

**Wyrok z dnia 5 maja 1999 r.**

**I PKN 680/98**

**Zobowiązanie pracownika do naprawienia szkody powstaje w przypadku uchybienia każdemu z jego obowiązków, a nie tylko obowiązkowi podstawowemu.**

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 maja 1999 r. sprawy z powództwa Cezarego G. przeciwko Zakładom Płyt Pilśniowych S.A. w K.O. o odszkodowanie, oraz z powództwa wzajemnego Zakładów Płyt Pilśniowych S.A. w K.O. przeciwko Cezaremu G. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 13 lipca 1998 r. [...]

1) u c h y l i ł zaskarżony wyrok oddalający apelację w części dotyczącej powództwa wzajemnego i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania;

2) w pozostałym zakresie kasację oddalił;

3) koszty postępowania między stronami wzajemnie zniósł.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 13 lipca 1998 r. [...] oddalił apelację Zakładów Płyt Pilśniowych S.A. w K.O. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Krośnie Odrzańskim z dnia 26 lutego 1998 r. [...] zasądającego na rzecz Cezarego G. 5.833 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz oddalającego powództwo wzajemne tychże Zakładów o zapłatę 10.047 zł.

Sąd ustalił, że Cezary G. podjął pracę w pozwanej Spółce, bezpośrednio po studiach, w dniu 3 października 1988 r., jako stażysta, zajmując kolejno coraz odpowiedzialniejsze stanowiska. Z dniem 1 kwietnia 1995 r. powód został powołany na stanowisko kierownika oddziału produkcji, a z dniem 14 lipca 1997 r. powierzono mu obowiązki dyrektora do spraw produkcji. Pismem z dnia 14 października Prezes Zarządu, na wniosek członka zarządu A.L., powołał Cezarego G. na stanowisko dyrektora do spraw produkcji. W dniu 31 października powód złożył na piśmie wniosek „o rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie ustawowym”. Na wniosku uczyniono adnotację: „wyp. od 1.11.97 – 31.01.97”. W tym samym dniu powód zawarł umowę przyrzeczenia zawarcia umowy o pracę z dniem 1 lutego 1998 r. z zakładami o tym samym profilu produkcyjnym w Ż.

Miesiąc po złożeniu wypowiedzenia - 27 listopada 1997 r. A.L. wystąpił do Zarządu Spółki z wnioskiem o „dyscyplinarne zwolnienie” powoda z pracy. Z dniem 9 grudnia 1997 r. rozwiązano z Cezarym G. umowę o pracę bez wypowiedzenia, podając jako przyczynę rozwiązania ciężkie naruszenie obowiązków „przez to, że w okresie IX.-X. 97 r. jako dyrektor d/s produkcji nie wywiązał się z przyjętych i uzgodnionych (z nim) zobowiązań dotyczących wykonania w terminie odpowiedniej ilości i rodzaju płyt pilśniowych przeznaczonych na eksport. W wyniku złej i niedbale wykonywanej pracy w tym okresie naraził spółkę na dużą szkodę z tytułu poniesionych kar za nieterminowe załadunki samochodów odbierających zamówione wyroby gotowe. Ponadto w wyniku opóźnionej realizacji zamówień, swoim nieodpowiedzialnym działaniem spowodował utratę wiarygodności i zaufania klientów do Spółki”.

We wrześniu i październiku 1997 r. produkcja płyt lakierowanych była znacznie wyższa niż w lipcu, osiągając w październiku najwyższy poziom w roku. Wiadomo było powszechnie, że występują opóźnienia w dostawie płyt. Sytuacja ta była znana kierownictwu Spółki, opisywana w miesięcznych biuletynach, stanowiła przedmiot narad i dyskusji nad jej zmianą. Przepływ informacji w zakładzie odbywał się na bieżąco, a poza „operatywkami” organizowanymi dwa razy w tygodniu, kierownictwo posługiwało się w kontaktach z pracownikami telefonami konferencyjnymi. Nie czyniono z niej zarzutu powodowi, nie przypisywano mu za nią winy, nie obarczano go odpowiedzialnością za nieterminowe dostawy płyt pilśniowych odbiorcom.

Wykorzystywanie pełnych mocy produkcyjnych maszyn i urządzeń powodowało częste ich awarie. W październiku zakupiono rezerwową formatyzerkę. Od września zarówno sytuacja „na produkcji”, jak też terminowość dostaw ulegały stałej

poprawie. Ostatni przestój samochodowy miał miejsce 23 października 1997r. Na późniejszy - 14 listopada, powód nie miał już wpływu. Za część nie przygotowanych w terminie dostaw strona pozwana musiała płacić odbiorcom kary oraz zwracać koszty „pustych” przejazdów i postojów samochodów.

W ocenie Sądu, pracodawca nie wykazał, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nieterminowa produkcja nie stanowiła przeszkody w awansowaniu go ze stanowiska kierownika oddziału produkcji na dyrektora do spraw produkcji. Gdyby odpowiedzialnością za istniejący stan rzeczy obarczano Cezarego G., postępowanie Zakładów należałoby uznać za irracjonalne. Na tle okoliczności sprawy uprawniony jest wniosek, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowiło „krok odwetu” za wypowiedzenie stosunku pracy przez powoda. T.S (słuchany za stronę pozwaną) przyznał, że miało to wpływ na decyzję pracodawcy. Jeżeli jednak nawet przyjąć, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia istniały, to oświadczenie woli zostało złożone przez pracodawcę z naruszeniem terminu z art. 52 § 2 KP. Zdarzenia, na które powołuje się strona pozwana były jej znane na bieżąco, a więc wiadomość o nich podjęła najpóźniej w końcu października. Data sporządzenia pisma rozwiązującego umowę o pracę - 8 grudnia - wykracza poza miesięczny termin. Nadto, pozwane Zakłady naruszyły art. 30 § 4 KP. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia została podana powodowi ogólnikowo. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem powinna ona być określona przez wskazanie konkretnego naruszenia konkretnego obowiązku pracowniczego. Skoro rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów w okresie dokonanego przez niego wypowiedzenia - zasadne jest jego roszczenie o odszkodowanie za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Sąd oddalił powództwo wzajemne Spółki o naprawienie szkody przez Cezarego G., gdyż nie wykazała ona jego winy. Okoliczność, że powód wzajemny musiał zapłacić kary za postój samochodów lub jałowy przebieg pojazdów nie oznacza automatycznie, że pozwany wzajemny ponosi odpowiedzialność za szkodę powstałą z tego tytułu. Domaganie się zwrotu równowartości zapłaconych kwot jest próbą obciążenia powoda skutkami nieterminowej realizacji zamówień przyjętych przez Zarząd Spółki. Stanowi więc przerzucenie na pracownika ryzyka produkcyjnego, a to narusza art. 117§ 2 KP. Przyczyny opóźnień w dostawach płyt pilśniowych nie były zależne od pozwanego wzajemnego. „Przyczyną nieterminowości realizacji zamówień była

nadwyżka popytu nad możliwościami produkcyjnymi Spółki, techniczne problemy z formatyzarką itd. Nawet jeśli powód zobowiązał się do realizacji zawyżonej w stosunku do możliwości produkcyjnych liczby zamówień, to powód wzajemny nie wykazał, na czym polega jego wina i związek ze szkodą”.

Zakłady Płyt Piłśniowych S.A. zaskarżyły ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy: (a) naruszenie prawa materialnego, a to - art. 52 § 1 pkt 1 KP „ przez przyjęcie, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, art. 52 § 2 KP „przez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy”, art. 30 § 4 „ przez przyjęcie, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem wskazano przyczynę w sposób ogólnikowy, bez podania na czym polegało ciężkie naruszenie obowiązków, art. 114 KP „ przez przyjęcie, że pozwany wzajemny nie ponosi odpowiedzialności materialnej za szkodę wynikłą z tytułu zapłaconych kar za nieterminowe załadunki samochodów odbierających zamówione wyroby gotowe”, oraz (b) przepisów postępowania, a mianowicie: art. 233 § 1 KPC „ przez dokonanie oceny wiarygodności i mocy dowodów bez wszechstronnego rozważenia zebranego materiału i uwzględnienie tylko faktów i okoliczności przemawiających na korzyść powoda oraz pominięcie faktów i okoliczności przemawiających na rzecz pozwanych zakładów” oraz art. 328 § 2 KPC „ przez nie wskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodom przemawiającym na korzyść pozwanych zakładów”, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji lub uchylenie także poprzedzającego go wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji albo o oddalenie odwołania powoda od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasądzenie od pozwanego wzajemnego kwoty 10.047 zł z odsetkami.

Skarżący zakwestionował ustalenie co do braku uzasadnionej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Umowa została rozwiązana dlatego, że powód w okresie września i października 1997 r. nie wywiązał się z przyjętych i uzgodnionych z nim zobowiązań dotyczących wykonania w terminie odpowiedniej ilości i rodzaju płyt piłśniowych przeznaczonych na eksport. Ponadto, „naraził Spółkę na straty z tytułu zapłaconych kar za nieterminowe załadunki samochodów odbierających zamówione wyroby gotowe oraz że swoim nieodpowiedzialnym

działaniem spowodował utratę wiarygodności i zaufania klientów pozwanej Spółki.” Cezary G. osobiście zobowiązywał się do realizacji poszczególnych dostaw płyt pilśniowych w uzgodnionych terminach, do których dostosowywane były następnie zamówienia klientów. Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Zakładów Płyt Pilśniowych S.A. do podstawowych jego obowiązków należała organizacja nadzoru i koordynacja działań podległych mu komórek organizacyjnych w zakresie pełnej realizacji przyjętych zamówień. Zasadniczą przyczyną opóźnień w produkcji był brak nadzoru nad pracą działu uszlachetniania płyt. Powód miał świadomość odejścia z zakładu i nie interesowały go sprawy Spółki. Nie wykazał w wykonywaniu obowiązków pracowniczych „należytej staranności, tj. dbałości i zapobiegliwości w realizacji zamówień eksportowych”, wobec czego można mu przypisać co najmniej rażące niedbalstwo. Jeżeli nawet nie godził się na nieterminowe dostawy, to na pewno mógł je przewidzieć. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie było odwetem za jego odejście z zakładu, bo odchodzili też inni pracownicy inżynierjani. Poza tym Cezary G., awansowany był nie 14 października, jak ustalił Sąd, lecz 1 października.

Błędne jest także ustalenie, że strona pozwana naruszyła miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca dowiedział się o nagannym postępowaniu powoda z karty służbowej członka Zarządu inż. A.L. z dnia 27 listopada 1997 r. Od tej też daty należy liczyć termin ustanowiony w art. 52 § 2 KP.

Strona pozwana nie uchybiła art. 30 § 4 KP. Podana powodowi w piśmie z dnia 8 grudnia 1997 r. przyczyna rozwiązania stosunku pracy była dostatecznie skonkretyzowana. Wynikało z niej niewątpliwie jakie obowiązki powód naruszył, jakimi działaniami i z jakimi skutkami dla pracodawcy.

W odniesieniu do powództwa wzajemnego skarżący zarzucił, że Sąd naruszył art. 114 KP oceniając, że powód wzajemny nie wykazał przesłanek odpowiedzialności pozwanego za szkodę. Udowodnił, że Spółka poniosła stratę wynikłą z nienależytego wykonywania obowiązków przez powoda. Cezary G. osobiście uzgadniał terminy dostaw, których nie dotrzymywano z braku dostatecznego nadzoru nad produkcją. Związek przyczynowy między szkodą a nienależytym wykonywaniem obowiązków przez pozwanego wzajemnego jest oczywisty.

Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 KPC zwłaszcza przez pominięcie w ocenie materiału dowodowego okoliczności osobistego zobowiązania się powoda do realizacji poszczególnych dostaw płyt.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

I. Według art. 52 § 1 pkt 1 KP podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W rozpoznawanej sprawie zarzuca się pracownikowi, „złą i niedbałą” pracę, niewywiązywanie się z przyjętych i uzgodnionych z nim terminów dostaw, nieprawidłowość w uzgadnianiu zamówień, niewłaściwą organizację pracy wężła wycinania płyt lakierowanych, brak właściwego przekazania działu uszlachetniania. Z materiału sprawy wynika, że Sąd właściwie go ocenił, nie dopatrując się po stronie powoda ciężkiej winy, a więc co najmniej winy w postaci rażącego niedbalstwa. Nieterminowość produkcji miała przyczyny złożone, o charakterze technicznym i organizacyjnym. Za stan techniczny urządzeń trudno winić powoda. Zakład wykorzystywał pełne moce produkcyjne, co powodowało częste awarie maszyn, a w rezultacie przestoje w produkcji. Za organizację produkcji odpowiadał wprawdzie powód, ale swoje obowiązki w tym zakresie wykonywał w stałym porozumieniu z Zarządem Spółki. Obciążenie go wyłączną winą i to w postaci kwalifikowanej, jak trafnie ocenił Sąd, nie ma usprawiedliwionych podstaw. Powód objął swoje stanowisko w lipcu; we wrześniu i październiku odnotowano znaczący wzrost produkcji. Angażował się w swoją pracę - przebywał w zakładzie poza obowiązującym go czasem pracy, osobiście uczestniczył w naprawie maszyn w razie ich awarii. Nie sposób uznać tej postawy za naganną i godzącą w dobro pracodawcy. Stałe awansowanie powoda, od stażysty w 1988 r. do dyrektora w dziewięć lat później, dowodzi z jednej strony wysokich zawodowych jego kwalifikacji, z drugiej – zaufania do niego kierownictwa zakładu. Rację ma Sąd twierdząc, że awansowanie pracownika na stanowisko dyrektora po okresie pełnienia przez niego obowiązków na tym stanowisku byłoby nielogiczne i nieracjonalne, gdyby do jego pracy były zastrzeżenia podniesione niespełna w miesiąc po wypowiedzeniu umowy o pracę. Jeżeli nawet nie był to odwet za odejście Cezarego G. z Zakładów Płyt Pilśniowych, to na pewno przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ze względu przynajmniej na stopień winy, nie istniała.

Co do naruszenia wyznaczonego w art. 52 § 2 KP zawitego terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd Najwyższy podziela ocenę prawną Sądu drugiej instancji. A.L. był członkiem Zarządu, znane mu były na bieżąco, podobnie jak i innym członkom tego organu, ewentualne uchybienia w pracy powoda,

choćby z częstych narad. O konieczności płacenia kar pieniężnych za niewywiązywanie się z dostaw towaru w uzgodnionym z kontrahentem terminie lub odszkodowań za szkodę powstałą z tego tytułu było wiadomo przez cały okres pracy powoda na zajmowanym ostatnio stanowisku. Skoro rozwiązanie stosunku pracy z powodem pozwany łączy z okresem jego pracy we wrześniu i październiku, to w ustalonych okolicznościach Sąd prawidłowo przyjął początek biegu terminu miesięcznego na dzień 31 października.

Nie podziela natomiast Sąd Najwyższy oceny Sądu drugiej instancji w przedmiocie niedostatecznego skonkretyzowania podanej powodowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca może ją podać w każdy sposób, także tylko opisowy, jeżeli dla stron jest ona zrozumiała i jasna. Tak było w rozpoznawanej sprawie. Nie jest trafny pogląd Sądu jakoby sformułowanie przyczyny rozwiązania umowy uniemożliwiało powodowi rozeznanie co do kierunku obrony. Przeczy temu niniejszy proces.

W zakresie naruszenia przez Sąd przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia kasacja jest wprawdzie w części uzasadniona, jednak uchybienie art. 30 § 4 KP nie miało znaczenia dla ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy co do zasadności powództwa głównego.

II. Zgodnie z art. 114 KP, pracownik, który ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych obowiązany jest do jej naprawienia. Przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej, jakkolwiek stanowi je także zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, są w swej treści odmienne od określonych w art. 52 § 1 pkt 1 KP. Dlatego ustalenie, że nie zachodziła przyczyna rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia nie wystarcza do ustalenia, że nie zachodzą podstawy do żądania od pracownika naprawienia szkody spowodowanej tymi samymi naruszeniami tych samym obowiązków.

Obowiązek naprawienia szkody powstaje w przypadku uchybienia przez pracownika każdemu z jego obowiązków, niekoniecznie podstawowemu. Odpowiedzialność odszkodowawczą uzasadnia też każdy stopień winy, nawet najlżejszy. Z tego względu fakt, że zachowanie pracownika nie może być kwalifikowane jako przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie przesądza, że nie może aktualizować obowiązku odszkodowawczego.

Okolicznościami istotnymi dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy w zakresie powództwa wzajemnego były kwestie dotyczące uzgadniania przez pozwanego

terminów dostawy towarów kontrahentom. Cezary G., który był najpierw p.o., a następnie dyrektorem do spraw produkcji, znał najlepiej, a w każdym razie powinien był znać, możliwości przerobowe kierowanego przez niego działu, warunki pracy w nadzorowanej sferze działalności zakładu, stan techniczny parku maszynowego. Powinien więc posiadać wiedzę co do możliwej wielkości produkcji w oznaczonym terminie. Jeżeli pozwany wzajemny rzeczywiście uzgadniał terminy odbioru płyt z kontrahentami Spółki osobiście, to można mu postawić zarzut, że czynił to bez dostatecznej staranności. Tej okoliczności, istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy, Sądy ani pierwszej, ani drugiej instancji nie wyjaśniły. Nie wyjaśniły też okoliczności istotnych dla granic jego ewentualnej odpowiedzialności. Istotne w tej płaszczyźnie jest, czy Cezary G. uzgadniał terminy dostawy towaru we wszystkich przypadkach, w których konsekwencją opóźnienia był obowiązek zapłaty kar, postojowego, zwrotu kosztów „jałowych” przebiegów, czy w niektórych i jakich, a także czy ustalał je samodzielnie w sposób wiążący kontrahentów, czy w porozumieniu lub uzgodnieniu z innymi osobami. Istotne jest nadto, czy można mu przypisać winę za całość szkody, czy też była ona w jakimś zakresie, i w jakim, następstwem okoliczności, za które nie ponosi on winy, np. ryzyka produkcyjnego. Wyjaśnienia zatem wymaga także kwestia, w jakim zakresie między wykazaną szkodą i ewentualnymi uchybieniami obowiązkom (również w nadzorze), jeżeli takie były, zachodzi normalny (adekwatny) związek przyczynowy. W tym stanie rzeczy zarzut naruszenia przez Sąd art. 233 KPC jest usprawiedliwiony.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC oraz art. 393<sup>13</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====