

Wyrok z dnia 6 października 1998 r.

I PKN 373/98

Brak jest podstaw do zakwestionowania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na kierowniczym stanowisku, któremu inspektor pracy słusznie wytknął kilka uchybień.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 października 1998 r. sprawy z powództwa Henryka C. przeciwko Fabryce Porcelitu „T.” Spółce Akcyjnej w T. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 30 kwietnia 1998 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. z a s ą d z i ł od Henryka C. na rzecz Fabryki Porcelitu „T.” Spółki Akcyjnej w T. kwotę 100 (sto) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Henryk C. domagał się przywrócenia do pracy w Fabryce Porcelitu „T.” SA w T.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Opolu wyrokiem z dnia 30 stycznia 1998 r. zasądził od pozwanej Fabryki na rzecz powoda kwotę 13.500 zł tytułem odszkodowania, oddalając „dalej idące żądania”. Sąd ten ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od 6 września 1976 r. Od 1 kwietnia 1996 r. powód pracował na stanowisku szefa utrzymania ruchu, a z dniem 17 marca 1997 r. został oddelegowany na okres 3 miesięcy do pełnienia obowiązków zastępcy dyrektora d/s logistyki. Na tym stanowisku powód świadczył pracę do 31 sierpnia 1997 r. (do rozwiązania umowy o pracę). Zakres czynności powód sporządził dla

siebie sam, zgodnie z sugestią zarządu. Zakres obowiązków powoda wynikał z harmonogramu zadań. Do jego obowiązków między innymi należało: przeprowadzenie przetargu na remont dachu nad magazynem wyrobów gotowych i magazynem tektury, wykonanie infrastruktury budowlanej związanej z modernizacją ruchu osobowego na terenie przedsiębiorstwa, wykonanie inwentaryzacji sieci sprężonego powietrza i planu jej modernizacji. W lipcu 1997 r. w pozwanej Fabryce przeprowadzona została kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. W wystąpieniu z 10 lipca 1997 r. inspektor wniósł między innymi o dokonanie komisyjnego przeglądu stanu technicznego użytkowanych w zakładzie środków transportu wewnątrzzakładowego, a w nakazie polecił między innymi zlikwidowanie zabrudzenia świetlików dachowych hali wydziału zdobniczego oraz usunięcie nieszczelności dachu. Problem remontu dachu istniał od kilku lat, pozwana nie dysponowała kwotą potrzebną do przeprowadzenia tego remontu nad wszystkimi budynkami. Za wykonany w 1996 r. remont części dachów zapłacono wykonawcy pod koniec drugiej połowy 1997 r. Strona pozwana korygowała ilość zamawianych przez powoda części urządzeń. Plan remontów korygowany był w zależności od potrzeb produkcji. Powód podejmował działania zmierzające do zrealizowania opracowanego planu budowy kotłowni i programu usprawniającego gospodarkę urządzeniami energetycznymi i sprężonym powietrzem. Powód nie potrafił przekonać członków Zarządu do realizacji przedstawionych przez siebie projektów. Współpraca powoda z Zarządem nie układała się najlepiej. Pismem z 25 lipca 1997 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, ze skróceniem tego okresu do 1 miesiąca. Jako przyczynę wskazał brak właściwego nadzoru nad służbami utrzymania ruchu, w szczególności w zakresie remontów dachów nad wszystkimi budynkami będącymi własnością pozwanego, planowych remontów maszyn i urządzeń, zaniedbania w zakresie bieżącego utrzymania ruchu, brak planowej gospodarki urządzeniami energetycznymi. Powód nie został pouczone o prawie odwołania się do sądu od wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 r. , I PRN 86/80, uznał, że w rozpoznawanej sprawie pracodawca pozbawiony jest możliwości powołania się na inne - niż wskazane w jego pisemnym oświadczeniu - przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Rejonowy ustalił, że brak odpowiednich działań powoda nie był jedyną i wyłączną przyczyną niedokonania remontu dachów. Nie ostał się też zarzut niewłaściwego nadzoru nad

planowym remontem maszyn i urządzeń oraz zaniedbań w zakresie bieżącego utrzymania ruchu. Służby podległe powodowi nie mogły realizować zaplanowanych remontów zgodnie z harmonogramem, realizowały je w ramach przyznaných środków. Sąd uznał, że nie jest prawdziwy i rzeczywisty zarzut braku planowej gospodarki urządzeniami energetycznymi, gdyż powód nie dysponował wystarczającymi środkami na realizację planów. Sąd Rejonowy uznał nadto, że uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niecelowe, podkreślając, że współpraca powoda z zarządem nie układała się najlepiej, a powrót powoda do zakładu pracy oznaczałby zaognienie konfliktu. Obie strony zaskarżyły wyrok Sądu Rejonowego.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu wyrokiem z dnia 30 kwietnia 1998 r. zmienił zaskarżony wyrok w części zasądzającej na rzecz powoda odszkodowanie i oddalił powództwo w tym zakresie oraz oddalił apelację powoda. Sąd drugiej instancji nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione. Sąd Wojewódzki podkreślił, że powód zatrudniony był na stanowisku kierowniczym, w znacznym stopniu samodzielnym, co uzasadniało stawianie mu wyższych wymagań i stosowanie ostrzejszych kryteriów oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Nie podważając ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy w głównej mierze sprowadzających się do usprawiedliwiania powoda brakiem środków na realizowane przezeń zadania, Sąd Wojewódzki uznał, że niezawinione niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków mogło stanowić „oparcie dla wypowiedzenia”. Zdaniem tego Sądu, nie można było nadać marginalnego tylko znaczenia niemałej ilości zaniedbań stwierdzonych w czasie kontroli inspektora pracy, za które organizacyjnie powód ponosił odpowiedzialność. Potwierdza to zasadność zarzutu pracodawcy, iż powód nienależycie wykonywał obowiązki związane z utrzymaniem ruchu fabryki. Rodzaj tych zaniedbań i usterek nie wymagał znacznych środków finansowych na ich usunięcie, tylko zwykłej staranności pracy i nadzoru. Sąd drugiej instancji powołał się na zeznania członka zarządu, z których - jego zdaniem - wynika, że powód nie wykonywał w pełni i należyte swoich obowiązków, a przy tym nie zawsze akceptował sposób realizacji zadań wymaganych przez zarząd. Przy takich zastrzeżeniach i przy uwzględnieniu prawa pracodawcy, by pracownik na stanowisku kierowniczym ściśle współpracował z zarządem, a jednocześnie jako pracownik samodzielny dawał gwarancję pełnego i należytego wykonywania powierzonych mu

zadań, Sąd Wojewódzki uznał wypowiedzenie powodowi umowy o pracę za uzasadnione. Powołał się przy tym na tezę V uchwały całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP z. 11, poz. 164) i na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96 (OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163).

Od tego wyroku powód wniósł kasację, podnosząc zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP „przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a tym samym wyrażenie poglądu, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione i nastąpiło bez naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę” oraz zarzut naruszenia przepisów postępowania - art. 233 KPC przez dokonanie oceny zebranego materiału dowodowego bez jego wszechstronnego rozważenia. Zdaniem powoda, nie potwierdziły się zarzuty określone w piśmie pracodawcy jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca nie mógł powoływać się na inne przyczyny, co powoduje, że bezpodstawny jego zarzut, iż powód nie współpracował z zarządem nie powinien być brany pod uwagę i przesądzać o rozstrzygnięciu w sprawie. Wnoszący kasację uznał za krzywdzący pogląd Sądu Wojewódzkiego, że obciąża go niemała liczba zaniedbań stwierdzonych w czasie kontroli inspektora pracy. Prawo pracodawcy do doboru pracowników winno opierać się na obiektywnych kryteriach przydatności, które powód spełnia. Powód był zatrudniony w Fabryce od 1976 r., nie był karany dyscyplinarnie i posiadał nienaganną opinię. W kasacji zawarto wnioszek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, biorąc z urzędu pod rozagę jedynie nieważność postępowania. Granice kasacji wyznaczają jej podstawy, czyli sformułowane i uzasadnione zarzuty naruszenia konkretnych przepisów prawa materialnego i procesowego. Ponieważ w rozpoznawanej sprawie nie zachodziła nieważność postępowania, zakres rozpoznania sprawy przez Sąd Najwyższy wyznaczyły zarzuty naruszenia art. 45 § 1 KP i 233 KPC. Zarzut naruszenia art. 233 KPC nie został w kasacji skonkretyzowany. Sąd Wojewódzki orzekał (zgodnie z art. 382 KPC) na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji, sam nie przeprowadzając dowodów. Przepis

art. 233 KPC mógłby zatem zostać przezeń naruszony tylko pośrednio, przez zaakceptowanie błędnej oceny dowodów lub dokonanie własnej oceny bez wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W kasacji nie wskazano jakim dowodom bezpodstawnie odmówiono wiary lub na jakich oparto błędne ustalenia. Przeciwnie, podkreśla się, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych. Sąd drugiej instancji ustalenia te podzielił, dokonał jedynie odmiennej oceny zasadności wypowiedzenia. Ocena stanu faktycznego w płaszczyźnie art. 45 § 1 KP stanowi istotę sporu w tej sprawie. Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd Wojewódzki dokonał jej prawidłowo. Na aprobatę zasługuje podkreślenie zwykłego charakteru wypowiedzenia jako środka rozwiązania umowy o pracę. Wiąże się z tym brak konieczności udowadniania pracownikowi zawinienia powstałych w jego pracy niedociągnięć. Słusznie też uznano za istotny element oceny zasadności wypowiedzenia zatrudnienie powoda na kierowniczym stanowisku, co uzasadnia stosowanie ostrzejszych kryteriów oceny jego pracy. W kasacji podniesiono, że Sąd Wojewódzki bezpodstawnie przyjął, że powód nie wykonywał poleceń zarządu, skoro okoliczność ta nie była objęta przyczynami wypowiedzenia wskazanymi w oświadczeniu pracodawcy. Kwestia ta pozbawiona jest znaczenia już w świetle samych stwierdzeń kasacji, w której mowa jest o tym, że powoda obciążało „jedynie 6 uchybień na 29 stwierdzonych” przez inspektora pracy i że zostały one „niezwłocznie usunięte”. Już samo to stwierdzenie prowadzi do wniosku o prawidłowej ocenie zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Skoro zatem obydwie zarzuty kasacji okazały się nieuzasadnione, kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC.

=====