

**Wyrok z dnia 10 maja 2000 r.**

**I PKN 646/99**

**Zachowanie pracownika stanowiące reakcję na naruszenie przez pracodawcę sposobu wprowadzenia nowych norm pracy (art. 83 § 4 KP), które ze względu na stopień winy nie może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, nie stanowi przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2000 r. sprawy z powództwa Zofii G., Danuty S., Eli B. przeciwko Usługowo-Produkcyjnej Spółdzielni Pracy „P.” w S. o przywrócenie do pracy i roszczenia z nim związane, na skutek kasacji powódek od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 24 maja 1999 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok i oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Starachowicach z dnia 31 marca 1999 r. [...];

2. zasądził od strony pozwanej na rzecz każdej z powódek po 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Starachowicach wyrokiem z 31 marca 1999 r. [...] przywrócił powódki Zofię G., Danutę S. i Elę B. do pracy w pozwanej Usługowo-Produkcyjnej Spółdzielni Pracy „P.” w S. na dotychczasowe stanowiska pracy i płacy oraz zasądził od pozwanej - tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – na rzecz Zofii G. kwotę 2.258,40 zł, na rzecz Danuty S. kwotę 1.718,70 zł i na rzecz Eli B. kwotę 3.084, 94 zł - z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódki były zatrudnione w pozwanej Spółdzielni,

ostatnio w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umów o pracę zawartych na czas nie określony, na stanowiskach szwaczek w zakładzie krawieckim. Nie były jednocześnie członkami pozwanej Spółdzielni (co oznacza, że do ich sytuacji pracowniczey stosuje się bezpośrednio przepisy Kodeksu pracy, a nie przepisy Prawa spółdzielczego regulujące spółdzielczą umowę o pracę). Z uwagi na pogarszającą się sytuację finansową Spółdzielni i straty, jakie przynosił zakład krawiecki, zarząd pozwanej podjął decyzję o wprowadzeniu nowych norm pracy (tzw. KBKN-ów). W oparciu o prowadzone od początku listopada 1998 r. pomiary czasu pracy szwaczek przy wykonaniu określonego wyrobu zostały ustalone nowe normy pracy. Miało to dotyczyć kilkunastu szwaczek, w tym powódek. W dniu 25 listopada 1998 r. w czasie godzin pracy powódki zostały poinformowane, że pracodawca obniży im stawkę wynagrodzenia z 42 % ceny wyrobu do 28 % ceny wyrobu. Po analizie nowych norm pracy powódki doszły do wniosku, że ich zarobki ulegną obniżeniu i spadną poniżej minimum socjalnego. Kierowniczka zakładu krawieckiego tłumaczyła powódkom 26 listopada 1998 r., że po zakończeniu przez nie dotychczasowej produkcji i po podjęciu nowej będzie ponownie zmierzony czas pracy przy każdej operacji i zostaną opracowane nowe KBKN-y dla tej nowej produkcji. Powódki - wiedząc, jakie dotychczas osiągały zarobki pracując w systemie akordowym (570 – 750 zł brutto miesięcznie) – oświadczyły, że chcą porozmawiać w tej sprawie z prezesem zarządu i odmówiły świadczenia pracy przy produkcji nowego wyrobu. Było to 26 listopada 1998 r. w godzinach południowych. Prezes zarządu przybywszy do hali produkcyjnej, gdzie pracowały szwaczki, starała się wytłumaczyć im, że muszą ulec zmianie zasady wynagradzania, gdyż w przeciwnym razie Spółdzielnia grozi likwidacja. Wyjaśnienia prezesa nie przekonały powódek, które nadal nie podejmowały pracy przy nowym wyrobie, domagając się godziwej płacy. Następnego dnia, 27 listopada 1998 r., w godzinach rannych powódki kończyły starą produkcję, ale nie podjęły pracy przy nowym wyrobie, żądając zagwarantowania im wynagrodzenia według starych zasad. Około godziny 10<sup>00</sup> kadrowa poinformowała szwaczki, że nowa produkcja będzie wynagradzana według starych zasad i prosiła, aby przystąpiły do pracy. Potwierdziła to kierowniczka zakładu krawieckiego oświadczając, że za listopad i grudzień 1998 r. powódki będą miały wyliczone wynagrodzenie według starych KBKN-ów. Powódki zażądały potwierdzenia tej informacji na piśmie przez zarząd Spółdzielni, nadal powstrzymując się od świadczenia pracy. Prezes zarządu odmówiła złożenia powódkom w formie pisemnej oświadczenia o zagwarantowaniu w listopadzie i grudniu 1998 r.

wynagrodzenia wyliczonego według starych zasad. W godzinach popołudniowych 27 listopada 1998 r. powódki otrzymały pisemne oświadczenia pozwanej Spółdzielni o rozwiązaniu z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na tym, że nie świadczyły pracy. Mając na uwadze przytoczone ustalenia, Sąd Rejonowy ocenił, że powódki bezspornie dopuściły się naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 100 § 1 KP), ponieważ nie podjęły świadczenia pracy przy nowej produkcji, ale ze względu na przyczyny i okoliczności takiego zachowania powódek nie było to „ciężkie“ naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP. Wprowadzenie nowych norm pracy nie wymagało wypowiedzenia powódkom warunków pracy (dokonania wypowiedzenia zmieniającego), ale konieczne było zawiadomienie pracownic o tych zmianach co najmniej na dwa tygodnie przed ich wprowadzeniem (art. 83 § 4 KP). Zaniechanie przez pracodawcę takiego zawiadomienia powoduje, że pracownik może domagać się wynagrodzenia obliczonego według dawnej normy aż do upływu dwutygodniowego okresu liczonego od dnia powzięcia wiadomości o zmianie normy. Powódki 25 listopada 1998 r. dowiedziały się o wprowadzeniu nowych norm pracy oraz o tym, że już według nowych norm będą miały naliczone wynagrodzenie za cały listopad 1998 r. Zarobki powódek nie były wysokie, sytuacja finansowa pozwanej Spółdzielni była trudna. Skoro powódki żądały potwierdzenia na piśmie, że stare normy pracy będą obowiązywać do końca 1998 r., to - zdaniem Sądu Rejonowego – pracodawca kierując się zasadami współżycia społecznego mógł dla dobra Spółdzielni i dobra pracownic potwierdzić ten fakt. Uznając, że zachowanie powódek nie nosiło znamion „ciężkiego“ naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 § 1 KP przywrócił je do pracy, a na podstawie art. 57 § 1 i 2 KP zasądził na ich rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W wyniku apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z 24 maja 1999 r. [...] zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo w całości. W apelacji strona pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 KP przez błędną wykładnię tego przepisu polegającą na przyjęciu, że odmowa świadczenia pracy przez pracownika może nie stanowić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji uznając, że nie budzą wątpliwości, jednak dokonał ich odmiennej kwalifikacji prawnej. Dokonując wy-

kładni art. 100 § 1 KP Sąd Okręgowy uznał, że obowiązek pracownika dotyczący sumiennej i starannej pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych nie zwalnia pracownika z powinności świadczenia pracy nawet w przypadku krytycznego stosunku do wydawanych mu poleceń służbowych lub podejmowanych przez pracodawcę decyzji, których pracownik nie akceptuje. Wskazane przez Sąd Rejonowy okoliczności – niskie zarobki powódek, trudna sytuacja finansowa pozwanej Spółdzielni, nagła decyzja pracodawcy o zmianie norm pracy i tym samym obniżenie procentowego udziału wynagrodzenia szwaczek w cenie wyrobu – nie usprawiedliwiały odmowy świadczenia pracy przez powódki. Powódki przez dwa dni - 26 i 27 listopada 1998 r. – odmawiały podjęcia pracy przy nowym wyrobie nawet wtedy, gdy kadrowa i kierowniczka zakładu krawieckiego zapewniły je, że do końca 1998 r. zasady wynagradzania nie zostaną zmienione. Odmowa pracodawcy potwierdzenia na piśmie stosowania do końca roku starych zasad wynagradzania nie mogła stanowić usprawiedliwionej przyczyny odmowy świadczenia pracy przez powódki. Pertraktacje płacowe pracowników z pracodawcą nie powinny zakłócać normalnego toku pracy zakładu. Nic nie stało przeszkodzie, aby powódki świadcząc pracę prowadziły z pozwaną rozmowy na temat ich płacy. W przypadku braku porozumienia w tym przedmiocie powódki nie miały obowiązku pozostawać w stosunku pracy i mogły wypowiedzieć umowę o pracę.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosły powódki, domagając się zmiany zaskarżonego orzeczenia i oddalenia apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego, co oznaczałoby w konsekwencji przywrócenie powódek do pracy oraz zasądzenie na ich rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Jako podstawę kasacji powódki wskazały naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz art. 8 KP w związku z przyjęciem, że zachowanie powódek stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a zachowanie się pracodawcy nie nosi znamion nadużycia prawa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest usprawiedliwiona. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (ze skutkiem natychmiastowym) z winy pracownika powinno być stosowane wyjątkowo, z ostrożnością i wyłącznie z przyczyn wskazanych w art. 52 § 1 KP. Dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę w tym nadzwyczajnym trybie jest ograni-

czona do przypadków rażących. Naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie. Ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku, a zatem każdy przypadek musi podlegać indywidualnej ocenie.

Powódkom przypisane zostało naruszenie podstawowego obowiązku pracownika, jakim jest obowiązek świadczenia pracy. Sądy pierwszej i drugiej instancji były zgodne co do tego, że powódki swoim zachowaniem naruszyły art. 100 § 1 KP. Różniły się natomiast co do oceny, czy zachowanie powódek może być potraktowane jako „ciężkie“ naruszenie obowiązków pracowniczych, a więc naruszenie kwalifikowane. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (co do bezprawności) także zarzut wadliwości tego zachowania w płaszczyźnie podmiotowej (co do winy) i to wadliwości odpowiednio kwalifikowanej poprzez przypisanie pracownikowi winy w postaci „ciężkiej“, rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie tej subiektywnej wadliwości zachowania pracownika należy wziąć pod uwagę towarzyszące temu zachowaniu okoliczności, w tym stan świadomości i woli pracownika.

W rozpoznawanej sprawie nie można przypisać powódkom „ciężkiego“ stopnia winy - rażącego niedbalstwa lub złej woli. Prawidłowo ocenił tę przesłankę niezwłocznego rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę Sąd Rejonowy, uznając, że brak jest podstaw do przypisania powódkom „ciężkiego” naruszenia obowiązków pracowniczych. Okolicznościami częściowo usprawiedliwiającymi odmowę powódek przystąpienia do produkcji nowych wyrobów – a więc odmowę świadczenia pracy – było nagłe wprowadzenie przez pracodawcę nowych norm pracy (w przekonaniu powódek niekorzystnych dla nich jako pracowników, bo skutkujących obniżeniem wynagrodzenia) i niepewność co do zasad wynagradzania. Powódki domagały się jasnego określenia, według jakich zasad obliczone zostanie ich wynagrodzenie za listopad i grudzień 1998 r. W ich subiektywnym przekonaniu zasady wynagradzania miały być zmienione wstecz, od początku listopada 1998 r., za pracę już wykonaną. Ta decyzja pracodawcy przede wszystkim je poruszyła. Nowe normy pracy miały być wprowadzone przez pozwaną Spółdzielnię wbrew regułom wynikającym z art. 83 § 4 KP. Powódki oczekiwały potwierdzenia na piśmie przez prezesa zarządu Spółdzielni za-

pewnień kierowniczkii zakładu krawieckiego co do obliczenia wynagrodzenia do końca roku 1998 r. według starych zasad. Powódki zarabiałyy bardzo mało. W sytuacji zagrożenia ich żywotnych interesów – perspektywy dalszego obniżenia wynagrodzenia – oraz w sytuacji naruszenia prawa (art. 83 § 4 KP) przez pracodawcę, nie można im przypisać rażącego niedbalstwa i złej woli, chociaż zachowały się obiektywnie bezprawnie, niezgodnie z obowiązującym prawem, naruszając swoim zachowaniem art. 100 § 1 KP. W tych szczególnych okolicznościach brak było przesłanek do zastosowania przez pracodawcę nadzwyczajnego sposobu rozwiązania umów o pracę z winy pracownika. Rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP nie uzasadnia jakiegokolwiek zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz naruszenie tych obowiązków z winy umyślnej lub w wyniku rażącego niedbalstwa pracownika. Skoro zarzut błędnej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 KP okazał się uzasadniony, kasacja powódek podlegała uwzględnieniu.

Zarzut naruszenia art. 8 KP – dotyczący nadużycia prawa podmiotowego przez pracodawcę przy rozwiązywaniu z powódkami umów o pracę bez wypowiedzenia – okazał się o tyle nieuzasadniony, o ile ostatecznie przyjąć należało, że w ogóle nie było podstaw (z uwagi na brak jednej z przesłanek) do zastosowania przez pracodawcę tego trybu rozwiązania umów o pracę. Pracodawca naruszył więc art. 52 § 1 pkt 1 KP i z tej przyczyny powództwo o przywrócenie do pracy podlegało uwzględnieniu na podstawie art. 56 § 1 KP. Zarzut nadużycia prawa podmiotowego przez pracodawcę – ze względu na czynienie z tego prawa użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego – podlegałby natomiast rozważeniu wówczas, gdyby istniały przesłanki do zastosowania wobec powódek trybu rozwiązania umów o pracę przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 KP, jednak szczególne okoliczności przemawiałyby za uznaniem, że skorzystanie przez pracodawcę z tej możliwości nie stanowi wykonywania prawa (nie może być uważane za wykonywanie prawa), lecz jest jego nadużyciem nie korzystającym z ochrony. Ocena odnosząca się do naruszenia przez pracodawcę zasad współżycia społecznego - w związku z nagłym i ze skutkiem natychmiastowym (a nawet skutkiem wstecznym) wprowadzeniem nowych norm pracy i odmową potwierdzenia na piśmie gwarancji obliczania wynagrodzenia powódek według starych zasad do końca roku - miała natomiast znaczenie przy ocenie stopnia subiektywnej wadliwości zachowania powódek, stanowiąc element wpływający na przypisanie pracownikom lżejszego stopnia winy, nie mającego charakteru „ciężkiego“ zawinienia.

Podnoszone w uzasadnieniu kasacji okoliczności dotyczące tego, że zarząd pozwanej Spółdzielni nie wykonał uchwały rady nadzorczej nakazującej przywrócenie powódek do pracy oraz że pracownicy będące członkami pozwanej Spółdzielni zostały wykluczone z niej bez wysłuchania przez radę nadzorczą, nie miały doniosłości prawnej w odniesieniu do powódek, albowiem nie były one członkami Spółdzielni w chwili rozwiązywania z nimi umów o pracę i wobec tego nie stosuje się do nich reguł postępowania wewnątrzspółdzielczego obowiązujących przy wykluczaniu członka ze spółdzielni, a ponadto okoliczności te nie stanowiły przedmiotu ustaleń obydwu Sądów, wychodzą zatem poza podstawę faktyczną rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku i z tej przyczyny nie mogły być wzięte pod rozważenie w postępowaniu kasacyjnym.

W związku z tym, że Sąd Najwyższy stwierdził jedynie naruszenie prawa materialnego, a ustalenia faktyczne nie były w kasacji kwestionowane (poprzez zarzut naruszenia przepisów postępowania), możliwe stało się wydanie wyroku reformatoryjnego orzekającego co do istoty sprawy na podstawie art. 393<sup>15</sup> KPC. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 KPC.

=====