

Czy milczenie oznacza zgodę na bezprawne działania



Rafał Krawczyk

sędzia Sądu Okręgowego
w Toruniu

Czasem zdarza się, że pracownik za milczącym bądź jawnym przyzwoleniem przełożonych narusza ciążące na nim obowiązki. Pojawia się wówczas pytanie, czy taka dorozumiana lub nawet wyrażona wprost akceptacja przełożonego dla nagannych zachowań pracownika stoi na przeszkodzie zastosowaniu wobec niego sankcji dyscyplinarnych, z najcięższą w postaci rozwiązania umowy bez wypowiedzenia włącznie. Tym ciekawym zagadnieniem zajął się Sąd Najwyższy w wyroku z 26 lipca 2012 r. (I PK 39/12, LEX nr 1222144). Sprawa dotyczyła zwolnionego dyscyplinarnie pracownika dozoru górniczego, który

falszował dokumentację dotyczącą zjazdów do kopalni, przy czym podobnie postępowali nie tylko inni pracownicy, ale i jego przełożony. Zwolniony pracownik, po oddaleniu jego powództwa przez sąd pierwszej instancji, wygrał sprawę przed sądem drugiej instancji i został przywrócony do pracy. Sąd Najwyższy, do którego wniesiono skargę kasacyjną, był innego zdania i wyraził pogląd, że zachowania przełożonego co do zasady nie zwalniają pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania. SN, oceniając zgodę przełożonych na naganne zachowania pracownika – w kontekście prawa pracodawcy do stosownej reakcji – zwrócił uwagę na to, że zgodność lub niezgodność z prawem ma charakter zbiektywizowany. Zachowanie przełożonych pracownika zezwalających na naruszanie obowiązków nie ma normotwórczego charakteru. Nie tworzy ono prawa zakładowego, wyłączającego bezprawność pewnych zachowań. Sąd Najwyższy zauważył, że – pomijając przełożonych najwyższego szczebla – niżsi rangą przełożeni także są pracownikami. Nie są oni uprawnieni

do pełnego reprezentowania pracodawcy. Mogą tylko kierować procesem pracy, a więc wydawać polecenia podległym pracownikom. Przełożony dysponuje zatem jedynie wyinkiem uprawnień kierowniczych pracodawcy. Prawo do tworzenia generalnych zasad postępowania w zakładzie pracy należy zaś do osób reprezentujących pracodawcę w zakresie prawa pracy. Również w kontekście oceny subiektywnego stopnia winy pracownika rażącym uproszczeniem byłoby przyjęcie, że aprobata przełożonych wyłącza winę zatrudnionego. Naruszenie wielu obowiązków pracowniczych jest i powinno być dla każdego oczywiste. Przykładowo w wyroku z 23 lipca 1987 r. (I PRN 36/87, OSNC 1989/2/32) SN zauważył, że nie może być żadnego marginesu tolerowania spożywania przez zatrudnionego alkoholu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, choćby było to praktykowane lub tolerowane przez jego przełożonych. W wyrokach z 10 września 1997 r. (I PKN 244/97, OSNP 1998/12/358) i z 4 kwietnia 2006 r. (I PK 161/05, Pr.Pracy 2006/11/33) SN trafnie uznał także, że bezkrytyczne wykonanie przez pracownika

bezprawnych poleceń przełożonych może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. SN wyprowadził z tych poglądów ogólny wniosek, z którym moim zdaniem należy się zgodzić, że zachowania przełożonego co do zasady nie zwalniają pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania. Pracownik, który mając świadomość bezprawności swoich działań, decyduje się je podjąć – nawet przy aprobacie przełożonego – musi liczyć się z surowymi konsekwencjami, i to nawet wtedy, gdy pracodawca nie zdecydował się na zastosowanie sankcji wobec niewłaściwie postępującego przełożonego. Jedynym sposobem obrony pracownika wydaje się w takim przypadku wykazanie, że przy uwzględnieniu jego wiedzy, doświadczenia i pozycji zawodowej nie potrafił rozpoznać znaczenia swoich zachowań, a aprobata przełożonych mogła wzbudzić w nim uzasadnione przeświadczenie, że postępuje właściwie. Taka próba uwolnienia się od odpowiedzialności za naruszenie obowiązków może być jednak, moim zdaniem, skuteczna tylko w przypadku pracowników zajmujących niższe szczeble w hierarchii zawodowej pracodawcy.