

**Wyrok z dnia 10 kwietnia 1997 r.  
I PKN 94/97**

**Sąd pracy nie jest uprawniony do korygowania zgodnej z prawem decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy i nie ma uzasadnienia powoływanie się przez pracownika na zasadę równych praw, jeżeli zarzucone mu przewinienie stanowiło naruszenie istotnych obowiązków pracowniczych.**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Zbigniew Myszk (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 1997 r. sprawy z powództwa Dariusza Ł. przeciwko Wojewódzkiej Kolumnie Transportu Sanitarnego w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 28 listopada 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Giżycku wyrokiem z dnia 16 sierpnia 1996 r. przywrócił powoda Dariusza Ł. do pracy na poprzednich warunkach w pozwanej Wojewódzkiej Kolumnie Transportu Sanitarnego w S., a nadto zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 585,87 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także zwrot kosztów postępowania. Sąd ten ustalił, że wprawdzie powód dopuścił się przypadków opuszczania miejsca pracy, spóźniania się do pracy, a także w dniu 31 maja 1995 r. pozostawił bez zabezpieczenia samochód służbowy, co doprowadziło do jego uszkodzenia, to podjęta przez pozwaną decyzja o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była środkiem niewspółmiernym do rodzaju i wagi ujawnionych przewinień pracowniczych.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanej Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 28 listopada 1996 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo, uznając że Sąd Rejonowy dokonał niewłaściwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że przepisy art. 100 KP, nakładające na pracowników obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy i stosowania się do poleceń przełożonych dotyczących umówionej pracy, wymagają od pracownika także dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony mienia pracodawcy. Dlatego pozostawienie przez powoda w dniu 31 maja 1995 r. nie zabezpieczonego samochodu służbowego, które doprowadziło do przypadkowego uruchomienia tego pojazdu przez pacjentów szpitala psychiatrycznego, których powód miał przewozić, oraz do uszkodzenia samochodu służbowego, uzasadniało wypowiedzenie mu umowy o pracę. Sąd Wojewódzki wskazał także na fakt samowolnego opuszczenia przez powoda miejsca pracy w dniu 10 maja 1995 r. w celu omówienia warunków przyjęcia go do nowej pracy, co było przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w dniu 23 maja 1995 r., które Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w

Giżycku uznał za bezskuteczne jedynie z powodu naruszenia trybu konsultacji związkowej. Te dwa zdarzenia w ocenie Sądu Wojewódzkiego stanowiły oczywiste naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda i uzasadniały wypowiedzenie mu umowy o pracę. Równocześnie w materiale dowodowym sprawy brak było przesłanek faktycznych uzasadniających stanowisko Sądu Rejonowego o tendencyjnym traktowaniu powoda przez pracodawcę, który stosował rozmaite przewidziane w przepisach prawa pracy środki dyscyplinujące wobec powoda naruszającego obowiązki pracownicze.

Wyrok Sądu Wojewódzkiego zakwestionował kasacją powód zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 100 KP oraz domagał się orzeczenia reformatoryjnego co do istoty sprawy przez Auznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę powodowi za bezskuteczne@, alternatywnie wnosił o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Wojewódzkiemu w Białymstoku do ponownego rozpoznania i zasądzenia kosztów procesu Aza wszystkie instancje@. Zdaniem kasacji w sprawie brak było rzeczywistych i uzasadnionych przyczyn, które mogły uzasadniać wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, a które było dokonane tendencyjnie przez przełożoną powoda z przyczyn osobistych. Zdarzenie z dnia 31 maja 1995 r. spowodowane przez pensjonariuszy szpitala psychiatrycznego, którzy nie byli nadzorowani przez personel medyczno-pielęgniarski, doprowadziło do niewielkiego uszkodzenia samochodu służbowego, a zatem nie stanowiło wystarczającej przyczyny, która uzasadniałaby wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, zwłaszcza w sytuacji gdy inni kierowcy pozwanej mieli znacznie poważniejsze kolizje drogowe i nadal są zatrudnieni. Zarzut ten przekonuje także o niestosowaniu wobec powoda obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 KP). Inne zdarzenie z dnia 10 maja 1995 r. polegające na załatwianiu spraw prywatnych w czasie oczekiwania na załatwienie spraw służbowych przed bankiem, odbyło się bez zgody pracodawcy, wobec przekonania powoda, że jego przełożona nie zgodziłaby się na udzielenie mu zwolnienia z pracy w celu poszukiwania innego zatrudnienia.

Pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do postanowień art. 393<sup>11</sup> KPC postępowanie kasacyjne toczy się w granicach kasacji, które wyznaczają podstawy i wnioski kasacji. Wniesiona skarga kasacyjna powołuje wyłącznie naruszenie prawa materialnego jako podstawę kasacyjną, co sprawia, że w postępowaniu kasacyjnym niedopuszczalne jest weryfikowanie dokonanych w toku instancji ustaleń faktycznych i dlatego Sąd Najwyższy nie może czynić odmiennych ustaleń faktycznych od przyjętych za podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Analiza prawidłowości dokonanych ustaleń faktycznych byłaby możliwa wyłącznie w związku z zarzutami naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie takie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art.393<sup>1</sup> pkt 2 KPC), a takich zarzutów obraży prawa procesowego kasacja nie powołała. W konsekwencji powyższego dla oceny przez Sąd Najwyższy trafności podniesionego zarzutu naruszenia prawa materialnego miarodajny jest stan faktyczny sprawy, stanowiący podstawę wydania zaskarżonego wyroku.

Kasacja wskazująca na naruszenie przepisu prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 100 KP i sprowadzająca się do twierdzenia, że wskazane przez pozwanego pracodawcę przyczyny nie uzasadniały wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i przez to było to wypowiedzenie nieuzasadnione, w istocie oznacza postawienie zarzutu naruszenia przede wszystkim przepisu prawa materialnego zawartego w art. 45 KP. Przy rozważaniu zasadności przyczyn dokonanego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w dniu 20 września 1995 r. należało wstępnie odnieść się do wcześniejszego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w dniu 23 maja 1995 r., które zostało uznane za bezskuteczne prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Giżycku z dnia 22 czerwca 1995 r. [...] z uwagi na niewyczerpanie przez zakład pracy trybu konsultacji związkowej. Sygnalizowane orzeczenie zostało wydane bez badania merytorycznych przyczyn wypowiedzenia określonych w piśmie o wypowiedzeniu z dnia 23 maja 1995 r. W ocenie Sądu Najwyższego przyczyny powołane w tym wypowiedzeniu, wobec prawomocnego orzeczenia jego bezskuteczności, nie mogły stanowić uzasadnienia kolejnego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę dokonanego w dniu 20 września 1995 r., którego zasadność stanowiła przedmiot obecnego procesu. Dotyczy to w szczególności zdarzenia z dnia 10 maja 1995 r. oraz innych przewinień pracowniczych powoda, wskazanych jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 23 maja 1995 r. Dyspozycje art. 45 § 1 KP w jednakowy sposób sankcjonują wypowiedzenie nieuzasadnione, jak i wypowiedzenie dokonane w naruszeniu przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Powoduje to, iż prawomocne orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, oparte o stwierdzenie naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w tym trybie, bez sądowego zbadania merytorycznych przyczyn wypowiedzenia (co nie jest konieczne według regulacji normatywnej art. 45 § 1 KP), przekreśla znaczenie prawne i możliwość powoływania tych samych przyczyn, jako uzasadnienie kolejnego wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyny te stają się nieaktualne z uwagi na prawomocne orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia, które miały uzasadniać. Odmienne stanowisko przekreślałoby znaczenie prawomocnego wyroku sądowego o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, umożliwiając bezpodstawnie i bez jakiegokolwiek uzasadnienia prawnego zwolnienie pracodawcy od przestrzegania wymogów formalnych wypowiedzania umów o pracę, byleby istniała jakakolwiek wcześniejsza przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Byłaby to swoista konwalidacja uznanych za bezprawne naruszeń przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę oraz niedopuszczalne dokonanie wypowiedzenia z tych samych przyczyn.

Powyższe powodowało, że przedmiotem weryfikacji zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z dnia 20 września 1995 r. mogła być przyczyna nie wskazana w wypowiedzeniu z dnia 23 maja 1995 r., tj. zdarzenie z dnia 31 maja 1995 r., polegające na pozostawieniu nie zabezpieczonego samochodu używanego do transportu sanitarnego, co umożliwiło jego uruchomienie przez pacjentów szpitala psychiatrycznego, które doprowadziło do wypadku i uszkodzenia pojazdu służbowego. Była to podstawowa przyczyna wypowiedzenia, wskazana w piśmie wypowiedzającym powodowi umowę o pracę w dniu 20 września 1995 r. To zachowanie się powoda zatrudnionego na stanowisku kierowcy, który jest obowiązany chronić mienie pracodawcy, a także jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo związane z ruchem powierzonych mu pojazdów służbowych, stanowiło rażące naruszenie powinności sumien-

nego i starannego świadczenia pracy przez powoda (art. 100 § 1 KP) i jednoznacznie kwalifikowało się jako uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 KP. Okoliczność, iż rozmiary strat materialnych spowodowanych kolizją były większe, była nieistotna wobec oczywistego zagrożenia bezpieczeństwa dotkniętych schorzeniami psychicznymi osób, przewożonych i poddanych również pieczy powoda, które uruchomiły niezabezpieczony pojazd i brały udział w niebezpiecznej kolizji drogowej, za której spowodowanie powód został ukarany w postępowaniu mandatowym. Wypowiedzenie dokonane wskutek oczywistego i rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych było następstwem zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów indywidualnej oceny pracy powoda oraz jego przewinienia pracowniczego (art. 94 pkt 9 KP). Uprawniony wybór pracodawcy innych sankcji wobec innych pracowników za podobne naruszenie powinności pracowniczych, nie uchybia indywidualnej z natury rzeczy ocenie pracy powoda prowadzącej do uzasadnionego wypowiedzenia mu umowy o pracę. W takich przypadkach pracodawca nie naruszył przeciw zasady równouprawnienia pracowników, a jedynie w sposób uprawniony zastosował indywidualne sankcje dyscyplinujące określone przewinienia pracownicze. Sądy nie są władne korygować zgodnych z prawem indywidualnych decyzji pracodawcy i nie ma uzasadnienia prawnego powoływanie się powoda na zasadę równych praw, jeżeli zarzucane mu przewinienie pracownicze nie dotyczyło sfery jego uprawnień, ale stanowiło naruszenie istotnych obowiązków ze stosunku pracy i uzasadniało dokonane wypowiedzenie stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC.

=====