

Wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r.

I PKN 528/98

Nieuzasadnione jest wypowiedzenie umowy o pracę motywowane wyłącznie powinowactwem pracownika z udziałowcami spółki poddanej przymusowemu zarządowi.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Maria Mańkowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 stycznia 1999 r. sprawy z powództwa Magdaleny M. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcji Wód Mineralnych „R.” Spółce z o.o. w G.W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 15 maja 1998 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Grodzisku Wlkp. z dnia 22 grudnia 1997 r. [...];

zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę złotych 250 (dwieście pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

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

Powódka Magdalena M. w pozwie przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcji Wód Mineralnych „R.” Spółce z o.o. w G.W. wniosła o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wręzonego jej w dniu 4 września 1997 r. przez Zarządcę Spółki Andrzeja P., zarzucając brak zasadności wypowiedzenia i nieprzeprowadzenie konsultacji z organizacją związkową działającą w pozwanym Przedsiębiorstwie.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wyjaśniła, iż powódka nie była członkiem żadnego ze związków zawodowych działających na terenie pozwanego Przedsiębiorstwa i nie zwróciła się do żadnego z tych związków o ochronę jej praw pracowniczych. Zarządca wypowiedział powódce umowę o pracę z uwzględnieniem

słusznych interesów zakładu pracy, bowiem będąc osobą bliską - synową Prezesa Zarządu oraz żoną członka Zarządu Spółki „R.” - powódka nie dawałaby gwarancji pozwalającej Zarządcy na należyte sprawowanie zarządu nad przedsiębiorstwem.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Grodzisku Wlkp., wyrokiem z dnia 22 grudnia 1997 r., przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach i ustalił, że od dnia 2 stycznia 1996 r. była zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i marketingu na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. W dniu 4 września 1997 r. ustanowiony został Zarządca dla pozwanego przedsiębiorstwa w osobie Andrzeja P., który w tym samym dniu, po przystąpieniu do wykonywania swoich obowiązków w zakresie zarządzania Spółką, wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 października 1997 r. Przyczyną tego wypowiedzenia była wątpliwość co do możliwości dochowania przez powódkę tajemnicy służbowej. Powódka nie była członkiem działającego u pozwanego związku zawodowego, ani też nie zwracała się o obronę jej praw, dlatego Sąd uznał, iż pozwany nie musiał dopełnić konsultacji, o której mowa w art. 38 KP. Natomiast we wskazanej przez pozwanego przyczynie wypowiedzenia, Sąd Rejonowy nie dopatrzył się znamion jej prawdziwości i konkretności, bowiem „wątpliwość możliwości dotrzymania tajemnicy służbowej” stanowi jedynie przypuszczenie i odczucie Zarządcy, a więc jest założeniem hipotetycznym, w zakresie pracy w przyszłości. Powinowactwo z głównymi udziałowcami Spółki nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, tym bardziej, iż powódka wyrażała zgodę na zmianę stanowiska pracy, deklarowała lojalną współpracę z Zarządcą i dotrzymanie tajemnicy służbowej zawsze w sytuacjach, kiedy sam Zarządca działałby również dla dobra firmy. Sąd uznał roszczenie powódki o przywrócenie do pracy za zgodne z zasadami współżycia społecznego, biorąc też pod uwagę, że powódka jest osobą młodą i ma kłopoty ze zdrowiem.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, uwzględniając apelację strony pozwanej, wyrokiem z dnia 15 maja 1998 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego 100 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje. Sąd Wojewódzki uznał, że Sąd Rejonowy wyczerpująco zgromadził materiał dowodowy w sprawie, jednakże wyciągnął z niego błędne wnioski i w konsekwencji naruszył art. 45 KP. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego oczywiste jest, zdaniem Sądu drugiej instancji, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był brak zaufania Zarządcy do niej, jako pracownika i zarazem bliskiej osoby głównych

udziałowców Spółki. Jest to zatem obiektywna i jak najbardziej konkretna przyczyna wypowiedzenia, a ewentualna wątpliwość w tej kwestii mogła wynikać jedynie z niezbyt zręcznego sformułowania zawartego w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd przyjął, iż „wątpliwość możliwości dochowania tajemnicy” wyraża uzasadnioną obawę, czyli brak zaufania Zarządcy do powódki skoro wprawdzie nieformalnie, ale pełniła funkcje zarządu spółki, jest żoną udziałowca spółki w około 30 % udziałów oraz synową udziałowca (50 % udziałów), a postępowanie władz tej spółki doprowadziło do zapaści finansowej pozwanego i do ustanowienia Zarządcy w trybie art. 1062 KPC. Wprawdzie powódka deklarowała w toku procesu gotowość współpracy z Zarządcą także na innym stanowisku zgodnym z jej wykształceniem ekonomisty, jednakże swoją lojalność uwarunkowała od zachowania się Zarządcy wobec firmy. Ten z kolei element uszedł w ogóle uwadze Sądu pierwszej instancji, a taka postawa powódki musi budzić zastrzeżenia w kontekście art.22 § 1 KP w związku z art. 100 KP i godzi w zasadę wolności pracy wyrażoną w art. 11 KP.

Pełnomocnik powódki zaskarżył kasacją powyższy wyrok, zarzucając naruszenie art. 45 i 8 KP oraz naruszenie prawa procesowego, w szczególności art. 235 KPC, które miało istotny wpływ na wydanie wyroku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna w zakresie naruszenia art. 45 KP, w pozostałej części jest bezprzedmiotowa, bowiem wbrew wymaganiam art. 393³ KPC brak jest w kasacji uzasadnienia zarzutów i wskazania na czym miałyby w zaskarżonym wyroku polegać naruszenia art. 8 KP i art. 235 KPC.

Sąd Wojewódzki wydał zaskarżony wyrok w wyniku apelacji złożonej przez stronę pozwaną bez przeprowadzenia jakiegokolwiek postępowania dowodowego w sprawie, zgodnie zatem z art. 382 KPC powinien orzekać na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Oznacza to, że bez przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego Sąd drugiej instancji nie mógł zmienić ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 44/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 272) i ustalić innej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, niż wskazana w tym wypowiedzeniu. Sąd Rejonowy ustalił bowiem, iż w dniu objęcia swoich obowiązków Zarządca pozwanej Spółki Andrzej P. wręczył powódce wypo-

wiedzenie umowy o pracę z powodu wątpliwości dotrzymania przez nią tajemnicy służbowej w zakresie zadań przez niego realizowanych. Oznacza to wątpliwość co do zachowania, które może (ale nie musi) nastąpić w przyszłości, z pewnością zatem nie jest to równoznaczne z brakiem zaufania do pracownika, które stanowi już definitywnie stwierdzoną ocenę pracownika na podstawie jego zachowania.

W takich okolicznościach Sąd Najwyższy uznał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie jest konkretna ani prawdziwa, skoro znajduje potwierdzenie jedynie w wątpliwości Zarządcy, jego przypuszczeniu i odczuciu co do nieprawidłowego wypełniania w przyszłości przez powódkę jej obowiązków pracowniczych. Nie bez znaczenia jest również, że wątpliwość tę powziął Zarządca już w pierwszym dniu swego urzędowania w pozwanej Spółce, co też wskazuje na bezpodstawność i brak obiektywności tej oceny. Przypuszczenie, że powódka nie będzie dotrzymywać tajemnicy służbowej nie zostało oparte na żadnej racjonalnej przesłance, a samo powinowactwo z udziałowcami Spółki nie stanowi wobec członka rodziny tych osób przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w rozumieniu art. 45 KP.

Brak jest w materiale dowodowym zebranym w sprawie potwierdzenia, że powódka ponosi odpowiedzialność za działania swego męża i jego rodziny, które doprowadziły do ustanowienia Zarządcy pozwanej Spółki, dlatego wywiedziony przez Sąd Wojewódzki zarzut utraty zaufania tylko z faktu pozostawiania powódki w tej rodzinie jest bezpodstawny. Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę dokonane przez zakład pracy uzasadnia jedynie konkretny i rzeczywisty zarzut postawiony pracownikowi (por. teza XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 z.11, poz. 164).

Także niesłuszny jest pogląd Sądu Wojewódzkiego, że powódka naruszyła art. 22 § 1 KP w związku z obowiązkami pracownika wynikającymi z art. 100 KP, warunkując swoją lojalność wobec Zarządcy jego działalnością dla dobra firmy. Nie można bowiem wywieść z tych przepisów takiego podporządkowania pracownika, że nigdy nie może przeciwstawić się działalności kierownika zakładu pracy, w danym przypadku zastąpionego przez Zarządcę, który działałby wbrew uprawnionym interesom pracodawcy. Już z samego art. 100 § 1 KP wynika, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które nie są sprzeczne z przepisami prawa. Zachowanie powódki nie godziło

też w zasadę wolności pracy wyrażoną w art. 11 KP, która ma zastosowanie do nawiązania stosunku pracy, a nie do jego rozwiązania za wypowiedzeniem.

W wyroku z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97 (OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538) Sąd Najwyższy stwierdził, iż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym kasację podziela ten pogląd. Wobec wykazanego wyżej bezpodstawnego przyjęcia, iż istniały udowodnione przesłanki do stwierdzenia braku zaufania ze strony Zarządcy w stosunku do powódki, Sąd Najwyższy uznał, iż przedmiotowe wypowiedzenie jest nieuzasadnione i na podstawie art. 393¹⁵ KPC orzekł jak w sentencji.

=====