

Wyrok z dnia 9 grudnia 1999 r.

I PKN 435/99

Pracownicy komórek kontroli wewnętrznej nie korzystają ze zwiększonej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Barbara Wagner

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 1999 r. sprawy z powództwa Jerzego W. przeciwko Syndykowi masy upadłości Stoczni G. Spółki Akcyjnej w G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 9 marca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 100 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

W imieniu powoda Jerzego W., stawiając zarzut naruszenia art. 32 w związku z art. 45 KP („przez przyjęcie, iż zwolnienie powoda z pracy było uzasadnione”), wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 9 marca 1999 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gdańsku z dnia 8 grudnia 1998 r., [...].

Powód Jerzy W. wniósł pozew przeciwko Syndykowi masy upadłości Stoczni G. SA o uznanie za bezskuteczne dokonanego mu wypowiedzenia umowy o pracę. Powód z przerwami zatrudniony był u strony pozwanej od 1968 r. Od 1 czerwca 1995 r. zatrudniony był jako specjalista do spraw rewizji gospodarczej. W dniu 27 marca 1997 r. w związku z ogłoszeniem upadłości Stoczni G. SA rozwiązane zostały umowy o pracę z pracownikami Stoczni, w tym także z powodem. W dniu 1 kwietnia 1997 r. Syndyk masy upadłości Stoczni G. SA zawarł z powodem umowę o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 1997 r. do dnia 30 kwietnia 1997 r., zatrudniając

go na stanowisku specjalisty. W dniu 30 kwietnia 1997 r. zawarto z powodem umowę o pracę na okres od 30 kwietnia 1997 r. do 31 października 1997 r. W dniu 14 lipca 1997 r. aneksem zmieniono powodowi czas trwania umowy na okres od 1 maja 1997 r. do 31 grudnia 1997 r. W dniu 31 grudnia 1997 r. zawarto z powodem umowę o pracę na czas nie określony na stanowisku specjalisty do spraw rewizji gospodarczej. W dniu 11 sierpnia 1998 r. strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę ze skutkiem na 30 listopada 1998 r. Bezpośrednią przyczyną zwolnienia były działania powoda zmierzające do wstrzymania akcji przeniesienia dźwigu z Wydziału K-2 na Wydział K-3. Operacja ta przygotowywana była od kilku miesięcy a wynikała z potrzeb produkcyjnych Stoczni. Operację przeprowadzono w dniach od 7 do 12 czerwca 1998 r. przy pomocy kontrahenta fińskiego, wybranego w drodze analizy kilku różnych ofert. Powód operację tę próbował wstrzymać, informując dyspozytora Stoczni T.G., że takie polecenie wydał sędzia komisarz. Ponieważ informacja przekazana przez powoda okazała się nieprawdziwa, co potwierdziło kierownictwo Stoczni, operacja została przeprowadzona. Powód pismem z dnia 9 sierpnia 1998 r. zwrócił się do dyrektora Stoczni Gdańskiej informując o tym, że pracownicy Stoczni H.J., R.L. oraz S.Ł. dopuszczają się niegospodarności na szkodę Stoczni (na kwotę 2 milionów dolarów). O fakcie rzekomej niegospodarności powód poinformował także sędziego komisarza, do którego wystosował pismo jako osoba prywatna, ale posługując się symboliką właściwą pismom służbowym. Na skutek wspomnianego pisma, sędzia komisarz zażądał przeprowadzenia kontroli nadzwyczajnej, która nie wykazała istnienia nieprawidłowości. Sposób wykonywania przez powoda jego obowiązków służbowych budził zastrzeżenia także w innych sytuacjach. W trakcie kontroli zleconej przez kierownictwo Stoczni w ośrodku wypoczynkowym w T., w której powód uczestniczył jako członek komisji kontrolnej, odmówił podpisania protokołu komisji, a sporządził własny protokół, który podpisał jako pracownik rewizji gospodarczej. Postąpił tak, mimo że skierowany został do dokonania kontroli w ośrodku wypoczynkowym nie jako rewident lecz jako członek komisji kontrolnej. W trakcie kontroli Wydziału K-3, powód samowolnie rozszerzył zakres tej kontroli i dopiero interwencja kierownika wydziału spowodowała, że zaprzestał samowolnych działań. Pomimo rozmowy przeprowadzonej z powodem, w trakcie której przełożeni zwrócili mu uwagę na przypadki niesubordynacji, powód nadal postępował samowolnie i nie przestrzegał obowiązujących go regulaminów, co rodziło konflikty i napięcia w miejscu pracy.

Na gruncie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Pracy stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało zgodnie z obowiązującymi przepisami (po uprzedniej konsultacji ze związkami zawodowymi). Sąd ten uznał, że przyczyny podane w treści wypowiedzenia, a więc „konfliktogenny” charakter powoda, brak subordynacji oraz posługiwanie się w prywatnych pismach przesyłanych do różnych instytucji symboliką właściwą dla pism służbowych, znajdują potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym. Powód naruszył obowiązujące u jego pracodawcy przepisy wewnętrzne regulujące sposób postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości. Powód w szczególności nie informował swych bezpośrednich przełożonych o podejmowanych przez siebie działaniach. W oparciu o niesprawdzone informacje powód formułował daleko idące zarzuty wobec innych pracowników Stoczni.

Oddalając apelację wniesioną przez powoda Sąd drugiej instancji stwierdził zwłaszcza, że wbrew zarzutom w niej zawartym, Sąd Pracy w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny sprawy i dokonał prawidłowej jego oceny pod względem skutków prawnych. Ocena racjonalności decyzji gospodarczej o przeniesieniu żurawia stoczniowego z jednej pochylni stoczniowej na inną nie należy do kognicji Sądu Pracy, który rozstrzyga jedynie o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd drugiej instancji nie badał zatem, która ze stron ma w tej kwestii rację, czy powód, który twierdzi, że decyzja o przeniesieniu żurawia naraziła Stocznię na poważne straty, czy też strona pozwana, która uważa, że przeniesienie to było najbardziej ekonomicznie uzasadnionym rozwiązaniem w sytuacji, w jakiej znalazła się Stocznia. Nawet jednak bez dokonania oceny, czy w opisanej sytuacji doszło do naruszenia interesów Stoczni, czy też nie, w oparciu o zebrany w sprawie materiał można było rozstrzygnąć, czy wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było zasadne. Niezależnie bowiem od oceny decyzji gospodarczej podjętej przez kierownictwo Stoczni, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych mógł dokonać oceny postawy powoda jako pracownika zajmującego samodzielne stanowisko. Strona pozwana zastosowała zwykły tryb rozwiązania umowy o pracę, a w treści pisma powiadamiającego powoda o dokonaniu wypowiedzenia podała konkretne przyczyny uzasadniające jej decyzję. Z materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie wynika, że niezasadnym jest zarzut jakoby przyczyną dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę było poinformowanie przez powoda władz Stoczni i sędziego komisarza o zaistniałej w Stoczni niegospodarności. Podstawowym zarzutem leżącym u podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie było zgłoszenie faktu rzekomej niegospodarności, lecz

sposób w jaki powód próbował ingerować w sprawy nie należące do zakresu jego kompetencji jako pracownika. Pracodawca nie kwestionował jego prawa, a nawet (z uwagi na zajmowane przez powoda stanowisko) obowiązku, informowania przełożonych o przypuszczalnych nieprawidłowościach w działalności Stoczni. Zarzut jaki sformułowano wobec powoda polegał na niestosowaniu się przez niego do obowiązujących w Stoczni regulaminów wewnętrznych, które określają sposób postępowania w takich sytuacjach. Przede wszystkim powód powinien był o swych podejrzeniach poinformować swego bezpośredniego przełożonego, a nie zwracać się wprost do najwyższego kierownictwa Stoczni i sędziego komisarza. Niewiarygodnie brzmi przy tym argumentacja powoda, że nie wierzył on w skuteczność interwencji u przełożonego i dlatego zdecydował się na samodzielne wystąpienie do kierownictwa Stoczni. Pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika podporządkowania się w procesie pracy ustalonym regulaminom i poleceniom przełożonych. Naruszenie tak ustalonych zasad postępowania wprowadza zamieszanie. Decyzje o sposobie funkcjonowania Stoczni nie należały do kompetencji powoda i to nie on ponosił za nie odpowiedzialność, a zatem próby ingerowania przez niego w wykonywanie tego rodzaju decyzji ocenić trzeba negatywnie i uznać je za akt niesubordynacji pracowniczey. Za niedopuszczalne uznać trzeba podjęte przez powoda próby wstrzymania akcji przenoszenia żurawia stoczniowego i posługiwania się przy tym autorytetem sędziego komisarza oraz przekazywanie nieprawdziwej informacji o podjętej przez niego decyzji o wstrzymaniu operacji. Postępowanie takie świadczy o nieodpowiedzialności powoda. Sąd drugiej instancji uznał za wiarygodne zeznania świadka G. (dyspozytora Stoczni), który podał, że powód posłużył się wobec niego tą nieprawdziwą informacją, gdyż zeznanie to potwierdzili inni świadkowie. Emocjonalne zaangażowanie powoda w wykonywaną przez niego pracę i sprawy Stoczni G. nie może stanowić usprawiedliwienia dla sposobu jego postępowania. Jakkolwiek zaangażowanie pracownika w wykonywaną przez niego pracę jest cechą bardzo pożądaną, to jednak opieranie swoich decyzji przez pracownika na emocjach nie zawsze dobrze służy wykonywanym przez niego czynnościom. Od pracowników zatrudnionych (tak jak powód) na stanowisku samodzielnym, pracodawca może oczekiwać racjonalnego osądu sytuacji i poskromienia emocji. Tymczasem powód, podejmując działania, których celem miało być udaremnienie przeprowadzenia akcji przeniesienia żurawia, opierał się wyłącznie na anonimowej telefonicznej informacji o rzekomej niegospodarności na kwotę 2 milionów dolarów. Powód w żaden sposób nie zweryfikował

otrzymanej informacji, uznając ją bezkrytycznie za prawdziwą. Również w toku procesu powód podtrzymał swoje twierdzenia o wysokości domniemanej wartości szkody poniesionej przez Stocznę, mimo że załączone do akt dowody wskazują na dużo niższą wartość usługi przeniesienia żurawia. Niezależnie od wysokiej oceny przygotowania zawodowego powoda do pracy na zajmowanym stanowisku, jego postawa i charakter rodziły konflikty. Powód kierowany przez swych przełożonych do wykonywania kontroli w innych wydziałach Stoczni często samowolnie rozszerzał zakres tych kontroli, w sposób niedopuszczalny ingerował w pracę pracowników kontrolowanych wydziałów, czym pracę tę dezorganizował. Wbrew postanowieniom regulaminu funkcjonowania kontroli w Stoczni G. nie powiadamiał kierowników kontrolowanych wydziałów o zamierzonej kontroli. W trakcie kontroli przeprowadzonej przez specjalnie do tego celu powołaną komisję w ośrodku wypoczynkowym należącym do Stoczni samowolnie rozpoczął kontrolę jako pracownik działu rewizji gospodarczej, mimo że przebywał w ośrodku jako członek komisji, a nie jako rewident. W czasie kontroli powód kwestionował ustalenia komisji i ostatecznie sporządził własny protokół pokontrolny, co stanowiło ewidentne przekroczenie jego uprawnień. Wskazane zachowania powoda rodziły konflikty i napięcia pomiędzy powodem a innymi pracownikami Stoczni. Tymczasem jako rewident powinien starać się wykonywać swą pracę w sposób jak najmniej konfliktowy i nie zakłócać pracy innych. Nie oznacza to oczywiście pobłażania dla stwierdzonych uchybień i osób za to odpowiedzialnych, jednakże czynności kontrolne powód obowiązany był wykonywać na podstawie i w ramach regulaminu oraz poleceń przełożonych, do których należało podejmowanie decyzji o przedmiocie i zakresie kontroli. Konfliktowość i niesubordynacja powoda stanowić mogły podstawę do negatywnej jego oceny jako pracownika. Pracodawca ma bowiem prawo oczekiwać od zatrudnianych przez siebie pracowników, w tym w szczególności tych, którzy zajmują samodzielne stanowiska, realizowania powierzonych im zadań w sposób określony przez wewnętrzne uregulowania czy polecenia przełożonych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jako nie mająca usprawiedliwionych podstaw nie mogła zostać uwzględniona. W jej petitum postawiony został zarzut naruszenia art. 32 KP w związku z art. 45 KP, jednakże nie został uzasadniony. W uzasadnieniu kasacji

kwestionuje się bowiem – prawie wyłącznie – ustalenia faktyczne przyjęte jako podstawa rozstrzygnięcia przez Sąd drugiej instancji, natomiast brak w nim wskazania na czym polegało naruszenie wymienionych w niej przepisów (błędna wykładnia i niewłaściwe zastosowanie art. 32 w związku z art. 45 KP). Zgodnie z art. 393¹ KPC kasację można oprzeć jedynie na zarzucie naruszenia prawa, przez co – zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego – rozumie się wskazanie konkretnych przepisów prawa materialnego lub przepisów postępowania, które w ocenie wnoszącego kasację zostały naruszone w zaskarżonym wyroku. Kasacji nie można więc oprzeć na zarzucie, że ustalony stan faktyczny, czy poszczególne jego elementy nie odpowiadają rzeczywistości. Zakwestionowanie faktycznej podstawy rozstrzygnięcia w postępowaniu kasacyjnym jest możliwe tylko w sposób pośredni, a mianowicie przez wskazanie w kasacji przepisów postępowania, których naruszenie w danej sprawie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tego jednakże kasacja wniesiona w imieniu powoda nie czyni. W tym stanie rzeczy należy uznać, że wywody uzasadnienia kasacji, w których usiłuje się podważyć prawidłowość ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie oznaczają nic więcej niż polemikę z tym co Sąd ten uznał za odpowiadające rzeczywistości i nie mogą odnieść skutków w postępowaniu kasacyjnym. Sąd Najwyższy w postępowaniu tym jest bowiem związany granicami kasacji (które wyznaczone są głównie przez jego podstawy i ich uzasadnienie – art. 393³ KPC), a to w konsekwencji oznacza – przy braku kasacyjnych zarzutów natury procesowej – że dla Sądu tego miarodajne (wiążące) są ustalenia odnoszące się do faktycznej strony rozstrzygnięcia, które zostały ustalone (przyjęte) przez Sąd drugiej instancji. W świetle zaś tych ustaleń – zdaniem Sądu Najwyższego – nie budzi wątpliwości ocena, iż dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Specyfika pracy osób zatrudnionych w kontroli wewnętrznej – wbrew temu co sugeruje się w uzasadnieniu kasacji – nie może stanowić usprawiedliwienia dla liberalnej postawy wobec popełnionych przez nie naruszeń polegających na łamaniu porządku wewnątrzzakładowego i braku podporządkowania się otrzymywanym poleceniom. Nie można uznać, że w tym aspekcie pracownicy zatrudnieni w komórkach kontroli wewnętrznej korzystają z jakiejś większej ochrony przed wypowiedzeniem niż pozostali pracownicy, a ich niesubordynacja i wywoływanie bezpodstawne konfliktów musi być tolerowane przez pracodawcę. Istota zarzutu naruszenia art. 45 KP – jak można się domyślać uwzględniając całość kasacji – polega na tym, że powód jest zdania, iż gdyby przyjąć za odpowiadające

prawdzie to co on twierdzi w kwestii poszczególnych zdarzeń (faktów) i ich oceny w aspekcie faktycznym, to należałoby w konsekwencji uznać, że złożone mu wypowiedzenie umowy o pracę nie było uzasadnione. Stanowisko to jest jednakże nieuprawnione przede wszystkim dlatego, że w kasacji nie zostały skutecznie zakwestionowane ustalenia natury faktycznej stanowiące podstawę dla sformułowania oceny w kwestii istnienia przyczyn uzasadniających wypowiedzenie mu umowy o pracę. Niezależnie od tego Sąd Najwyższy – wbrew temu co wywodzi się w kasacji, uwzględniając materiał dowodowy zgromadzony w sprawie oraz sposób rozumowania i wyprowadzenia wniosków faktycznych na jego podstawie – nie widzi racjonalnych przesłanek, by za zasadne można było uznać zastrzeżenia zgłoszone wobec tych ustaleń (dokonanych przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych). Zarzut naruszenia art. 32 KP w żadnej mierze nie został uzasadniony w kasacji, a przy tym nie wiadomo na czym mogłoby polegać naruszenie tego przepisu skoro strona pozwana wypowiedziała umowę o pracę na czas nie określony (takie prawo daje jej art. 32 § 1 pkt 3 KP i z prawa tego skorzystała) oraz zastosowała przewidziany okres wypowiedzenia (w myśl art. 32 § 2 KP rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, mając dodatkowo na uwadze art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====