

I PKN 405/97 - Wyrok Sądu Najwyższego

Opublikowano: OSNP 1998/22/651, LEX nr 33882

Wyrok

Sądu Najwyższego

z dnia 7 stycznia 1998 r.

I PKN 405/97

TEZA aktualna

Powstrzymanie się od wykonywania pracy zagrażającej zdrowiu pracownika (art. 210 KP) może w konkretnych okolicznościach sprawy stanowić przedmiot pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art.100 § 2 pkt 4 KP).

UZASADNIENIE

Skład orzekający

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sentencja

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 stycznia 1998 r. sprawy z powództwa Romana N. przeciwko [...] Zakładom Przemysłu Nieorganicznego "P." - Przedsiębiorstwo Państwowe w T. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 3 czerwca 1997 r. [...] oddalił kasację.

Uzasadnienie faktyczne

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Toruniu wyrokiem z dnia 11 kwietnia 1997 r. [...], oddalił powództwo Romana

N. przeciwko [...] Zakładom Przemysłu Nieorganicznego "P." - Przedsiębiorstwo Państwowe w T. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w dniu 14 lutego 1997 r. Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł o następujące ustalenia faktyczne.

Powód był w pozwanym przedsiębiorstwie zatrudniony od dnia 27 maja 1985 r. na stanowisku komendanta zakładowego oddziału obrony cywilnej, które w październiku 1991 r. zostało przekształcone w stanowisko starszego inspektora do spraw obronności i obrony cywilnej. W lutym 1995 r. zmniejszono na wniosek powoda wymiar czasu pracy do 3/4 etatu. Powód cierpiał na różnego rodzaju schorzenia, które były przyczyną jego bardzo częstej absencji w pracy. Absencja ta wyniosła w 1996 r. łącznie 126 dni.

Stanowisko pracy powoda usytuowano w strukturze działu personalno-organizacyjnego. Chodziło bowiem o to, aby powód, nie obciążony pracą na swym podstawowym stanowisku, mógł ponadto wykonywać w dziale personalno-organizacyjnym dodatkowe czynności, jak przenoszenie pism, czy też pilnowanie dokumentów podczas nieobecności kierowniczkii tego działu Ewy S. W trakcie wspomnianych czynności powód przeczytał co najmniej dwa z przenoszonych pism działu, tzn. pisma o wysokości wynagrodzenia pracownic Agnieszki B. i Bożeny G. Uzyskane informacje powód komentował wśród pracowników administracji, a także mówił o tym w złośliwym tonie z Bożeną G. Kategorie zaszeregowania przyznane Bożenie G. i Agnieszce B. porównywał też powód z własnym wynagrodzeniem w pismach skierowanych do pracodawcy w dniach 10 i 16 lutego 1997 r. Zarządca komisaryczny przedsiębiorstwa, odpowiadając na pismo z dnia 10 lutego 1997 r., oświadczył, że na druku dotyczącym wynagrodzenia powoda "nastąpiła pomyłka" i zainteresowany otrzymuje faktycznie płacę zgodną z X kategorią zaszeregowania. Poza tym zarządca poinformował piszącego, że wynagrodzenia pracowników są objęte tajemnicą i wyraził zdziwienie faktem posiadania przez powoda wiedzy o treści umów o pracę z innymi pracownikami.

W grudniu 1996 r. wystąpiła w pozwanym przedsiębiorstwie awaria ogrzewania, która temperaturę w pomieszczeniach pracy obniżyła nawet do kilku stopni Celsjusza, zmuszając pracowników do korzystania z grzewczych urządzeń elektrycznych. Po świętach Bożego Narodzenia 1996 r. na skutek zamarznięcia wody w przewodach centralnego ogrzewania doszło do ich pęknięcia, również w kancelarii powoda.

Zaproponowano więc powodowi pracę w innym pomieszczeniu, wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego, jak też zmianę urządzenia grzewczego na bardziej efektywne, z czego jednak zainteresowany nie skorzystał. W okresie od 12 do 20 grudnia 1996 r. i od 6 do 31 stycznia 1997 r. chorował. Pismem z dnia 11 lutego 1997 r. powód zwrócił się do zarządcy przedsiębiorstwa o naprawienie szkody materialnej wynikłej z niezapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a polegającej na utracie części wynagrodzenia, kosztach zakupu lekarstw oraz przejazdu do lekarzy - w łącznej kwocie 169,41 zł z ustawowymi odsetkami od dnia zgłoszenia żądania. Pracodawca odmówił jednak wypłaty jakiegokolwiek kwoty. W sprawie warunków pracy spowodowanych niedograniem

pomieszczeń powód zwracał się do zarządcy, przedsiębiorstwa również w pismach z dnia 13 i 15 lutego 1997 r. O złych warunkach pracy powód informował też kierownika działu personalno-organizacyjnego, a w dniu 21 lutego 1997 r. interweniował ponadto w [...] Okręgowym Inspektoracie Państwowej Inspekcji Pracy.

Podczas licznych absencji, powoda zastępował zarządca komisaryczny pozwanego przedsiębiorstwa - Włodzimierz H. Konieczność osobistego zajmowania się sprawami objętymi tajemnicą państwową bardzo utrudniała jednak jego podstawową pracę, więc do wspomnianej tajemnicy dopuścił Ewę S. - kierownika działu personalno-organizacyjnego, upoważniając ją do odbioru korespondencji i przepisywania pism oraz wstępu do tajnej kancelarii, co kwestionował powód.

W dniu 14 lutego 1997 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 maja 1997 r. motywowane niską dyspozycyjnością wskutek częstej absencji chorobowej oraz utratą zaufania "przy jednoosobowej, specyficznej obsłudze kancelarii tajnej". Zawiadomiony o zamiarze tego wypowiedzenia zarząd związku zawodowego pracowników przemysłu chemicznego TZPN "P." nie zgłosił żadnych zastrzeżeń.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy stwierdził, że obie podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy były rzeczywiste i konkretne, co dokonane wypowiedzenie czyni zasadnym w rozumieniu art. 45 § 1 KP. Przyjmując założenie, że absencje powoda w grudniu 1996 r. i styczniu 1997 r. mogły być spowodowane warunkami pracy, Sąd Rejonowy skoncentrował się na wcześniejszych nieobecnościach powoda w 1996 r. i uznał, iż również te nieobecności, wynoszące łącznie 117 dni, dezorganizowały pracę zarządcy komisarycznego i kierowniczkę działu personalno-organizacyjnego pozwanego przedsiębiorstwa. Powód był bowiem zatrudniony na jednoosobowym stanowisku specyficznej pracy, objętej tajemnicą państwową, a jego absencje chorobowe trwały po kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt dni. Wykonywanie czynności objętych tajemnicą państwową wymagało poza tym szczególnego zaufania pracodawcy, które powód nadużył przez bezprawne powoływanie się w pismach do zarządcy i w rozmowach z pracownikami administracji na wysokość wynagrodzenia dwóch pracowników zakładu, o czym wiadomość powziął w trakcie wykonywania dodatkowych zadań w dziale personalno-organizacyjnym. Podobne zachowanie powoda musiało u pracodawcy spowodować utratę zaufania, niezbędnego na stanowisku wymagającym dyskrecji i szczególnej odpowiedzialności.

Apelację powoda od orzeczenia pierwszoinstancyjnego oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z dnia 5 czerwca 1997 r. [...] W bardzo obszernych motywach tego rozstrzygnięcia, liczących - podobnie jak apelacja powoda - ponad 30 stron znormalizowanego maszynopisu, Sąd Wojewódzki zrekonstruował ponownie stan faktyczny sprawy i na jego tle podzielił ocenę z wyroku Sądu pierwszej instancji, że dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było

zasadne i zgodne z prawem. Co prawda dokumenty płacowe w pozwanym przedsiębiorstwie nie zostały oznaczone klauzulą "poufne", a pracodawca nie postawił też powodowi zarzutu naruszenia dóbr osobistych określonych pracowników, lecz wykorzystanie przez zainteresowanego informacji o kategorii zaszeregowania i wysokości wynagrodzenia Bożeny G. i Agnieszki B. jako argumentu w sprawie zaniżenia własnych zarobków, było w ocenie Sądu Wojewódzkiego wystarczającą przesłanką do utraty u pracodawcy zaufania potrzebnego do pracy na zajmowanym stanowisku starszego inspektora do spraw obronności i obrony cywilnej oraz do wykonywania dodatkowych obowiązków w dziale personalnym. Po takim zachowaniu powoda nie ma już bowiem gwarancji, że nie wykorzysta on w niewłaściwy sposób informacji pozyskanych przy wykonywaniu obowiązków służbowych. Tymczasem powód zainicjował rozmowę z Bożeną G. na temat kategorii jej płacowego zaszeregowania, choć każdy zatrudniony ma prawo nie być złośliwie nękanym w tych sprawach przez innego pracownika, nawet jednorazowo. Każdy pracownik ma też prawo do tego, aby bez jego zgody nikt inny nie porównywał jego wynagrodzenia ze swoim własnym zarobkiem, nawet w niepublicznej korespondencji z pracodawcą i przy użyciu danych uzyskanych w związku z wykonywaniem służbowych powinności.

Sąd Wojewódzki podkreślił też, że po zwolnieniu powoda został na jego stanowisku zatrudniony inny pracownik, co świadczy o tym, iż do wykonywania czynności starszego inspektora do spraw obronności oraz obrony cywilnej potrzebny jest samodzielny pracownik i nie wystarczy pozostawienie jego zadań w gestii kierownika zakładu. Niedyspozycyjność powoda, rozumiana jako niewykonywanie przezeń pracy przez 1/3 część 1996 r., mogła więc dezorganizować pracę zarządcy pozwanego przedsiębiorstwa. Oceny tej nie zmienia fakt, że ostatnia przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę nieobecność w pracy z powodu choroby była spowodowana nieogrzewaniem, czy też niedogrzeniem zakładowych pomieszczeń i pomimo nieroztropnego zachowania powoda, który nie chronił swego zdrowia, nie powinna być brana pod uwagę przy badaniu zarzutu niedyspozycyjności.

Kasację od powyższego wyroku wniosła pełnomocnik powoda, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45 KP, polegające na przyjęciu, że przyczyny, dokonanego wypowiedzenia były rzeczywiste oraz konkretne i dotyczyły nieobecności w pracy, jak też utraty zaufania, podczas gdy choroby powoda zostały wywołane warunkami pracy i nie powodowały jej dezorganizacji, zaś utrata zaufania nie miała miejsca, a ponadto zarzucając naruszenie przepisów postępowania o istotnym wpływie na wynik sprawy, w szczególności art. 328 § 2 KPC, przez nieustosunkowanie się do okoliczności przemawiających przeciw zasadności wypowiedzenia, a związanych z takimi przymiotami powoda, jak nienaganny stosunek do pracy, długotrwały staż pracy, wysokie kwalifikacje oraz otrzymaną nagrodę. Na tych podstawach wnosząca kasację domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku oraz przekazania sprawy Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego

rozpoznania. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono ponadto, że zaskarżone orzeczenie narusza też zasady współzycia społecznego, gdyż powód cały czas choruje z powodu przeziębień, którym uległ w czasie pracy.

Odpowiadając na kasację powoda, pozwane przedsiębiorstwo wniosło o jej oddalenie. W uzasadnieniu odpowiedzi podkreśla się, że powód wielokrotnie oświadczał o utracie zaufania do zarządcy przedsiębiorstwa, więc nie wiadomo, jak - w związku z domaganiem się przywrócenia do pracy - wyobraża sobie ewentualną współpracę z tymże zarządcą. Pozwane przedsiębiorstwo zarzuciło też, że nieprawdą jest podnoszona w kasacji dalsza choroba powoda, skoro w okresie wypowiedzenia, jak i po rozwiązaniu stosunku pracy nie wpłynęło do zakładu żadne zaświadczenie lekarskie.

Uzasadnienie prawne

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Zaskarżonego wyroku nie sposób w szczególności podważyć na płaszczyźnie wymagań z art. 328 § 2 KPC. Uzasadnienie orzeczenia Sądu Wojewódzkiego jest bowiem niezwykle obszerne i w sposób bardzo staranny oraz sumienny odnosi się do wszystkich zarzutów zgłoszonych przez powoda w apelacji. Dotyczy to również takich pracowniczych przymiotów powoda, jak jego stosunek do pracy, staż pracy, zawodowe kwalifikacje oraz dyscyplinarną niekaralność, o których Sąd drugiej instancji słusznie stwierdził, że nie wykluczają dopuszczalności wypowiedzenia, będącego w świetle aktualnego orzecznictwa Sądu Najwyższego na tle art. 45 § 1 KP "zwykłym sposobem rozwiązywania umów o pracę (np. wyrok z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 Nr 10 poz. 163). Wnoszący kasację nie wyjaśnia zresztą, pod jakim względem powołany fragment zaskarżonego wyroku nie odpowiada rygorom z art. 328 § 2 KPC, ograniczając się do nieprawdziwego w istocie zarzutu, jakoby Sąd Wojewódzki do wspomnianej kwestii "nie ustosunkował się".

Równie chybiony jest zarzut naruszenia art. 45 KP. Po pierwsze, z treści paragrafów tego przepisu, w grę mogłoby wchodzić jedynie naruszenie jego § 1. Po drugie, przepis art. 45 § 1 ma bogatą literaturę i judykaturę, więc jego wykładnia nie budzi już wątpliwości. W kasacji nie wskazano też na czym miałyby polegać sugerowane przez skarżącego błędy w wykładni tego przepisu ze strony Sądu drugiej instancji. Należy zatem przyjąć, że skarżący chciał w istocie zarzucić tylko niewłaściwe zastosowanie tego przepisu, tzn. zastosowanie go a contrario, czyli uznanie spornego wypowiedzenia za zasadne i zgodne z prawem, gdy tymczasem skarżący uważa, iż wspomniany przepis powinien być w ustalonym stanie faktycznym sprawy zastosowany wprost, a więc być z powodu bezzasadności wypowiedzenia podstawą przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach. Skarżący nie podnosi jednak zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego dotyczących postępowania dowodowego, wobec czego Sąd Najwyższy, rozpoznający

sprawę wyłącznie w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), jest związany ustalonym w sprawie stanem faktycznym. W jego zaś świetle zastosowanie art. 45 § 1 KP a contrario, a więc uznanie zasadności dokonanego powodowi wypowiedzenia stosunku pracy nie budzi zastrzeżeń.

Powyższa ocena odnosi się do obu podanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia, tzn. zarówno utraty zaufania niezbędnego do jednoosobowej obsługi tajnej kancelarii, jak też tzw. niskiej dyspozycyjności pracowniczej spowodowanej częstą absencją chorobową. Sąd Wojewódzki słusznie uznał, że jeżeli uzyskane w związku z pracą w dziale personalnym informacje o objętej ochroną prawa wysokości wynagrodzeń innych pracowników, powód wykorzystał jako instrument w sprawie wysokości swoich zarobków, to przestał dawać gwarancję zachowania tajemnicy w całym zakresie swych pracowniczych obowiązków. Pracodawca mógł więc utracić wobec niego zaufanie, szczególnie konieczne przy zatrudnieniu na stanowisku referenta do spraw obronności oraz obrony cywilnej. Bezsportna jest też częsta i długotrwała absencja chorobowa powoda w 1996 r. i jej dezorganizujący wpływ na pracę zarządcy pozwanego przedsiębiorstwa. Wspomnianej absencji nie można przy tym do grudnia 1996 r. łączyć z warunkami pracy. Co prawda pomieszczenia biurowe pozwanego przedsiębiorstwa były w grudniu 1996 r. i w styczniu 1997 r. wskutek awarii centralnego ogrzewania nieogrzewane lub niedogrzone, co stanowiło zapewne bezpośrednią przyczynę zaistniałych wówczas absencji chorobowych powoda, ale do tych zachorowań przyczynił się sam zainteresowany, który z uporem godnym lepszej sprawy pracował w swym pokoju ubrany w zimową kurtkę, a niekiedy także w czapkę i rękawiczki. Sąd Wojewódzki określił to zachowanie jako nieroztropność, która nie może być pod adresem powoda przedmiotem żadnego zarzutu. Taka kwalifikacja zachowania powoda nie jest jednak trafna. Jeżeli bowiem warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, to ma on prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego (art. 210 § 1 KP), a jeżeli takie powstrzymanie się nie usuwałoby wspomnianego zagrożenia, to pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego (art. 210 § 2 KP) i zachowując w obu przypadkach prawo do wynagrodzenia (art. 210 § 3 KP).

Wprawdzie wyżej powołane przepisy stanowią o pracowniczym prawie, ale uczynienie zeń użytku w całości lub w części może się wyjątkowo aktualizować dla pracownika jako przedmiot jego równoczesnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Zamiast więc przebywać w nieogrzewanym pomieszczeniu i demonstrować postawę "na złość pracodawcy odmrozę sobie uszy" (występując następnie z roszczeniami odszkodowawczymi), powód powinien w szczególnych okolicznościach przedmiotowej sprawy skorzystać z propozycji wykonywania pracy w innym pomieszczeniu, czy też zastosowania bardziej efektywnych urządzeń do ogrzewania elektrycznego, a nawet udać się do swego mieszkania i oczekiwać na wezwanie do pracy w warunkach nie zagrażających zdrowiu pracownika. Absencja chorobowa powoda w

grudniu 1996 r. i w styczniu 1997 r. nie osłabia więc przyczyny wypowiedzenia skonkretyzowanej jako niska dyspozycyjność wskutek częstej nieobecności w pracy wskutek choroby.

Z podanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł, jak w sentencji.