

Wyrok z dnia 9 grudnia 1999 r.

I PKN 406/99

Przepisu art. 32 § 1 KP nie może naruszyć pracodawca, jeżeli wypowiedzi umowę o pracę na czas próbny lub na czas określony.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 1999 r. sprawy z powództwa Jadwigi Ż. przeciwko Gminnemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w M. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 30 marca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

W imieniu powódki Jadwigi Ż. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 30 marca 1999 r. [...], którym Sąd ten oddalił jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Koszalinie z dnia 29 grudnia 1998 r. [...].

Powódka odwołując się od wypowiedzenia jej umowy o pracę przez Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w M. domagała się uznania go za bezskuteczne, a w przypadku rozwiązania umowy, przywrócenia do pracy na dotychczasowe stanowisko i zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu. Powódka Jadwiga Ż. była zatrudniona w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w M. od 2 maja 1990 r. (na stanowisku starszego pracownika socjalnego, a następnie od 1 lutego 1995 r. na stanowisku do spraw świadczeń). Do jej zadań należało między innymi: 1. przygotowanie decyzji administracyjnych, 2. ustalanie wysokości poszczególnych świadczeń (w oparciu o aktualne przepisy), 3. sporządzanie list ich wypłat, a także prowadzenie dziennika korespondencji i nadzór nad terminowością przepływu korespondencji. W wyniku kontroli przeprowadzonej w 1998 r. przez Regionalną Izbę Obrachunkową w K.

stwierdzono, że w decyzji [...] z dnia 18 września 1997 r. ustalono błędnie odpłatność w wysokości 5% wartości świadczonych usług opiekuńczych, podczas gdy dochód „usługobiorcy” upoważniał do korzystania z nich bezpłatnie. Należność ta (w kwocie 7,20 zł miesięcznie) została naliczona przez powódkę i była egzekwowana do czasu kontroli. Nadpłaconą kwotę pozwany GOPS zwrócił stronie. Powódka przygotowała decyzję administracyjną [...] uchylającą w całości poprzednie decyzje administracyjne zawierające „błędnie podane adresy przyznanego świadczenia na rzecz klientki Ewy K.”. Decyzję tę (z dnia 25 czerwca 1998 r.) przedstawiła do podpisu Grażynie M., upoważnionej do podpisywania decyzji administracyjnych podczas nieobecności kierownika. Powódka nie wpisała do książki korespondencyjnej wpływu pisma ZUS-u z dnia 20 lipca 1998 r. [...] i zataiła treść zawartych w nim wyjaśnień dotyczących okresu świadczeń przyznanых E.K., a także nie informowała kierownika GOPS o wcześniejszych rozmowach telefonicznych z ZUS dotyczących tej samej sprawy. Decyzja z 25 czerwca 1998 r. nie została doręczona adresatce. W dniu 11 sierpnia 1998 r. kierownik GOPS Iwona B. stwierdziła, że w sprawie petentki Wioletty S. zostało wydane w dniu 4 października 1996 r. zaświadczenie [...], na którym pod jej pieczęcią z podaniem funkcji i nazwiska złożyła podpis (skrótowy) powódka, podając, że działa w zastępstwie kierownika. Upoważnienie do występowania w takim zakresie nie zostało powódce udzielone. Powódka obciążona bankowym tytułem egzekucyjnym w ramach toczącego się postępowania egzekucyjnego [...], nie przekazała pracodawcy do wykonania adresowanego do niego pisma organu egzekucyjnego z 13 maja 1998 r. W piśmie tym komornik zawiadamiał o zajęciu jej wynagrodzenia za pracę i wierzytelności zasiłku chorobowego oraz wzywał do dokonywania potrąceń. Wezwanie do wyjaśnienia braku potrąceń z zagrożeniem grzywną za niewykonanie zajęcia doręczono GOPS 13 listopada 1997 r. W dniu 24 sierpnia 1998 r. wręczono powódce pismo o rozwiązaniu z dniem 30 listopada 1998 r. umowy o pracę za trzy-miesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano niewywiązywanie się w należyty sposób z obowiązków określonych w zakresie czynności (co przyczyniło się do powstania nieprawidłowości ujawnionych w wykonywanej przez nią pracy) oraz utratę zaufania pracodawcy, co uniemożliwia prawidłową współpracę w ramach stosunku pracy.

Według Sądu Pracy „w przypadku powódki wykazano jej lekceważący stosunek do obowiązków pracowniczych, czego dowodem było np. przetrzymanie bez nadania biegu i zatajenie przed przełożoną korespondencji z ZUS-u z 20 lipca 1998 r.,

której wpływu nie wpisała do książki korespondencji. Można przy tym dodać, że Jadwiga Ź. udawała się wkrótce na urlop do 23 sierpnia 1998 r. i pozostawiała sprawę nadal nie wyjaśnioną”. O ile należy przyznać rację powódce, że nie ponosi ona odpowiedzialności za przekroczenie limitu zadań zleconych w grudniu 1997 r. (albowiem kontrola dyscypliny budżetowej nie została jej wyraźnie powierzona i wykroczała poza jej zakres czynności, tak samo jak merytoryczne przygotowywanie decyzji, które należały do kierownika GOPS), to jednak obciążają ją już błędy w przetworzeniu danych. Omyłka powódki i wpisanie na druku decyzji przedstawionej do podpisu kierownicze „błędneho okresu przyznanego świadczenia” spowodowała istotne rozbieżności, które mogły być oceniane jako przyznanie świadczenia bez merytorycznej podstawy (bez wywiadu środowiskowego). Działania powódki w sprawie E.K. wskazują, że poczuwała się ona do winy za powstałe nieprawidłowości i chciała ten fakt zatuszować, opracowując samodzielnie kolejne decyzje, łącznie z uchylającą wszystkie poprzednie. Powódka nie poinformowała o tym przełożonej. Wszelkie uzgodnienia prowadziła wyłącznie z ZUS-em. Nienależyte wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych potwierdzają jej własne wyjaśnienia na temat przyczyny powstania błędu polegającego na naliczeniu odpłatności za usługi opiekuńcze. Jak sama przyznała, nie zapoznała się ze zmienionymi podczas jej urlopu przepisami prawnymi, regulującymi przyznawanie tych świadczeń. Obowiązek znajomości przepisów prawnych dotyczących pomocy społecznej został zaś wyraźnie zapisany w zakresie jej czynności. Ponadto powódka próbowała zbagatelizować błąd, w wyniku którego nienależna opłata była pobierana przez 10 miesięcy, twierdząc że wchodziła w grę niewielka kwota (7,20 zł miesięcznie). Twierdzenie takie, wypowiedziane przez pracownika socjalnego, „którego działania były skierowane do najuboższych”, uzasadnia krytyczną ocenę jej pracy dokonaną przez pracodawcę. Powódka nie kwestionowała, że złożyła podpis (skrótowy) na pieczęcie kierownika GOPS w M. Iwony B. (obok skrótu „w/z”). Sama też wyjaśniła, co skłoniło ją do posłużenia się tą pieczęcią. Samowola powódki w wykorzystaniu urzędowej pieczęci, a także przypisanie sobie możliwości działania z upoważnienia przełożonego bez jego wiedzy i woli oraz zatajanie korespondencji wpływającej do GOPS, w pełni – zdaniem Sądu Pracy – uzasadniają utratę zaufania do niej jako pracownika. Przytoczone dodatkowo okoliczności związane z przetrzymywaniem przez Jadwigę Ź. pisma kormornika w jej własnej sprawie świadczą w ocenie tego Sądu o nierzetelności i nieumiejętności oddzielania pracy od spraw osobistych, a także o tym, „że skutki jej

niezgodnych z prawem działań mogą być odczuwalne dla pracodawcy w dłuższym okresie”. Jego zdaniem brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych oraz utrata zaufania do powódki znajdują oparcie w obiektywnych i racjonalnych przesłankach (nie będących wynikiem uprzedzeń czy arbitralnych ocen) i tym samym uzasadniają wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

Rozpoznając apelację powódki Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że sformułowania zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę „były na tyle konkretne i rzeczywiste, iż pozwoliły na ich pełną kontrolę i ocenę, że stanowiły słuszną podstawę decyzji pracodawcy o zwolnieniu powódki”. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego 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. W świetle ustaleń faktycznych przyjętych przez Sąd Pracy zasadność wypowiedzenia umowy o pracę nie może budzić zastrzeżeń. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także, gdy jest niezawinione przez pracownika. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Waga tej przyczyny może przesądzić o bezskuteczności powoływania się przez pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu. Do zadań powierzonych powódce należało w szczególności należyte – zgodne z przepisami i wywiadem środowiskowym – przygotowanie danych stanowiących podstawę wydania decyzji administracyjnych, które były podpisywane przez kierowniczkę. Wprawdzie obowiązek kontroli merytorycznych decyzji należał także do przełożonej powódki, to jednak nie zwalniało to powódki od prawidłowego przetwarzania danych, gdyż to właśnie było w zakresie jej czynności jako starszego pracownika socjalnego do spraw świadczeń. W tych okolicznościach przełożona miała pełne podstawy przypuszczać, iż przedstawione jej przez powódkę – długoletniego pracownika socjalnego – projekty decyzji są sporządzone starannie i rzetelnie. W apelacji sama powódka przyznała, iż przez omyłkę wpisywała w przygotowanych decyzjach inne okresy świadczeń niż wynikało to z wywiadu środowiskowego. Powódka musiała mieć świadomość, iż powinna wykonywać swoje obowiązki ze szczególną starannością, zważywszy, iż „świadczeniobiorcami” GOPS są osoby ubogie, dla których świadczenia socjalne stanowią niejednokrotnie główne źródło utrzymania.

Każda pomyłka na ich niekorzyść – chociażby w zakresie terminu przyznanych świadczeń, bądź obciążenie dodatkowymi opłatami (nawet gdyby była następnie sadowana) – godzi bezpośrednio w żywotne ich interesy, a także podważa zaufanie do całej instytucji. Powtarzających się błędów w prowadzonej przez powódkę dokumentacji wypłat świadczeń nie można traktować jako oczywistych, w szczególności, że ich rozmiar był znaczny. Okoliczności powyższe wskazują, że – wbrew temu co stara się podnosić powódka, - nie wywiązywała się ona w sposób należyty ze swoich obowiązków, mimo iż posiadała wieloletni staż pracy w pozwanym zakładzie pracy. Pracodawca nie jest zobowiązany stale nadzorować pracę każdego pracownika i kontrolować prawidłowość wykonywanych przez niego obowiązków. To, że powódce wcześniej nie wytykano nieprawidłowości w pracy, nie zwalniało jej z obowiązku rzetelnego wypełniania powinności pracowniczych. Okolicznością uzasadniającą utratę zaufania do powódki jest niewątpliwie podpisanie przez nią (bez należytego umocowania kierownika) pisma z 4 października 1996 r., które zostało wydane „petentce” GOPS. Bagatelizowanie przez powódkę tego faktu przez stwierdzenie, że był to jedyny taki przypadek (jedyny ujawniony) oraz, że treść pisma nie była ważna, jest nieuzasadnione. Nawet fakt jednorazowego posłużenia się pieczęcią przełożonego może bowiem stanowić podstawę utraty zaufania do pracownika przez pracodawcę. Ekspozowany przez powódkę argument, iż była nadmiernie obciążona pracą, stąd też i błędy, które popełniała, nie znalazł potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Obciążenia powódki nie odbiegały od obciążeń pozostałych pracowników. Według Sądu drugiej instancji, zważywszy na charakter i ciężar gatunkowy uchybień pracowniczych powódki, stwierdzić należy, że decyzja zakładu pracy była uzasadniona i trafna. Fakt, że w majątku pracodawcy nie nastąpiło w istocie uszczuplenie nie umniejsza negatywnej oceny jej uchybień.

W kasacji postawiony został zaskarżonemu nią wyrokowi zarzut, że narusza on art. 32 § 1 KP oraz art. 45 § 1 KP „poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i poprzez przyjęcie, że dokonane powódce wypowiedzenie było uzasadnione, gdy tymczasem było ono nieuzasadnione”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie mogła zostać uwzględniona. Zachodzi w niej wyraźny brak korelacji między postawionymi w niej

zarzutami naruszenia przepisów prawa materialnego, a ich uzasadnieniem. W uzasadnieniu nie wyjaśnia się bowiem w istocie na czym polegało niewłaściwe ich zastosowanie przez Sąd drugiej instancji, lecz prawie wyłącznie kwestionuje się ustalenia natury faktycznej. Przyjmuje się w nim, że naruszenie prawa materialnego uzasadnione jest tym, że „Sąd Okręgowy dokonał błędnych ustaleń stanu faktycznego w sprawie”. Kasację można wszakże oprzeć tylko na tym, że stawia się w niej zarzut naruszenia prawa (materialnego lub procesowego – art. 393¹ KPC), a nie na twierdzeniu, że Sąd drugiej instancji błędnie ustalił podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Ustalenia w tym zakresie mogą być podważone jedynie w sposób pośredni, a mianowicie przez wykazanie, że w sprawie doszło do naruszenia określonych przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 KPC). Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym powołany jest bowiem jedynie do tego, by dokonywać kontroli w aspekcie zgodności zaskarżonego wyroku z obowiązującymi przepisami prawa, a ściślej biorąc do badania czy przepisy te zostały prawidłowo w nim zastosowane. Jednocześnie Sąd Najwyższy rozstrzyga sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), co oznacza, że nie może wykroczyć poza zakres podstaw kasacyjnych – pod pojęciem których rozumie się konkretne przepisy prawne wskazane w kasacji, które według niej zostały naruszone w zaskarżonym wyroku – oraz ich uzasadnienie (art. 393³ KPC). Brak w kasacji powódki wskazania jako jej podstawy naruszenia przepisów postępowania (konkretnych przepisów KPC, których naruszenie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy) oznacza, że dla Sądu Najwyższego przy rozstrzyganiu kwestii zasadności kasacji miarodajny (wiązący) jest stan faktyczny sprawy w takim „kształcie”, w jakim ustalony (przyjęty) został on przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Na tle zaś tego stanu faktycznego – czego, jak można sądzić nie kwestionuje kasacja, która twierdzi, że dlatego doszło do naruszenia art. 45 § 1 KP, bo fakty były inne niż ustalił to Sąd drugiej instancji – nie budzi wątpliwości ocena, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, a więc zgodne z art. 45 KP, w tym znaczeniu w jakim przyjmuje się, że wyraża on regułę, iż wypowiedzenie musi być uzasadnione. Niezależnie od tego Sąd Najwyższy – wbrew twierdzeniom uzasadnienia kasacji – nie widzi podstaw, by kwestionować merytoryczną prawidłowość dokonanych (przyjętych) ustaleń faktycznych Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zaś przeciwne twierdzenie zawarte w uzasadnieniu kasacji ocenia jako gołosłowne. Zarzut naruszenia art. 32 § 1 KP nie został w kasacji w żadnej mierze uzasadniony i stąd nie ma podstaw, by się

nim zajmować. Na marginesie jedynie należy zaznaczyć, że trudno zrozumieć na czym mogłoby polegać naruszenie go przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Stanowi on bowiem jedynie, że każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny i na czas nie określony. Strona pozwana skorzystała z wynikającego z tego przepisu prawa (tzw. kształtującego) i wypowiedziała umowę o pracę powódce, a wobec tego – ponieważ była to umowa na czas nie określony – niejako z istoty rzeczy nie mogła tego przepisu naruszyć. Pracodawca nie może naruszyć art. 32 § 1 KP, jeżeli wypowiada umowę o pracę i nie jest to inna umowa niż umowa na okres próbny bądź umowa o pracę na czas nie określony. Natomiast naruszenie art. 45 KP nie zachodziło, gdyż w następstwie uchybień w pracy, jakich dopuściła się powódka, pracodawca miał uzasadnione podstawy, by utracić konieczne zaufanie do niej i do jej pracy i to niezależnie od tego, w jakim stopniu można przypisać jej winę. Winy tej zresztą nie kwestionuje kasacja, gdyż w jej uzasadnieniu stwierdza się, że gdy idzie o błędy „w trakcie przygotowywania i weryfikacji decyzji trudno wyłączną winą obciążać powódkę”. Wynika stąd pośrednio, że w kasacji winę powódki ocenia się jedynie jako lżejszą od tej, którą przyjmuje Sąd drugiej instancji.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====