



Sygn. akt I PK 31/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa N. P.-C.

przeciwko "L." Technika Przemysłowa Spółce z o. o.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 6 października 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od powódki na rzecz
strony pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 czerwca 2011 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo N. P.-C. przeciwko "L." Technice Przemysłowej Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o przywrócenie do pracy i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od dnia 1 lipca 2003 r., ostatnio na stanowisku starszego specjalisty ds. sprzedaży. W zakładzie pracy istniała praktyka polegająca na tym, że pracownicy mogli w godzinach pracy załatwiać sprawy prywatne poza biurem, przy czym w takich sytuacjach powinni uprzednio uzyskać zgodę przełożonych na opuszczenie zakładu pracy, a gdy bezpośredni przełożony był nieobecny, o zgodę należało wystąpić do dyrektora handlowego-prokurenta Spółki D. T. lub do "kadrowej" K. S. Po uzyskaniu zgody pracownik wpisywał się do ewidencji wyjść. W większości przypadków pracownicy po otrzymaniu zgody przełożonego na opuszczenie pracy informowali również "kadrową", że wychodzą z pracy. W marcu 2010 r. ustalono nowe warunki przyznawania premii prowizyjnej dla pracowników Spółki w wysokości 4% zysku brutto od sprzedaży. Jednak w drugiej połowie sierpnia 2010 r. kierownictwo Spółki zorientowało się, że wysokość prowizji została ustalona niekorzystnie z punktu widzenia interesów gospodarczych pracodawcy. Nowe zasady prowizyjne powodowały bowiem, że pracownicy handlowi otrzymywali wyższe wynagrodzenia niż ich przełożeni oraz 2-3-krotnie wyższe pensje niż pracownicy zatrudnieni na porównywalnych stanowiskach i o zbliżonych kwalifikacjach. Po wykryciu tej okoliczności prokurent Spółki powiadomił pracowników o zaistniałej sytuacji i oznajmił, że kroki zmierzające do naprawy tego stanu rzeczy zostaną podjęte do przeprowadzenia w Niemczech konsultacji z udziałowcami Spółki. Od tego momentu w zakładzie pracy "panowała gorączkowa atmosfera". W dniu 30 sierpnia 2010 r. prokurent spotkał się z pracownikami działu, w którym pracowała powódka, w celu wyjaśnienia przyczyn zmiany zasad wynagradzania prowizyjnego. Zaproponował pracownikom zawarcie porozumień zmieniających warunki wynagradzania, przy czym planowana obniżka wynagrodzeń miała nastąpić od sierpnia 2010 r. Pracownicy mieli rozważyć

propozycję złożoną przez prokurenta do następnego dnia (31 sierpnia 2010 r.), przy czym prokurent nie oznajmił załodze, jakie skutki będzie miała odmowa wyrażenia zgody na zawarcie porozumień zmieniających. Bezpośrednio po zakończeniu tego spotkania powódka udała się do "kadrowej", która w odpowiedzi na pytanie, jak będzie wyglądać "sytuacja zarobkowa" powódki w przyszłości, oznajmiła, że pracodawca najprawdopodobniej zaproponuje powódce zawarcie porozumienia zmieniającego warunki wynagradzania. W dniu 31 sierpnia 2010 r. powódka przebywała w miejscu pracy od godziny 7.15. W jej dziale panowała bardzo nerwowa atmosfera, w związku z czym wszyscy pracownicy wykazywali objawy typowe dla sytuacji stresowych (dolegliwości żołądkowe, konieczność korzystania z toalety itp.). Powódka czuła się źle, miała biegunkę, ból żołądka, nudności, drżenie, pocila się i w tej sytuacji podjęła decyzję, że uda się do lekarza. O godzinie 10.30 powódka wysłała do prokurenta Spółki, "kadrowej" i swego bezpośredniego przełożonego G. P. e-mail o treści "Zawiadamiam, że gorzej się poczułam i muszę wyjść do lekarza. Nie ma obecnie w biurze przełożonego dlatego informuję o tym drogą mailową". Następnie powódka dokonała stosownego wpisu w księdze wyjść, po czym wyszła z biura. Powódka nie czekała na ewentualną odpowiedź zwrotną w sprawie swego e-maila, chciała jak najszybciej znaleźć się u lekarza. Po wyjściu z budynku minęła przelotem "kadrową" i nie zatrzymując się udała się prosto do swojego samochodu. "Kadrowa" sprawdziła na recepcji wpisy w księdze wyjść oraz skrzynkę mailową, a następnie zapytała przełożonych powódki, czy udzielili jej zgody na wyjście z pracy. G. P. i D. T. zaprzeczyli, a następnie zapoznali się z treścią e-maila powódki. Na prośbę kadrowej G. P. usiłował skontaktować się telefonicznie z powódką, lecz jej telefon komórkowy był wyłączony, dlatego przełożony ograniczył się do wysłania powódce e-maila przypominającego, że zgodnie z regulaminem pracy powinna dysponować uprzednią zgodą na opuszczenie zakładu pracy. W międzyczasie powódka miała wizytę u lekarza, w czasie której zdiagnozowano u niej grypę jelitową. Lekarz zalecił jej dietę oraz odpoczynek i wystawił zwolnienie chorobowe do końca tygodnia. W czasie wizyty u lekarza powódka miała wyłączony telefon. Niezwłocznie po zakończeniu wizyty powódka zadzwoniła do G. P. i oznajmiła, że źle się poczuła, udała się do lekarza i otrzymała zwolnienie chorobowe. Oświadczeniem z dnia 31 sierpnia 2010 r. Spółka

rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na samowolnym, bezprawnym opuszczeniu miejsca pracy w dniu 31 sierpnia 2010 r. o godzinie 10.31. W piśmie rozwiązującym umowę pracodawca dodał, że opuszczenie przez powódkę stanowiska pracy - w kontekście zapowiedzi dokonania przez niego wypowiedzeń zmieniających warunki płacowe - było podyktowane wyłącznie zamiarem uniemożliwienia Spółce wręczenia jej w dniu 31 sierpnia 2010 r. oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków płacy.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione. Sąd Rejonowy wywiódł, że jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy oraz regulaminu pracy i porządku (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.). Zdaniem Sądu, wysłanie przez powódkę informacji e-mailowej do przełożonych o opuszczeniu przez nią zakładu pracy było "niewystarczające" dla przyjęcia, że opuszczenie miejsca pracy nastąpiło zgodnie z obowiązującym w Spółce porządkiem. Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne twierdzenia powódki, że dopiero z treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę dowiedziała się, iż stanowisko pracy można było opuścić tylko za zgodą przełożonego. O konieczności uzyskania zgody przełożonego na wyjście z pracy wiedzieli wszyscy pracownicy Spółki, gdyż taki zwyczaj "był utarty", a ponadto taki obowiązek wynikał wprost z treści regulaminu pracy obowiązującego w pozwanej Spółce. W dodatku, powódka miała obiektywną możliwość osobistego poinformowania "kadrowej" o konieczności wyjścia z pracy, tymczasem - pomimo przypadkowego spotkania jej przed siedzibą zakładu pracy - nie zapytała jej o zgodę na wyjście ani nie poinformowała o przyczynie opuszczenia stanowiska pracy. Sąd pierwszej instancji uznał, że powódka samowolnie i bez zgody swoich przełożonych opuściła zakład pracy w godzinach przeznaczonych na świadczenie pracy, czym naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze polegające na obowiązku przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku i czasu pracy oraz regulaminu pracy. Wobec braku podstaw z art. 56 k.p. Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Wyrokiem z dnia 6 października 2011 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w . kosztach postępowania apelacyjnego. Sąd odwoławczy przyjął ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy oraz ich ocenę prawną za własne i zwrócił uwagę, że natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z winy pracownika jest "środkiem wyjątkowym", mającym zastosowanie tylko "w obliczu zdarzeń, które podważają sens dalszego trwania stosunku pracy". Sąd odwoławczy jest zdania, że do takiego zdarzenia doszło w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, co usprawiedliwia wniosek, że dalsze zatrudnianie powódki jest "niedopuszczalne". Pozwany pracodawca zasadnie postawił powódce zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, bowiem "powódka świadomie i w zaplanowany sposób podjęła działania zmierzające do uniemożliwienia pracodawcy dokonania jej wypowiedzenia zmieniającego". Okoliczności faktyczne sprawy w sposób ewidentny potwierdzają tezę, że postępowanie powódki celowo zmierzało do tego, aby uniemożliwić pracodawcy dokonanie zmiany jej warunków płacowych. Powódka była doskonale zorientowana co do korzyści finansowych, jakie mogła uzyskać opóźniając dokonanie wypowiedzenia zmieniającego o jeden miesiąc (możliwość otrzymania nagrody rocznej i wyższego wynagrodzenia przez dodatkowy miesiąc) i świadomie realizowała swoje zamierzenia. Z tych względów wykorzystwała wystąpienie dolegliwości zdrowotnych i opuściła zakład pracy bez uzyskania zgody przełożonych. Wysłanie przez powódkę e-maili informujących o konieczności opuszczenia stanowiska pracy było - w ocenie Sądu drugiej instancji - niewystarczające. W dniu 31 sierpnia 2010 r. wszyscy przełożeni powódki byli obecni w pracy, nie było więc przeszkód, aby powódka weszła do sali konferencyjnej w celu zapytania ich o zgodę na opuszczenie zakładu pracy. Ponadto powódka miała możliwość zgłoszenia potrzeby wyjścia "kadrowej", którą spotkała przy wyjściu z biura. Sąd odwoławczy podkreślił, że nie kwestionuje istnienia dolegliwości trawiennych powódki potwierdzonych zaświadczeniem lekarskim, niemniej jednak "okoliczności i tło zdarzenia" w sposób niewątpliwy wskazują, że stan zdrowia pracownicy nie był na tyle zły, by nie mogła poinformować przełożonych o wyjściu. Zdaniem Sądu, "zastanawiające" jest także to, że stan zdrowia powódki uległ "drastycznemu pogorszeniu w tym samym

momencie". Zatem wszystkie okoliczności faktyczne sprawy wskazują na "celowe, nacechowane złą wolą i winą w stopniu wymaganym przez art. 52 § 1 k.p. działania powódki". W tym stanie rzeczy Sąd drugiej instancji nie znalazł podstaw do zmiany orzeczenia Sądu Rejonowego.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - wskutek błędnego przyjęcia, iż opuszczenie przez nią stanowiska pracy przed zakończeniem pracy spowodowane złym stanem jej zdrowia, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz 2) art. 61 § 2 i art. 355 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. - wskutek wadliwego uznania, że nie zawiadomiła skutecznie pracodawcy o potrzebie przedwczesnego opuszczenia zakładu pracy w celach prywatnych i że nie dochowała w tym zakresie należytej staranności. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżąca wywiodła w szczególności, że przyczyną wcześniejszego opuszczenia przez nią stanowiska pracy było jej złe samopoczucie i poważne problemy układu trawiennego wywołane wirusem grypy jelitowo-żołądkowej, co potwierdził lekarz. Zły stan zdrowia powódki nie był w toku procesu kwestionowany. Zastosowany w tym przypadku przez powódkę "elektroniczny" tryb powiadomienia o konieczności wyjścia z pracy był dopuszczalną formą składania oświadczeń przez pracownika. Zachowaniu powódki nie można zatem przypisać cech działania bezprawnego, bowiem opuszczenie przez nią zakładu pracy nastąpiło po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy o konieczności udania się do lekarza. Nie można przyjąć, że powódka działała z winy umyślnej lub z rażącym niedbalstwem ani też, że jej zachowanie spowodowało szkodę u pozwanego pracodawcy. Skoro powódka nie naruszyła z winy umyślnej (lub rażącego niedbalstwa) podstawowych obowiązków pracowniczych, to Spółka nie miała podstaw do rozwiązania z nią stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. To zaś powoduje, że powództwo jest uzasadnione. Powódka wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od Spółki na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 24.118 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną Spółka wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest pozbawiona usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie może zostać uwzględniona. Zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., w postępowaniu kasacyjnym Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. W ramach zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 61 § 2 i art. 355 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) powódka zarzuciła błędne przyjęcie, że opuszczenie przez nią stanowiska pracy, spowodowane złym stanem jej zdrowia, było przejawem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającym rozwiązanie z nią stosunku pracy przez pracodawcę oraz że nie dochowała należytej staranności w zawiadomieniu pracodawcy o potrzebie wcześniejszego wyjścia z pracy celem załatwienia spraw prywatnych. Tak sformułowane zarzuty nie odnoszą się jednak do stanu faktycznego stanowiącego podstawę zaskarżonego wyroku. Zarzut obrazy przepisów prawa materialnego, oparty na odmiennej ocenie stanu faktycznego od ustalonego przez Sąd orzekający, nie może być jednak usprawiedliwioną podstawą skargi kasacyjnej. Z ustaleń przyjętych przez Sąd drugiej instancji wynika w szczególności, że powódka w dniu 31 sierpnia 2010 r. wykorzystwała złe samopoczucie i potrzebę udania się do lekarza w trakcie godzin pracy, aby celowo (świadomie) nie dopuścić do wręczenia jej przez pracodawcę tego dnia oświadczenia woli o zmianie warunków wynagradzania (premiowania), dzięki czemu przynajmniej przez kolejny miesiąc mogła liczyć na zachowanie prawa do pobierania dotychczasowego - korzystniejszego dla niej - wynagrodzenia. Sąd Najwyższy konsekwentnie prezentuje przy tym stanowisko, że stany świadomości człowieka takie, jak wola, cel działania, zamiar, są elementem ustaleń stanu faktycznego, wyłączonym spod kontroli kasacyjnej (por. wyroki z dnia 6 listopada 1996 r., II UKN 9/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 201; z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 534/97, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 215; z dnia 19 lipca 2000 r., II CKN 279/00, LEX nr 533854; z dnia 8 grudnia 2000 r., I CKN 1233/00, LEX nr

536988; z dnia 6 września 2000 r., II CKN 1093/00, LEX nr 51990; z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 106/01, LEX nr 564458; z dnia 27 lipca 2010 r., II CSK 147/10, LEX nr 621139 oraz z dnia 26 stycznia 2011 r., I UK 281/10, LEX nr 786372).

Przedstawione w skardze zarzuty naruszenia prawa materialnego należy więc odnieść do ustaleń, że powódka opuściła w dniu 31 sierpnia 2010 r. miejsce pracy, bez uprzedniej zgody przełożonych oraz że działała w celu odniesienia korzyści płacowych kosztem pracodawcy. W szczególności podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku są ustalenia, że "powódka świadomie i w zaplanowany sposób podjęła działania zmierzające do uniemożliwienia pracodawcy dokonania jej wypowiedzenia zmieniającego", jej "postępowanie celowo zmierzało do tego, aby uniemożliwić pracodawcy dokonanie zmiany jej warunków płacowych", była "doskonale zorientowana co do korzyści finansowych, jakie mogła uzyskać opóźniając dokonanie wypowiedzenia zmieniającego o jeden miesiąc", "wykorzystała wystąpienie dolegliwości zdrowotnych i opuściła zakład pracy bez uzyskania zgody przełożonych", nie było przeszkód, aby zgodę na opuszczenie zakładu pracy uzyskała a "stan zdrowia pracownicy nie był na tyle zły, by nie mogła poinformować przełożonych o wyjściu".

Takie zachowanie spełnia przesłanki rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dotyczące naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego (przestrzegania porządku i obowiązującego czasu pracy), rodzaju winy (działanie celowe z winy umyślnej) oraz zagrożenia interesów pracodawcy.

Z tych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).