

**Wyrok z dnia 19 stycznia 1998 r.**

**I PKN 484/97**

**Nie stanowi dyskryminacji pracownika (art. 11<sup>3</sup> KP) uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, nie spowodowane względami dotyczącymi płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, narodowości, przekonań - zwłaszcza politycznych lub religijnych - oraz przynależności związkowej.**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 1998 r. sprawy z powództwa Krzysztofa L. przeciwko Przedsiębiorstwu Inżynierii Ochrony Środowiska Sp. z o.o. w C. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 13 maja 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Krzysztof L. zaskarżył kasacją wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 13 maja 1997 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Chorzowie z dnia 18 grudnia 1996 r. [...].

Powód Krzysztof L. domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, podnosząc, iż decyzja pozwanego Przedsiębiorstwa Inżynierii Ochrony Środowiska Spółki z o.o. w C. została podjęta bez podania jakichkolwiek okoliczności mogących stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę. Strona pozwana wskazała natomiast, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była utrata do niego zaufania i brak zaangażowania w pracy od 1994 r., co powodowało zakłócenia w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Jako przykład wskazano nie-

przestrzeganie przez powoda zarządzenia nr 7 Prezesa Zarządu z dnia 12 kwietnia 1994 r. i brak podjęcia przez powoda działań w zakresie uzyskania aprobaty technicznej dla urządzeń oczyszczalni, co w konsekwencji spowodowało niemożność sprzedaży technologii oczyszczania ścieków przez stronę pozwaną oraz zatajenie informacji dotyczących nowego preparatu do absorbowania rozlanej ropy uzyskanych podczas spotkania z przedstawicielami firm amerykańskich.

Powód był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie od dnia 1 lipca 1991 r. do dnia 31 marca 1996 r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora do spraw technicznych. W czerwcu 1993 r., na zlecenie Gminy W., strona pozwana rozpoczęła największą inwestycję w swej dotychczasowej działalności, a mianowicie budowę oczyszczalni ścieków. Wykonany przez biuro projektowe strony pozwanej projekt oczyszczalni okazał się wadliwy, a prace nad poprawkami do niego prowadzone przez pion dyrektora technicznego (tj. powoda) przeciągały się, co w połączeniu z rezygnacją jednego z podwykonawców stworzyło niebezpieczeństwo niedotrzymania terminu oddania obiektu. W związku z powyższym pozwana wynegocjonowała z Gminą przesunięcie terminu, jednakże w zamian za wyrażenie zgody na zapłatę wysokich kar pieniężnych w razie jego niedotrzymania. Mając na uwadze niebezpieczeństwo niedotrzymania uzgodnionego terminu prezes Spółki wydał zarządzenie (nr 7 z dnia 12 kwietnia 1994 r.) powołujące „grupę nadzorującą budowę w W.”, której zadaniem była kontrola realizacji oczyszczalni oraz dołożenie wszelkich staranności dla jej prawidłowej i terminowej realizacji. Szefem grupy został ustanowiony powód, wyposażony w szerokie pełnomocnictwa w zakresie podejmowania i egzekwowania decyzji dotyczących wszelkich spraw związanych z budową w W. Jednocześnie zobowiązano powoda do składania pisemnych, cotygodniowych sprawozdań z przebiegu prac na budowie, ze szczególnym uwzględnieniem wniosków na temat realizacji prac i zagrożeń organizacyjnych, technologicznych i technicznych. Pomimo wydania powyższego zarządzenia, którego nigdy nie uchylono, tempo prac nie zwiększyło się, a nawet doszło do kolejnego przesunięcia terminu zakończenia prac z czerwca na wrzesień. Obowiązek składania sprawozdań nie był wykonywany przez powoda (§ 4 zarządzenia). Nie skorzystał on także z szerokich pełnomocnictw przyznanych mu jako szefowi grupy nadzorującej (13 Zarządzenia). Nie zwołał też ani jednego zebrania członków swego zespołu, choć wymagały tego występujące trudności w realizacji inwestycji. W grudniu 1995 r. prezes O. wydał polecenie kierownikowi serwisu Markowi D. dokonania przeglądu

pomp zainstalowanych na budowie, co było konieczne po upływie roku ich pracy. Z uwagi na skomplikowany charakter prac, kierownik zwrócił się do powoda jako dyrektora technicznego o wykonywanie nadzoru technicznego na miejscu i przekazanie odpowiedniego sprzętu, w związku z czym otrzymał ze strony powoda ustne wskazówki i szkic demontażu pomp (wykonany przez powoda). Marek D. uzyskał także zapewnienie, że oddział w B. przyśle kogoś na miejsce. Jednakże nikt nie przyjechał, nie dostarczono również żadnego sprzętu, a ustne wskazówki i szkice nie były wystarczające. W kompetencji powoda jako dyrektora technicznego i szefa grupy nadzorującej leżała koordynacja tego typu działań.

Podpisany w dniu 9 sierpnia 1995 r. protokół odbioru i przekazania oczyszczalni w załączniku nr 1 zawierał wykaz usterek i niedoróbek, do usunięcia których zobowiązano pozwaną Spółkę (do 30 września 1995 r.). Na podstawie tego protokołu oraz operatu wodno-prawnego opracowanego przez stronę pozwaną wójt Gminy W. wystąpił do Urzędu Wojewódzkiego w Z. o wydanie pozwolenia wodno-prawnego na eksploatację oczyszczalni ścieków. Sporządzona w toku postępowania administracyjnego opinia biegłego wskazała liczne nieprawidłowości i uchybienia w zakresie opracowań dokumentacyjnych, wykonawstwa i analiz, w rezultacie czego pozwolenie wodno-prawne zostało wydane na czas określony (do 30 listopada 1996 r.), ze zobowiązaniem wójta jako inwestora do uzupełnienia operatu wodno-prawnego oraz do usunięcia wyszczególnionych braków i usterek. Z kolei te wady i uchybienia obciążły wykonawcę obiektu, czyli pozwaną Spółkę (jej dział techniczny).

Inne uchybienie w pracy powoda polegało na tym, że zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. - Prawo budowlane (Dz. U. Nr 89, poz. 414) i rozporządzeniem Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 19 grudnia 1994 r. w sprawie aprobat i kryteriów technicznych dotyczących wyrobów budowlanych (Dz. U. Nr 10, poz. 48) urządzenia oczyszczalni, których instalowaniem zajmuje się pozwana spółka winny uzyskać aprobatę techniczną (wydaje ją Instytutu Ochrony Środowiska w Warszawie), a powód, jako dyrektor techniczny, nie złożył stosownego wniosku o udzielenie aprobaty, pozostając w przekonaniu, iż jest to zbędne w przypadku oczyszczalni przydomowych, co pozostawało w sprzeczności z § 8 rozporządzenia Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z 19 grudnia 1994 r.

W dniu 27 października 1995 r. w trakcie rozmów w W., których przedmiotem były dane techniczne filtrów dostarczonych przez firmę amerykańską i możliwości ich wykorzystania przez stronę pozwaną, przedstawiciele strony amerykańskiej zaofe-

rowali przesłanie próbki preparatu służącego do usuwania plam rozlanej ropy (uczynili to 19 lutego 1996 r.). Po powrocie z tego spotkania powód nie poinformował Zarządu Spółki o rozmowach na temat oferowanego preparatu. Wspomniała o tym w swym dziale natomiast Magdalena S. - pracownica Działu Marketingu towarzysząca powodowi w spotkaniu. Współpraca z firmą amerykańską nie została nawiązana.

Mając na względzie tak ustalony stan faktyczny sprawy Sąd Pracy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę było prawidłowe zarówno pod względem formalnym, jak i merytorycznym, gdyż zarzuty stawiane przez stronę pozwaną znalazły potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym. W istocie, powód nie dostosował się do Zarządzenia nr 7 wydanego przez Prezesa Zarządu, nie zapewnił należytego nadzoru technicznego nad przebiegiem budowy oczyszczalni w W. Nie zadbał również o pełną dokumentację techniczną dotyczącą urządzeń oczyszczalni i o uzyskanie stosownej aprobaty technicznej. Przemilczenie informacji o oferowanym preparacie, uzyskanej w trakcie rozmów ze stroną amerykańską, Sąd Pracy uznał jako w pełni uzasadniające utratę zaufania przez Zarząd do powoda.

Rozpoznając apelację powoda Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że w swej istocie stanowi ona polemikę z oceną wiarygodności zeznań świadków dokonaną przez Sąd pierwszej instancji i poczynionymi w ich oparciu ustaleniami faktycznymi, „nie prezentując żadnych faktów skutecznie przemawiających o braku poprawności tej oceny”. Zdaniem tego Sądu, Sąd Pracy nie przekroczył granicy swobodnej oceny dowodów, zasad doświadczenia życiowego, czy zasad logiki. Orzeczenie zapadło po wszechstronnym i wyczerpującym wyjaśnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a ustaleń i wniosków tego Sądu Pracy nie można skutecznie podważyć, gdyż wynikają one bezpośrednio z zebranego materiału dowodowego i pozostają w całkowitej zgodności z obowiązującym prawem (art. 233 KPC).

W kasacji postawiony został zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, a konkretnie art. 8, 11<sup>3</sup> oraz 45 KP. Podniesiono w niej, że Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych bezpodstawnie uznał, iż wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było uzasadnione (art. 45 KP). Według jej słów „wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, stanowiło z jednej strony nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę - z drugiej zaś strony było przejawem dyskryminacji powoda - co według art. 8 i 11<sup>3</sup> kodeksu pracy - jest niedopuszczalne”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie. Wynika to zwłaszcza stąd, że z jednej strony, stawia się w niej zarzut naruszenia prawa materialnego, natomiast, z drugiej strony, jej uzasadnienie skierowane jest wyłącznie na wykazanie wadliwości ustaleń faktycznych przyjętych w zaskarżonym wyroku, nie zaś na uwiarygodnienie twierdzeń, iż określone przepisy prawa materialnego (art. 8, 11<sup>3</sup>, 45 KP) zostały niewłaściwie zinterpretowane i zastosowane do stanu faktycznego, który był przedmiotem rozstrzygnięcia. Zgodnie z art. 393<sup>11</sup> KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje kasację w jej granicach (z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania), a te wyznaczone są między innymi (i zwłaszcza) przez sposób określenia podstaw kasacji, tj. zarzutów dotyczących naruszenia konkretnych przepisów prawa materialnego lub przepisów postępowania (jeżeli mogło to mieć istotny wpływ na wynik sprawy - art. 393<sup>1</sup> KPC) oraz ich uzasadnienie. Oznacza to, iż postępowanie kasacyjne jako uregulowane w sposób odrębny istotnie różni się zwłaszcza od apelacji, rządząc się własnymi prawami. Prowadzi to do wniosku, że z uwagi na brak w kasacji zarzutu naruszenia przepisów postępowania, jej zastrzeżenia wyrażone w uzasadnieniu, dotyczące kwestionowania znaczenia przeprowadzonych przez Sąd pierwszej instancji dowodów, wniosków jakie na ich podstawie zostały wyprowadzone oraz odmienna ocena ustaleń o charakterze faktycznym, nie mogły stać się przedmiotem merytorycznej analizy ze strony Sądu Najwyższego. Związany granicami kasacji Sąd Najwyższy za miarodajny musiał uznać stan faktyczny sprawy tak jak został on ustalony przez Sąd pierwszej instancji, a następnie potwierdzony przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Niezależnie od tego należy stwierdzić, że wywody uzasadnienia kasacji w istocie sprowadzają się do powtórzenia polemiki z ustaleniami faktycznymi Sądu Pracy, która wcześniej sformułowana została w apelacji powoda, i w związku z tym słusznie przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych została odrzucona. Przyjmując, że zasadne są zastrzeżenia pracodawcy w stosunku do sposobu wywiązywania się przez powoda z jego obowiązków pracowniczych za prawidłowe należy także uznać stanowisko, iż przy wypowiedaniu powodowi umowy o pracę nie doszło do złamania ustawowego wymagania, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony musi być uzasadnione. Tym samym zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP jest bezzasadny.

Na uwzględnienie nie zasługuje także zarzut naruszenia art. 8 i art. 11<sup>3</sup> KP, a to - w pierwszej kolejności z tego powodu, iż jest on gołosłowny. W kasacji brak jest bowiem wywodów wykazujących na czym w istocie polegało naruszenie tych przepisów przez pracodawcę. W szczególności nie twierdzi się w niej, że strona pozwana, czyniąc użytek z przysługującego jej prawa (kształtującego) do wypowiedzenia umowy o pracę, korzystała z niego w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego. Należy przy tym mieć na uwadze, iż stosowanie reguły art. 8 KP może następować tylko wyjątkowo, gdyż w przeciwnym razie prowadzić to może do podważenia sensu regulacji prawnych (prawa w znaczeniu przedmiotowym) oraz przekreślenia przyznanych podmiotom praw podmiotowych. Sąd Najwyższy na podstawie ustaleń faktycznych sprawy, które zwłaszcza z uwagi na sposób sformułowania zarzutów kasacji są w postępowaniu kasacyjnym miarodajne, nie znajduje przesłanek mogących wskazywać, iż strona pozwana naruszyła art. 8 KP, w kasacji zaś brak jest argumentacji na rzecz twierdzenia, iż tak było w istocie.

Sąd Najwyższy nie widzi także podstaw do twierdzenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest przejawem dyskryminowania powoda. Z materiałów sprawy wynika, iż powód został zwolniony z pracy z powodu niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych oraz związanej z tym utraty do niego zaufania przez pracodawcę. U podstaw tego zwolnienia nie leżały zaś takie motywy jak wzgląd na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową (art. 11<sup>3</sup> KP). Z ustaleń dowodowych stanowiących podstawę faktyczną rozstrzygnięcia nie wynika, by poza wyżej wskazanymi przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę powodowi istniały jakieś inne, zaś zwolnienie pracownika z pracy, jeżeli jest ono uzasadnione, samo w sobie nie stanowi dyskryminacji.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====