście takie stanowiłoby jednak rażące uproszczenie.

Po pierwsze można wyprowadzić wiele obowiązków pracowniczych, których naruszenie jest i powinno być dla każdego tak oczywiste, że żadne działania przełożonych nie są w stanie uchylić skuteczności nałożenia na pracownika zarzutu winy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lipca 1987 r., sygn. I PRN 36/87 wynikający z przepisów prawa oraz z zasad współżycia społecznego obowiązek pracownika zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy. Nie może być żadnego "marginesu" tolerowania spożywania przez pracownika alkoholu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, choćby spożywanie alkoholu było praktykowane lub tolerowane przez przełożonych pracownika.

Po drugie przypisanie działaniom przełożonych roli ekskulpującej zwalniałoby pracownika z odpowiedzialności za własne działania i nie motywowało do rozsądku w ich podejmowaniu. W związku z powyższym w szeregu orzeczeń (por. np. z dnia 10 września 1997 r., sygn. I PKN 244/97 oraz z dnia z dnia 4 kwietnia 2006 r., I PK 161/05) Sąd Najwyższy trafnie uznaje, że bezkrytyczne wykonanie przez pracownika bezprawnych poleceń przełożonych może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Z poglądów tych można wyprowadzić szerszą myśl, adekwatną także dla niniejszej sprawy, że zachowania przełożonego co do zasady nie zwalniają pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania.

Pogląd taki należy zastosować w niniejszej sprawie także ze względu na osobę powoda. Należał on bowiem do grupy pracowników wysokiego szczebla (dozór wyższy). Pozycja zawodowa powoda uniemożliwia ocenę, że nie potrafił rozpoznać znaczenia swoich zachowań, a aprobata przełożonych dla ich przejawiania mogła wzbudzić w nim uzasadnione przeświadczenie, że postępuje właściwie.

Nie byłoby to możliwe nie tylko ze względu na właściwości osobiste powoda, ale także na charakter czynionych przez niego naruszeń. Miał on, w związku z wykonywanymi obowiązkami kontrolnymi dokonywać zjazdów do kopalni. Podawał w tym zakresie fałszywe informacje, albowiem nie zjeżdżał „na dół”, przy czym, jak wykazały ustalenia, czynił to na bardzo dużą skalę. Bezprawność jego zachowań – podawanie nieprawdziwych danych - pozostaje tak ewidentna, że tego rodzaju zachowania nie da się usprawiedliwiać niewiedzą czy niezrozumieniem. Nawiązując do poglądu wyrażonego wcześniej na kanwie wyroku w sprawie I PRN 36/87 należy przyjąć, że zachowanie powoda pozostawało tak ewidentnie wadliwe, że jego winy nie mogą wyłączyć zachowania przełożonych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

/tp/