



Sygn. akt II PK 139/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa K. Z.

przeciwko Miejskim Zakładom [...] o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 kwietnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 14 maja 2013 r.

**uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej powództwo o
przywrócenie do pracy oraz rozstrzygającej o kosztach
postępowania dotyczących tego roszczenia i w tym zakresie
sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. uwzględnił apelację pozwanego pracodawcy i wyrokiem z 14 maja 2013 r. zmienił uwzględniający powództwo o przywrócenie do pracy wyrok Sądu Rejonowego z 11 września 2010 r. w punkcie I, w ten sposób, że powództwo o przywrócenie do pracy oddalił, orzekając jednocześnie o kosztach postępowania.

Pozwany zatrudniał powoda jako kierowcę autobusu. Rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia 9 września 2009 r. Zarzucił powodowi niezgodne z przeznaczeniem wykorzystanie czasu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy udzielonego przez pracodawcę do wykonywania czynności związkowych. Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy na stanowisko kierowcy. Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 16 listopada 2010 r. oddalił apelację pozwanego pracodawcy. Za nieuzasadnione uznał twierdzenia pozwanego, iż powód wykorzystał zwolnienie do pracy na działalność związkową niezgodnie z celem tego zwolnienia. W aspekcie kolejnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd pierwszej instancji ustalił w obecnej sprawie, że po wygranej sprawie powód 22 listopada 2010 r. zgłosił się do pracy i pracodawca przywrócił go do pracy. Jednocześnie nie dopuścił powoda do pracy kierowcy ze względu na brak aktualnego prawa jazdy. Powód w okresie od 19 do 24 listopada 2010 r. „we własnym zakresie na własny koszt” ukończył pozytywnie szkolenie w ośrodku szkolenia kierowców. Natomiast 2 grudnia 2010 r. uzyskał wymagane badanie psychologiczne. Pismem z 1 grudnia 2010 r., doręczonym powodowi 8 grudnia 2010 r., pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 3 k.p. Przyczyną była „zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy autobusu. Zgodnie z ustawą z 17 listopada 2006 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz ustawy Prawo o ruchu drogowym prawo jazdy powoda jest nieważne od 10 września 2010 r. z uwagi na to, że nie dopełnił formalności i nie przedstawił nowego prawa jazdy, na dzień dzisiejszy nie posiada uprawnień do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy autobusu”. Sąd Rejonowy (pierwszej instancji) wyrokiem z 11 września 2012 r. uwzględnił powództwo o przywrócenie do pracy, gdyż powód nie utracił przejściowo uprawnień kierowcy wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych, popełnienia wykroczenia lub przestępstwa, nie został też pozbawiony uprawnień

przez organ. To, że w chwili zgłoszenia gotowości do pracy (22 listopada 2010 r.) po prawomocnym wyroku przywracającym go do pracy, nie posiadał wymaganych kwalifikacji nie świadczy o jego winie i złej woli, niedbalstwie lub lekkomyślności. Powód podjął starania w celu aktualizacji niezbędnych uprawnień i uzyskał je 24 listopada 2010 r., natomiast orzeczenie psychologiczne uzyskał 2 grudnia 2010 r. W dniu rozwiązania stosunku pracy (8 grudnia 2010 r.) posiadał ważne dokumenty do wykonywania zawodu kierowcy. Bez znaczenia jest to, że pozwany wcześniej informował pracowników o konieczności aktualizacji uprawnień, gdyż powód od 9 września 2009 r. nie był pracownikiem. W jego sytuacji niezawiniony i przejściowy brak uprawnień wynikał z faktu, że w okresie postępowania sądowego powód nie był pracownikiem. Po korzystnym wyroku z 16 listopada 2010 r. poczynił odpowiednie działania w celu aktualizacji uprawnień wymaganych na stanowisku kierowcy. Wcześniej nie spoczywał na nim obowiązek posiadania niezbędnych dokumentów. Przyczyna rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 3 k.p. była nieuzasadniona, gdyż przejściowy brak uprawnień nie wynikał z winy powoda. Pozwany mógł powierzyć powodowi czasowo inne stanowisko. Nie powinien zwalniać powoda z pracy w szczególnym trybie kilkanaście dni po przywróceniu powoda do pracy. W apelacji pozwany zarzucił naruszenia prawa procesowego i materialnego. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku z 14 maja 2013 r. oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z art. 52 § 1 pkt 3 k.p. Powód zgłaszając się do pracy 22 listopada 2010 r. nie miał ważnego prawa jazdy, czyli nie posiadał uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy autobusu. „Poskutkowało to niemożnością dopuszczenia powoda do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy autobusu”. Równocześnie powód od 19 listopada 2010 r. do 2 grudnia 2010 r. ukończył szkolenie i przeprowadził badania psychologiczne nie informując o tym pracodawcy. Powód uzyskał prawo jazdy kategorii D w 1985 r., dlatego zgodnie ze zmianą prawa był zobowiązany do 10 września 2010 r. odbyć określone szkolenie, wykonać badania oraz uzyskać wpis do prawa jazdy. Niespełnienie tych warunków do 8 grudnia 2010 r. było przeszkodą w wykonywaniu pracy kierowcy, o czym powód był poinformowany w piśmie z 22 listopada 2010 r. Nieuzasadnione jest stanowisko Sądu Rejonowego, że w świetle przepisów art. 3

ust. 2 pkt 2b ustawy z 17 listopada 2006 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym w związku z art. 97 ust. 1 i art. 97a ustawy z 20 czerwca 1997 r. prawo o ruchu drogowym oraz w związku z art. 39a ust. 1 i 2 ustawy z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym, na powódzie nie spoczywał żaden obowiązek zadbania we wcześniejszym terminie o posiadanie niezbędnych dokumentów i że jego zachowanie nie było zawinione, nie polegało na złej woli ani też nie było rażącym niedbalstwem. O obowiązku aktualizacji uprawnień pozwany informował kierowców jeszcze przed rozwiązaniem z powodem stosunku pracy 8 września 2009 r. Powód powinien posiadać o tym wiedzę również z racji funkcji związkowych. Istotna zmiana przepisów, pociągająca obowiązek dodatkowych szkoleń i badań oraz wymiany prawa jazdy, musiała być omawiana i komentowana wśród pracowników. Błędne są wnioski, że powód nie miał możliwości ani obowiązku zapoznania się z informacjami w zakresie nowych regulacji dla kierowców. Nie można było zatem ustalić, że utrata uprawnień nie była zawiniona. Powód nie informował pracodawcy o staraniach o uzyskanie utraconych uprawnień. Pracodawca nie miał żadnej pewności, że powód będzie kiedykolwiek zdolny do wykonywania pracy kierowcy autobusu i kiedykolwiek przystąpi do pracy na tym stanowisku. Powód czekał na rozstrzygnięcie w poprzedniej sprawie do wyroku 16 listopada 2010 r. i gdyby przegrał to nie robiłby wymaganych uprawnień. Wskazana przyczyna rozwiązania umowy był więc rzeczywista, konkretna i prawdziwa. Powód nie dopełnił obowiązku uzyskania uprawnień lub przynajmniej poinformowania pozwanego o swoich działaniach zmierzających do ich uzyskania i tym samym nie wywiązał się ze swoich obowiązków, które warunkowały dopuszczenie go do pracy na stanowisku kierowcy autobusu. Zachowanie to nosiło cechy zawinienia co najmniej w postaci niedbalstwa i lekkomyślności. Powód nie dołożył należytej staranności zarówno przy terminowości uzyskiwania utraconych uprawnień do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy autobusu, jak również przy przekazaniu pozwanemu informacji o poczynionych przez niego staraniach zmierzających do ich uzyskania. W sytuacji, w której pracodawca posiadałby wiedzę o czynnościach powoda ocena zaistniałego stanu faktycznego niewątpliwie byłaby inna albowiem uzasadnione i możliwe byłoby wówczas twierdzenie o traktowaniu braku posiadanych uprawnień jedynie jako stan przejściowy a nie trwała przeszkoda w wykonywaniu pracy na

stanowisku kierowcy. Zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku może nosić cech lekkiego niedbalstwa lub lekkomyślności. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 3 k.p. w sytuacji, gdy pracodawca nie był w stanie powierzyć powodowi wykonywania innej pracy zgodnie z łączącą strony umową o pracę było uzasadnione.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1) art. 52 § 1 pkt 3 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że utrata przez powoda uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy miała charakter zawiniony, uzasadniający rozwiązanie z powodem umowy o pracy bez wypowiedzenia, podczas gdy miała charakter tymczasowy i została sanowana przez powoda w terminie do złożenia odwołania do Sądu pracy od rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia; 2) art. 30 § 4 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem z winy pracownika była prawdziwa i rzeczywista, albowiem powód w sposób zawiniony utracił uprawnienia do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy; 3) art. 227 i art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 382 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i ustalenie, że powód ponosi winę w czasowej utracie uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, która przejawia się na niewystąpieniu przez powoda o aktualizację uprawnień we właściwym czasie oraz niepoinformowaniu pracodawcy o podjętych przez powoda we własnym zakresie działaniach zmierzających do uzyskania tych uprawnień.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi uzasadniałyby wniosek o zmianę zaskarżonego i orzeczenie co do istoty przez uwzględnienie powodztwa o przywrócenie do pracy, jednak skarżący wnioskuje jedynie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Regulacja z art. 52 § 1 pkt 3 k.p. prócz winy wymaga także naruszenia obowiązku. Skutkiem ma być trwała lub okresowa utrata uprawnień. Chodzi o trwalszą utratę uprawnień (czasową albo stałą), wynikającą z ustawy, orzeczenia

albo decyzji, ale nie o taką, która zależy od krótkiej sytuacji przejściowej. Ważenie tej oceny nie może pomijać szczególnego rygoru ustania zatrudnienia bez wypowiedzenia, czyli bez ochronnego wypowiedzenia.

Obowiązek aktualizacji uprawnień dla kierowców określa ustawa z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz.U. z 2004 r. Nr 204, poz. 2088 ze zm.). Powód w zakreślonej w ustawie dacie do 10 września 2010 r. (art. 3 ust. 2 pkt b ustawy z 17 listopada 2006 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie ustawy Prawo o ruchu drogowym, Dz.U. Nr 235, poz. 1701) nie uzyskał wymaganego wpisu do prawa jazdy. W zaskarżonym wyroku przyjęto, że zawinione zachowanie powoda wynikało z zaniechania tego obowiązku do tego terminu. Rzecz jednak w tym, że powód w tym czasie nie był pracownikiem, czyli od poprzedniego rozwiązania stosunku pracy do obecnego przywrócenia do pracy. Zarzut zaniechania działania jako podstawa winy nie jest uprawniony, gdyż obowiązek odbycia szkolenia okresowego i uzyskania wymaganego badania oraz wpisu do prawa jazdy dotyczył kierowców wykonujących przewóz drogowy. Obowiązek ten odnosi się do kierowców czynnych zawodowo („*wykonujących przewóz drogowy*”), a więc pozostających w określonym zatrudnieniu czy działalności. Określa to wyraźnie art. 3 ust. 2 ustawy z 17 listopada 2006 r. a także art. 39d ust. 1 pkt 2 ustawy z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym. Z tego ostatniego przepisu jednoznacznie wynika, że do szkolenia okresowego może przystąpić osoba wykonująca przewóz drogowy na rzecz podmiotu mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Ponadto to przedsiębiorca lub inny podmiot wykonujący przewóz drogowy był zobowiązany do kierowania kierowców na szkolenia okresowe i badania lekarskie oraz psychologiczne (art. 39l ust. 1 pkt 1 a i b ustawy z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym). Łączy się z tym określona regulacja dotycząca kosztów badań i szkoleń, które ponosi lub może ponosi pracodawca (art. 39l ust. 1 pkt 2 i ust. 2 tej ustawy). Powód jednak nie pozostawał w zatrudnieniu, gdyż wcześniej rozwiązano z nim stosunek pracy. Nie miał pewności czy jego powództwo zakończy się powodzeniem. Pozwany pracodawca nie kierował go na wymagane szkolenie okresowe i badania. Z drugiej strony powód przed przywróceniem do pracy nie starał się o aktualizację uprawnień, skoro nie pracował i nie wykonywał przewozu jako kierowca. Innymi

słowy utrata uprawnień nastąpiła z mocy ustawy (upływu terminu) i w tym znaczeniu nie była zawiniona, skoro obowiązek skierowany był do kierowców wykonujących przewóz (czyli pozostających w zatrudnieniu lub działalności) a ponadto oparty był na określonym skierowaniu kierowcy przez pracodawcę. Do czasu przywrócenia powoda do pracy warunki te nie były spełnione. Wymaganie zatem od powoda aktualizacji uprawnień na dzień 10 września 2010 r. nie było uprawnione, skoro nie było zatrudniony.

Inną kwestią jest czas po przywróceniu powoda do pracy na podstawie wyroku z 16 listopada 2010 r. Powód jeszcze przed zgłoszeniem gotowości do pracy 22 listopada 2010 r. rozpoczął 19 listopada kurs szkoleniowy, który zakończył pozytywnie 24 listopada 2010 r. Natomiast 2 grudnia 2010 r. przeszedł badanie i uzyskał potwierdzenie zdolności do pracy. Na dzień rozwiązania umowy 8 grudnia 2010 r. spełniał warunki wymagane od kierowcy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia narusza więc właściwą relację między działaniem pracodawcy i staraniem pracownika, albowiem jak wskazano reżim z art. 52 § 1 pkt 3 k.p. odnosi się do stałego lub okresowego a nie krótkotrwałego braku uprawnień. Brak było właściwej relacji pracodawcy z pracownikiem, który spełniał warunki i następnego dnia (9 grudnia 2010 r.) uzyskał wpis do prawa jazdy. Takie działanie godzi w minimum bezpieczeństwa, która pracodawca mógł i powinien zapewnić pracownikowi. Zwłaszcza, że po zgłoszeniu gotowości do pracy pracodawca nie odmówił dalszego zatrudniania pracownika ze względu na brak uprawnień. Doszło wówczas co najmniej do okresowej modyfikacji treści zatrudnienia. Powód nie mógł od razu z braku uprawnień wykonywać pracy kierowcy, jednak w niekrótkim czasie spełnił wymagane warunki. Zachodzi więc co najmniej dysonans między przywróceniem do pracy i prawem do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy po poprzednim rozwiązaniu stosunku pracy (orzeczenie w tym zakresie jest prawomocne) a stwierdzeniem, że powód po zakończeniu procesu nie zgłosił gotowości do pracy.

Reasumując szczególny tryb z art. 52 § 1 pkt 3 k.p. odnosi się do trwałej lub okresowej a nie przejściowej (krótkiej) utraty uprawnień. Konieczne są ponadto naruszenie przez pracownika prawa pozytywnego i jego wina w utracie uprawnień. W sytuacji ustalonej w sprawie powód temporalnie nie był w stosunku pracy i utracił

uprawnienia wobec zmiany ustawy. Chodziło o dostosowanie prawa polskiego do wymagań prawa unijnego (implementację do polskiego systemu prawnego postanowień dyrektywy 2003/59/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie wstępnej kwalifikacji i okresowego szkolenia kierowców niektórych pojazdów drogowych do przewozu rzeczy lub osób). Powód nie pozostawał w zatrudnieniu od 10 września 2009 r. do 22 listopada 2010 r. i nie można stwierdzić, że 10 września 2010 r. czyli w dacie określonej w ustawie i w piśmie rozwiązującym umowę o pracę utracił uprawnienia z przyczyn zawinionych. Obowiązek aktualizacji uprawnień odnosił się do kierowców czynnych, czyli wykonujących zatrudnienie lub działalność, przy czym obowiązek skierowania spoczywał na pracodawcy. Ocena Sądu Okręgowego, że powód od 10 września 2010 r. miał nieważne prawo jazdy nie byłaby bez znaczenia, gdy powód pozostawał nieprzerwanie w zatrudnieniu i nie uzyskał niezbędnych uprawnień. Stwierdzenie to należałoby jednak dalej uwarunkować tym, że nie zawsze utrata uprawnień musi być zawiniona. Wówczas powód mógłby liczyć na przeniesienie do innej pracy lub wypowiedzenie zmieniające. Miał wszak niemały staż pracy jako kierowca w zatrudnieniu u pozwanego.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.). Orzeczenie kasacyjne obejmuje pkt 1 zaskarżonego wyroku. Sentencja orzeczenia ma charakter opisowy, czyli prócz pkt 1 i 4 ma także na uwadze (objęty skargą) pkt 3 zaskarżonego wyroku, gdyż trudno odkodować czy w pkt 3 zawarte jest orzeczenie o kosztach postępowania związanych z roszczeniem o przywrócenie do pracy. Wykładni w tym zakresie powinien dokonać Sąd Okręgowy i ostatecznie rozstrzygnąć o kosztach postępowania (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 394¹ § 3 k.p.c. oraz art. 108 § 2 i 398²¹ k.p.c.).