

Wyrok z dnia 15 kwietnia 1999 r.

I PKN 14/99

Niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 15 kwietnia 1999 r. sprawy z powództwa Leszka W. przeciwko I.M.P. Spółce z o.o. w G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 22 września 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdyni wyrokiem z dnia 29 maja 1998 r. [...] oddalił powództwo Leszka W. o przywrócenie do pracy w I.M.P. Spółce z o.o. w G. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od 4 września 1995 r. do 28 lutego 1998 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na czas nie określony, na stanowisku mechanika. Od 6 marca 1996 r. powierzono mu obowiązki brygadzysty, a od 24 listopada 1997 r. - na okres do 31 stycznia 1998 r. - kierownika produkcji. Pismem z dnia 26 stycznia 1998 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę podając jako przyczynę wypowiedzenia „brak umiejętności pracy w zespole”. Leszek W. był nielojalny wobec przełożonych. W lipcu 1997 r. wystosował pismo do Prezesa Zarządu Spółki w Niemczech zarzucając brak kompetencji osobie zatrudnionej na stanowisku dyrektora oraz osobom delegowanym do pomocy w produkcji. W piśmie tym zawarta była sugestia, iż o powierzeniu Jackowi N. stanowiska dyrektora, o które ubiegał się także sam autor listu, zadecy-

dowały nie umiejętności kandydata, ale protekcje. Powód został przeniesiony do działu produkcji z zamiarem dowartościowania go, stworzenia możliwości samorealizacji, zaspokojenia ambicji i potrzeby uznania. Leszek W. lekceważył współpracowników, twierdząc, że nie są dla niego partnerami do dyskusji. Podważał ich umiejętności zawodowe, wtrącał się w prywatne sprawy, plotkował. O ludziach mówił źle. Był apodyktyczny. Pracownicy się go bali. Postępowanie powoda stało się przyczyną jego skonfliktowania z załogą. Część pracowników zagroziła odejściem, jeżeli Leszek W. będzie nadal pracował w zakładzie. Wobec sygnałów o złej atmosferze na produkcji pracodawca zorganizował w dniu 23 stycznia 1998 r. zebranie, na którym postawiono powodowi zarzut autokratycznego sposobu bycia.

W ocenie Sądu, przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniona. Zeznania świadków nie potwierdziły wysokiej samooceny Leszka W. jako współpracownika i przełożonego. Wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo pracodawcy do swobodnego kształtowania składu załogi korygowane jest prawem nienaganego pracownika do dalszego zatrudnienia. Pracownik nienaganny to taki, który wykonuje swoje obowiązki należycie. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest przestrzeganie zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 KP). Powód swoim postępowaniem naruszył ten obowiązek.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku, rozpoznając sprawę w wyniku apelacji powoda, wyrokiem z dnia 22 września 1998 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił Leszka W. „na stanowisko mechanika na warunkach istniejących w dniu 30 listopada 1997 roku” oraz zasądził od strony pozwanej na jego rzecz kwotę 5.110, 10 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku. Sąd „jedynie w znikomej części podzielił zarzuty podniesione przez skarżącego w uzasadnieniu apelacji”, bowiem Sąd pierwszej instancji „dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału ustalając, iż zaistniały przesłanki do uznania, iż skarżącego cechuje brak umiejętności pracy w zespole”. Ustalenia te odnoszą się jednak jedynie do okresu zatrudnienia powoda na stanowisku kierownika produkcji. Zdaniem Sądu, stosunek powoda - mechanika do współpracowników i przełożonych nie był przedmiotem postępowania w niniejszej sprawie. Skoro zatem nie ma podstaw do uznania, że przed 1 grudnia 1997 r. istniały zastrzeżenia do zachowania

Leszka W., to „słuszne zastrzeżenia co do umiejętności pracy skarżącego w zespole, którym kierować miał w zamkniętym okresie 2 miesięcy, a po upływie którego miał powrócić na poprzednio zajmowane stanowisko mechanika, nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego kilka dni przed upływem dwumiesięcznej pracy na stanowisku kierownika produkcji”.

Spółka I.M.P. zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego - „ przez jego niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 45 § 1 Kodeksu pracy poprzez przyjęcie, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione oraz art. 45 § 2 Kodeksu pracy poprzez przyjęcie, iż nie zachodzą przesłanki do stwierdzenia, iż przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe lub niemożliwe”, oraz naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 KPC, „ w szczególności poprzez uznanie, iż materiał dowodowy zebrany w sprawie przez sąd pierwszej instancji odnosi się jedynie do okresu zatrudnienia powoda na stanowisku kierownika produkcji tj. od 1.12.1997 r. do 31.012.1998 r. oraz iż przed tym okresem nie było zastrzeżeń do osoby powoda”, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego. Strona skarżąca podniosła, że zasadne wypowiedzenie jest skuteczne niezależnie od stanowiska pracy jakie zajmuje pracownik w chwili dokonania tej czynności i czasu zatrudnienia na stanowisku. Wypowiedzenia „definitywnego” nie musi poprzedzać żadne działanie pracodawcy, a zwłaszcza wypowiedzenie zmieniające. Pozostawanie powoda na jakimkolwiek stanowisku mogłoby spowodować potęgowanie złej atmosfery i konfliktów wśród pracowników. Umiejętność pracy w zespole jest wszak konieczna także na stanowisku mechanika. Mechanik nie jest wyizolowany z zespołu; jest jego członkiem. Naganna postawa charakteryzuje powoda jako człowieka, a nie kierownika produkcji. Ujemne cechy charakterologiczne, utrudniające lub uniemożliwiające współpracę ujawniają się w kontaktach z innymi ludźmi, niezależnie od formalnych między nimi relacji.

Powód wniósł o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja w części dotyczącej naruszenia przepisów postępowania jest zasadna.

Sąd drugiej instancji podzielił dokonaną przez Sąd pierwszej instancji ocenę materiału dowodowego i ustalenie, że powodowi brakuje umiejętności pracy w zespole. Przyznał, że stanowi to uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym. Jednak wbrew materiałowi dowodowemu zebranemu w sprawie ocenę tę odniósł tylko do okresu pracy powoda na stanowisku kierownika produkcji. Zdaniem Sądu „w świetle zebranego w sprawie materiału i twierdzeń pozwanego brak podstaw do uznania, iż przed datą 1.12.1997 r. w której awansowano skarżącego istniały zastrzeżenia do jego osoby skutkujące dokonaniem wypowiedzeniem”. Materiał dowodowy wskazuje, że konfliktowość jako cecha osobowa powoda podnoszona była także przed powierzeniem mu stanowiska kierownika produkcji. Już w lipcu informowano Jacka N. o tym, że Leszek W. jest człowiekiem „trudnym” i że „są z nim kłopoty”. Przed objęciem stanowiska przez nowego dyrektora powód pisał do przełożonych o jego niekompetencji i donosił o pozamerytorycznych okolicznościach obsady tego stanowiska, co Sąd pierwszej instancji ustalił i które to ustalenie Sąd drugiej instancji „przyjął za własne”. Tak więc ostateczna ocena, że naganne zachowanie powoda dotyczy tylko zatrudnienia na stanowisku kierownika produkcji dokonana została bez należytego rozważenia całości materiału dowodowego zebranego w sprawie. Oparcie ustaleń na części materiału dowodowego i fragmentaryczna jego ocena usprawiedliwiają zarzut przekroczenia wyznaczonych w art. 233 KPC granic swobodnej oceny dowodów. Przy tym, jak się wydaje, Sąd świadomie ograniczył rozważenie sprawy do zatrudnienia powoda na czas określony na stanowisku kierownika produkcji, gdyż w motywach wyroku stwierdził, że „stosunek powoda – mechanika do współpracowników i przełożonych nie był przedmiotem postępowania w niniejszej sprawie.” Stwierdzeniu temu przeczą dowody zebrane w sprawie. Nie koresponduje ono także z motywami wyroku Sądu pierwszej instancji. Jakkolwiek istotnie główny przedmiot sporu dotyczył tego okresu, to jednak nie wyłącznie.

Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyraził wątpliwości w przedmiocie podstaw do tak jednoznacznych konstatacji jak ta, że „dalsze pozostawanie powoda w pozwanym zakładzie pracy na stanowisku mechanika nie sprzyjałoby właściwej atmosferze i byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego”. Jeżeli więc materiał dowodowy zebrany w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji nie stanowił dostatecznej podstawy do stanowczych ustaleń faktycznych istotnych dla

rozstrzygnięcia sprawy, nie było przeszkód prawnych do przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego przez Sąd drugiej instancji.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ KPC, orzekł jak w sentencji.

=====