

Wyrok z dnia 26 sierpnia 1999 r.

I PKN 182/99

1. Odmowa przedłużenia pełnomocnictwa udzielonego pracownikowi do dokonywania w imieniu i na rzecz pracodawcy wszelkich określonych w regulaminie organizacyjnym czynności wynikających z zarządu jego terenową jednostką organizacyjną uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.

2. Pozbawienie pracownika pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu i na rzecz pracodawcy czynności wynikających z zarządu jednostki organizacyjnej uzasadnia ocenę, że w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę, przywrócenie do pracy nie byłoby celowe.

3. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi i podana związkom zawodowym ma być konkretna i rzeczywista w przekonaniu pracodawcy.

Przewodniczący: SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie: SN Kazimierz Jaśkowski, SA Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 sierpnia 1999 r. sprawy z powództwa Jerzego S. przeciwko Centrali Produktów Naftowych „CPN” - Spółka Akcyjna w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda i strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 10 listopada 1998 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację powoda;
2. o d r z u c i ł kasację strony pozwanej;
3. koszty postępowania kasacyjnego wzajemnie zniósł.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdańsku wyrokiem z dnia 2 kwietnia 1998 r. [...] oddalił powództwo Jerzego S. o przywrócenie do pracy w Centrali Paliw Naftowych „CPN” S.A. w W. Oddział w G.

Jerzy S. był zatrudniony od 3 listopada 1967 r. w Państwowym Przedsiębiorstwie Użyteczności Publicznej CPN, zajmując od 15 listopada 1989 r. stanowisko Dyrektora Okręgowej Dyrekcji CPN w G. W związku z przekształceniem Przedsiębiorstwa Państwowego CPN z dniem 1 grudnia 1995 r. w Centralę Paliw Naftowych S.A., powód i pozwany zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której Jerzemu S. zostało powierzone pełnienie obowiązków Dyrektora Oddziału w G. w pełnym wymiarze czasu pracy. Ani umową o pracę, ani żadnym innym dokumentem nie określono zakresu praw i obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku. Zarząd Spółki ustanowił powoda jej pełnomocnikiem, na podstawie pełnomocnictwa ogólnego udzielonego stosownie do art. 98 KC, do dnia 30 czerwca 1996 r. Został on upoważniony do dokonywania w imieniu i na rzecz Spółki wszelkich wynikających z zarządu Oddziałem czynności, określonych w regulaminie organizacyjnym Spółki dla dyrektorów oddziałów. Na posiedzeniu Zarządu Spółki w dniu 26 czerwca 1996 r. powodowi nie udzielono dalszego pełnomocnictwa.

Pismem z dnia 28 czerwca 1996 r. strona pozwana zawiadomiła zakładowe organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia Jerzemu S. umowy o pracę z dniem 1 lipca 1996 r. z powodu wygaśnięcia pełnomocnictwa. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” pismem z dnia 5 lipca 1996 r. złożyła umotywowane zastrzeżenia do wypowiedzenia. Pismem z dnia 9 lipca 1996 r. pozwana Spółka wystąpiła do Sekcji Krajowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Dystrybucji i Magazynowania Produktów Naftowych „CPN” o zajęcie stanowiska w przedmiotowej sprawie. W piśmie z dnia 12 lipca 1996 r. Prezydium Sekcji podtrzymało zastrzeżenia Komisji Zakładowej. Od 27 czerwca 1996 r. do 6 marca 1997 r. Jerzy S. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 10 marca 1997 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „wygaśnięcie uprawnień do dokonywania w imieniu i na rzecz pracodawcy wszelkich czynności związanych z kierowaniem Oddziałem w G., określonych regulaminem organizacyjnym”.

W ocenie Sądu, fakt wygaśnięcia pełnomocnictwa nie może być samoistną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem „w istocie ukrywa on rzeczywiste przyczyny nie udzielenia dalszego pełnomocnictwa i pracownik nie ma do nich dostępu”. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna wynikać wprost z treści tego stosunku prawnego. Mogą ją wobec tego stanowić okoliczności uzasadniające odmowę udzielenia pełnomocnictwa. Formułując tę tezę Sąd miał na uwadze pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „żądanie załogi” nie może stanowić samoist-

nej przyczyny wypowiedzenia, ale mogą ją stanowić okoliczności uzasadniające wystąpienie załogi z takim żądaniem (wyrok z dnia 25 marca 1981 r., I PR 19/81, OSNCP 1981 z. 11, poz. 222). W tym też kierunku – ustalenia przyczyn odmowy odnowienia pełnomocnictwa - Sąd prowadził postępowanie dowodowe.

W Przedsiębiorstwie Państwowym Użyteczności Publicznej „CPN” w W. obowiązywało porozumienie płacowe zawarte w dniu 27 marca 1991 r. z dwiema organizacjami związkowymi, które obejmowało wszystkich pracowników - także zatrudnionych w Oddziałach. Powód w dniu 30 października 1991 r. zawarł ze związkami zawodowymi funkcjonującymi w Oddziale porozumienie wprowadzające odrębny zakładowy system wynagradzania. System ten był bardziej racjonalny niż układ zbiorowy, wychodził naprzeciw motywacyjnej funkcji płac. Rozwiązania w nim przyjęte zamierzano wprowadzić, tytułem eksperymentu, dla całego przedsiębiorstwa, ale zamiar ten nie zyskał akceptacji organizacji związków zawodowych funkcjonujących na szczeblu Przedsiębiorstwa. Działania powoda były legalne.

Jerzy S., w wykonaniu uchwały rady pracowniczej Oddziału, wprowadził 23 listopada 1990 r. regulamin w sprawie trybu przekazywania stacji benzynowych w dzierżawę na podstawie przetargu. Określenie sposobu oddawania środków trwałych (stacji benzynowych) innym osobom do korzystania z nich w formie przewidzianej prawem cywilnym należy do kompetencji stanowiących rady pracowniczej Przedsiębiorstwa (art. 24 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego). Pismem z dnia 6 lutego 1996 r. Prezes Zarządu polecił powodowi zaprzestanie zawierania umów dzierżawy.

Od 1994 r. do Zarządu Spółki wpływały anonimowe skargi pracowników i agentów stacji benzynowych na działalność Oddziału. W maju 1996 r. zarządzono w Oddziale w G. kontrolę wewnętrzną, którą przeprowadzono w okresie od 28 maja do 14 czerwca 1996 r. Ustalono, że krytyczne uwagi, pokrywające się z treścią anonimów, zgłosił kierownik ZPN [...] w K. Kontrolerzy ustalili, że kilku agentów ma w dzierżawie po kilka stacji benzynowych oraz że kilku agentów jest równocześnie współwłaścicielami stacji prywatnych. Zastrzeżenia kontrolerów dotyczyły także sposobu zorganizowania w latach 1994 - 1995 przetargu na pojazdy, z uwagi na skład komisji przetargowej i ustaloną wartość pojazdów. Powodowi odmówiono udostępnienia sprawozdania z kontroli.

Obejmując stanowisko dyrektora Oddziału powód zastał w ZPN [...] w D. stan występowania ubytków ponadnormatywnych. Wystąpił do Dyrekcji o „stworzenie

możliwości formalno - prawnych do stosowania indywidualnych norm ubytków”. Zgłaszał uwagi dotyczące braku zgodności z normami produktów dostarczanych do tego zakładu. Komisja Inwentaryzacji ustaliła wartość ubytków, sformułowała wnioski w zakresie odpowiedzialności służbowej oraz zalecenia. Powód składał także do prokuratury zawiadomienia o przestępstwie w związku z nielegalnymi instalacjami ujawnionymi na rurociągu, służącymi do kradzieży paliwa. Dwukrotnie kontrole w Oddziale CPN w G. przeprowadzała Najwyższa Izba Kontroli. W wystąpieniu z dnia 12 sierpnia 1994 r. stwierdzono, że przyczyny ubytków ponadnormatywnych znane były Dyrektorowi, ale nie podjęto działań organizacyjnych w celu ich ograniczenia, a wprowadzone rozwiązania techniczne i polityka inwestowania nie były skuteczne; zalecono wzmoczenie nadzoru nad obrotem produktami i jego dokumentowaniem oraz podjęcie działań organizacyjno - technicznych w celu skutecznego ograniczenia strat w gospodarce paliwami. W wystąpieniu z kontroli na Stacji Kontroli Pojazdów [...] w zakresie dopuszczenia pojazdów do ruchu drogowego z dnia 19 lipca 1995 r. NIK zaleciła „ wyeliminowanie nieprawidłowości poprzez ustalenie okoliczności poświadczania nieprawdy w dokumentach służbowych ZNP [...] oraz wskazanie pracowników winnych i odpowiedzialnych za dopuszczenie do powstania nieprawidłowości, poprzez podjęcie działań zmierzających do rzetelnego wykonywania i dokumentowania badań technicznych pojazdów, przestrzeganie wyznaczonych terminów badań technicznych eksploatowanych pojazdów”.

Jerzy S. został poddany sprawdzianowi dla potrzeb przeglądu technicznego celem promocji i ochrony potencjału kadrowego w zakresie wiedzy zawodowej, struktury potencjalnej sprawności intelektualnej, struktury osobowości, uzyskując wyniki nie odbiegające od charakteryzujących grupę dyrektorów oddziałów w drugiej kategorii. Byłby „modelowy” dla całej grupy przy założeniu wyższych wyników ekonomicznych i organizacyjnych.

W ocenie Sądu, odmowa odnowienia powodowi pełnomocnictwa, a w konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę, była uzasadniona. Powód jako dyrektor Oddziału działał w ramach większego organizmu - Spółki. Jego zbyt duża aktywność i niezależność ukierunkowania niezgodnie z oczekiwaniami Zarządu, który odpowiada za całokształt Spółki, uzasadniały rezygnację z dalszej współpracy. Jakkolwiek „formułowane zastrzeżenia w przeważającej mierze nie dotyczyły wprost zawinionych zachowań powoda”, to wynikały „ z rzeczywiście zaistniałych okoliczności i budziły niezadowolenie Zarządu”. Niepochlebna opinia „ nie musi jedynie wynikać z faktu nie-

należytego wykonywania obowiązków, lecz także z okoliczności dotyczących funkcjonowania powierzonej do nadzoru jednostki, bądź obiektywnych leżących po stronie pracodawcy”. Sąd Najwyższy stwierdził, że „pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający jak najlepsze wykonanie zrealizowanych zadań, jeżeli może przewidzieć, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na lepsze rezultaty pracy (np. w wyrokach: z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2, poz. 18 oraz z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163). W ocenie zasadności przyczyn wypowiedzenia Sąd miał na względzie także i to, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę i do jego dokonania nie muszą występować żadne szczególne okoliczności.

Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę. Prawidłowa była konsultacja zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi. Sekcja Krajowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Dystrybucji i Magazynowania Produktów Naftowych „CPN”, powołując w swoim piśmie art. 38 § 3 KP, uznała się za właściwą do zajęcia stanowiska w kwestii zastrzeżeń zakładowej organizacji związkowej. Złożoność struktury organizacyjnej związku zawodowego nie może obciążać pracodawcy. Nadto, powód podniósł zarzut nieprawidłowej konsultacji post factum „dla uzasadnienia swojego żądania”. Ponowna konsultacja zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, po okresie jego nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, nie była konieczna. Strona pozwana nie zamierzała bowiem odstąpić od zamiaru rozwiązania umowy o pracę w okresie choroby powoda, a przyczyna wypowiedzenia nie uległa zmianie.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 10 listopada 1998 r. [...] zmienił zaskarżony przez powoda apelacją wyrok i zasądził od strony pozwanej na jego rzecz kwotę 18.048,06 zł tytułem odszkodowania, oddalając apelację w pozostałym zakresie.

W ocenie Sądu, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów. Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że Sekcja Krajowa NSZZ „Solidarność” mogła być uznana za ogólnokrajową organizację związkową w rozumieniu art. 38 § 3 i 4 KP. Nie jest zwłaszcza trafne stwierdzenie, że pracodawca nie ponosi konsekwencji złożoności struktury organizacyjnej związku zawodowego i nie obciąża go w procesie konsultacyjnym błędny wybór jednostki właściwej do wyrażenia stanowiska. To zadaniem pracodawcy jest ustalenie w sposób prawidłowy organu

właściwego do zajęcia stanowiska w sprawie wypowiedzenia. Statut NSZZ "Solidarność" jako władze krajowe związku wymienia: Krajowy Zjazd Delegatów, Komisję Krajową i Krajową Komisję Rewizyjną (§ 17). Właściwą ogólnokrajową organizacją związkową jest Komisja Krajowa (pismo z dnia 24 kwietnia 1997 r.). Sekcja jest, zgodnie z § 29 ust. 1 pkt c Statutu, strukturą branżową. Przy tym, dla ustalenia właściwości nie ma znaczenia, że organ wyrażający stanowisko nie kwestionuje swoich kompetencji. W rozpoznawanej sprawie pracodawca nie zachował dwustopniowego trybu konsultacji, wobec czego wypowiedzenie Jerzemu S. umowy o pracę jest niezgodne z przepisami. Daje to podstawę do uwzględnienia powództwa.

Podanie powodowi przyczyny wypowiedzenia w piśmie wypowiadającym umowę o pracę spełnia przesłanki z art. 30 § 4 KP. Przepis ten wymaga wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie i pracodawca wskazał tę przyczynę. Zgodnie z pkt V. 5. Regulaminu Organizacyjnego „CPN” S.A. Oddziału w G., Dyrektora Oddziału powołuje i odwołuje Zarząd Spółki, a Oddziałem zarządza i reprezentuje go na zewnątrz Dyrektor Oddziału w granicach pełnomocnictwa ogólnego udzielonego przez Zarząd. Odwołanie pełnomocnictwa jest równoznaczne z odwołaniem ze stanowiska. Pełnomocnictwo zaś może być odwołane w każdym czasie, bez podania przyczyny. Art. 40 § 3 KP nie precyzuje ani sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia, ani stopnia szczegółowości jej wskazania. Przyczyna ma być tylko prawdziwa i rzeczywista (por. wyrok SN z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97). Pracodawca podał powodowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Pomimo wadliwości wypowiedzenia, przywrócenie Jerzego S. do pracy byłoby jednak niecelowe. Brak pełnomocnictwa stanowi przeszkodę w wykonywaniu przez niego obowiązków na zajmowanym stanowisku. Nie mógłby on zarządzać sprawami Oddziału, reprezentować go na zewnątrz, a na takich działaniach polegała jego praca.

Powyższy wyrok zaskarżyły kasacją obydwie strony.

Powód wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego: (a) „przez błędną wykładnię art. 30 § 4 i bezpodstawne przyjęcie, że nieudzielenie pełnomocnictwa pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, stanowi samoistną i uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę”; (b) art. 9 § 1 i 2 KP w związku z art. 68 KP i art. 298 KP przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe przyjęcie, że „regulamin organizacyjny Centrali Paliw Naftowych ”CPN” S.A., jest źródłem regulacji praw i obowiązków podmiotów – stron

umowy o pracę”; (c) art. 45 § 2 KP przez błędne zastosowanie i „ustalenie niecelowości przywrócenia powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko”, wnioś o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie zgodnie z żądaniem powoda oraz o zasądzenie kosztów postępowania lub o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania „przy uwzględnieniu zarzutów kasacji”. Powołując uchwałę SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, powód wywodził, że wypowiedzenie umowy o pracę może uzasadniać przyczyna prawdziwa, konkretna oraz istniejąca przed konsultacją zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi. Podana mu przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia wymogu tego nie spełnia. Jest próbą obejścia przez pracodawcę realizacji „wynikającego z bezwzględnie obowiązujących go przepisów kodeksu pracy”. Przyczyna powinna wynikać wprost z treści stosunku pracy, a mianowicie dotyczyć prawidłowości wykonywania przez powoda powierzonych obowiązków. Podana przyczyna uniemożliwia ocenę merytorycznej zasadności wypowiedzenia.

Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, że podstawę stosunku pracy powoda stanowiło powołanie i że pracodawca mógł go odwołać ze stanowiska w każdym czasie bez podania przyczyny. Regulamin organizacyjny nie jest przepisem prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP; nie ma oparcia w ustawie. Nie może stanowić podstawy powołania, gdyż ten sposób nawiązania stosunku pracy, jako wyjątkowy i niekorzystny dla pracownika, może wynikać tylko z ustawy lub rozporządzeń Rady Ministrów wydanych na podstawie art. 298 KP.

Skarżący, kwestionując ustalenie Sądu w przedmiocie niecelowości przywrócenia go do pracy na stanowisku Dyrektora Oddziału pozwanej Spółki, wywodził, że roszczenia o przywrócenie do pracy i odszkodowanie nie są alternatywne, gdyż odszkodowanie nie rekompensuje pracownikowi pozbawienia go miejsca pracy. Odmowa restytucji stosunku pracy powoduje, że nadużycie prawa przez pracodawcę obciąża pracownika. Orzekając o roszczeniach Sąd nie uwzględnił wszystkich okoliczności sprawy, a zwłaszcza nie wziął pod uwagę długoletniej pracy powoda w pozwanym Przedsiębiorstwie.

Strona pozwana wskazała jako podstawę kasacji naruszenie art. 38 § 1 KP „poprzez błędną interpretację tego zapisu uznając, że „CPN” nie spełnił wymogu konsultacji z organem II instancji związkowej”, nie formułując wniosków. Powtarzając argumenty Sądu pierwszej instancji na rzecz tezy o zachowaniu przewidzianego prawem trybu konsultacji zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, zda-

niem skarżącego, „wymóg został spełniony, tym bardziej, że stanowisko obu instancji związkowych było tożsame i przychylne dla pracownika”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, podobnie jak i konsultacja zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi, były wielokrotnie przedmiotem orzeczeń Sądu Najwyższego, w tym także uchwał pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 (OSNCP 1978 z. 8, poz. 127) oraz z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, (OSNCP 1985 z. 11, poz.164).

Przepisy traktują o „przyczynie uzasadniającej wypowiedzenie” w różnym kontekście. Z art. 30 § 4 KP wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nie określony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Zgodnie z art. 38 § 1 KP pracodawca zobowiązany jest w piśmie zawiadamiającym zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę podać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Nieuzasadnione wypowiedzenie stanowi, zgodnie z art. 45 KP, wadliwość tej czynności rozwiązującej, a w konsekwencji prawo pracownika do kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. Z analizy powołanych przepisów można wnosić, że termin „przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie” został użyty w każdym z nich w znaczeniu, częściowo przynajmniej, odmiennym.

Dwie są podstawy wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony prowadzące do jego unieważnienia lub unieważnienia jego skutków - brak zasadności oraz brak zgodności z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 KP).

Art. 45 KP odnosi się do merytorycznej zasadności przyczyny wypowiedzenia wskazanej pracownikowi lub podanej związkom zawodowym ; art. 30 § 4 KP i art. 38 § 1 KP dotyczą formalnego aspektu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Takie, formalne znaczenie wskazania przyczyny w dwu ostatnio wymienionych przepisach wynika wyraźnie z normatywnej kwalifikacji uchybienia tym przepisom jako zachowań „naruszających przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę”. Funkcja wskazania pracownikowi i związkom zawodowym przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jest głównie informacyjna. Umożliwia związkom zawodowym realizację prawa do obrony interesów pracownika oraz samemu pracownikowi wdrożenie kon-

troli sądowej. Ta dwuaspektowość „przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie” znajduje odzwierciedlenie także w procesie. Zarówno brak wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu uzasadniającej je przyczyny (lub jej wskazanie nieprawidłowe), jak i brak podania przyczyny wypowiedzenia związkowi zawodowemu (nieprawidłowa konsultacja) wystarczają do uznania wadliwości tej czynności rozwiązującej, bez konieczności badania treści przyczyny, jej znaczenia i wagi dla bytu (trwania) stosunku pracy. Ale samo ustalenie, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie została wskazana, zarówno pracownikowi jak i związkowi zawodowemu, prawidłowo nie wystarcza, bez merytorycznego zbadania jej zasadności, do rozstrzygnięcia sprawy. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (art. 45 KP), a przyczyna wskazana pracownikowi (art. 30 § 4 KP) lub podana związkowi zawodowemu (art. 38 § 1 KP) jako uzasadniająca wypowiedzenie, to dwa – formalny i merytoryczny – aspekty tego samego pojęcia prawnego. Przyczyna wskazana jako uzasadniająca wypowiedzenie powinna rzeczywiście je uzasadniać, ale o tym, w razie sporu, ostatecznie rozstrzyga sąd. Przyczyna wskazana pracownikowi i podana związkowi zawodowemu ma być konkretna i rzeczywista w subiektywnym przekonaniu pracodawcy. Weryfikacji czy obiektywnie jest taką dokonuje sąd.

Trafnie podniósł Sąd drugiej instancji, że ustawodawca nie określił sposobu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi ani podania jej związkowi zawodowemu. Sposób ten wyznacza informacyjna funkcja oświadczeń pracodawcy. Czy określenie przyczyny wypowiedzenia spełnia tę funkcję, czy jej nie spełnia – zależy od okoliczności każdego konkretnego przypadku. O potrzebie mniej lub bardziej szczegółowego opisu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, mogą decydować np. dostępność pracownika do informacji o sprawach zakładu, o polityce kadrowej pracodawcy, jego sytuacji ekonomicznej (stanowisko, pełniona funkcja). Ale też wiedza pracownika na temat jego własnych zachowań i ich konsekwencji prawnych (np. w razie naruszenia obowiązków pracowniczych), na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97 (OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165).

Strona pozwana jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę wskazała: „wygaśnięcie uprawnień do dokonywania w imieniu i na rzecz pracodawcy wszelkich czynności związanych z kierowaniem Oddziałem w G., określonych regulaminem organizacyjnym”. Przyczyna została podana prawidłowo. Zarówno powód jak i związki zawodowe wiedziały jakie czynności są związane z kie-

rowaniem Oddziałem oraz dlaczego uprawnienia do wykonywania tych czynności wygasły. Że warunkiem pełnienia funkcji Dyrektora Oddziału oraz wykonywania czynności na tym stanowisku jest posiadanie pełnomocnictwa Zarządu Spółki, udzielonego na podstawie art. 98 KC. W ocenie Sądów obu instancji była to też przychylna uzasadniająca wypowiedzenie.

Podzielić należy pogląd skarżącego, że w sensie ekonomicznym, społecznym, psychologicznym, a nawet prawnym, alternatywne roszczenia - restytucyjne i odszkodowawcze - nie są „ekwiwalentne”. Miejsce zatrudnienia ma wysoką pozycję w hierarchii wartości prawnie chronionych, jednak nie bezwzględną, absolutną. Poprzez stosunek pracy realizuje się nie tylko indywidualny interes pracownika, ale też usprawiedliwiony interes pracodawcy. Ocena Sądu, że przywrócenie powoda do pracy nie byłoby celowe jest właściwa. Praca powoda polegała na zarządzaniu i reprezentacji Oddziału Centrali Paliw Naftowych CPN w G. „na podstawie i w granicach pełnomocnictwa ogólnego” (rozdział II § 5 pkt 1 regulaminu organizacyjnego CPN Oddział w G. z 1 marca 1996 r.), w zakresie działania wyznaczonym dla dyrektora w § 12 rozdziału V tegoż regulaminu. Brak pełnomocnictwa jest przeszkodą w skutecznym wykonywaniu tych czynności (art. art. 103 i 104 KC). Udzielenie pełnomocnictwa, podobnie jak potwierdzenie czynności dokonanych w imieniu Spółki bez pełnomocnictwa lub z jego przekroczeniem, należą do kompetencji Zarządu. Odmowę odnowienia powodowi pełnomocnictwa należy z oczywistych względów rozumieć jako zapowiedź odmowy potwierdzenia w przyszłości jego czynności dokonanych w imieniu pracodawcy.

Zarzut kasacji co do ustalenia przez Sąd, iż skarżący był zatrudniony na podstawie powołania wynika z nieporozumienia. Sąd użył wprawdzie sformułowania „odwołanie pełnomocnictwa jest równoznaczne z odwołaniem ze stanowiska dyrektora” [...], ale zarówno rozstrzygnięcie sprawy jak i treść motywów zaskarżonego wyroku nie budzą wątpliwości, iż za podstawę zatrudnienia powoda przyjął umowę o pracę na czas nie określony. W przeciwnym razie nie mógłby orzec odszkodowania, gdyż odwołanie pracownika równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę nie podlega kontroli sądu i nie wiążą się z nim ani roszczenie restytucyjne, ani odszkodowawcze (art. 69 pkt 2 KP).

Sąd Najwyższy zważył nadto:

Zgodnie z art. 393³ KPC kasacja powinna czynić zadość wymaganiom przepisany dla pisma procesowego oraz zawierać oprócz podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia, także wniosek o uchylenie lub zmianę wyroku w całości albo części. Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w rozpoznawanej sprawie podziela pogląd, że brak wniosków co do sposobu rozstrzygnięcia stanowi wadę, której nie można usunąć w trybie art. 130 KPC. (por. postanowienie SN z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 57/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 495). W tej kwestii podobnie wypowiadał się Sąd Najwyższy także w okresie międzywojennym (por. między innymi orzeczenia: CII 109/37, Zb. Orz. 1937, poz. 82; CIII 1718/35, OSN 1939 poz. 195). Kasacja strony pozwanej jest zatem prawnie niedopuszczalna i jako taka podlega na podstawie art. 393⁵ KPC odrzuceniu.

Kierując się powyższymi motywami Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC oraz art. 393⁸ § 1 KPC, orzekł jak w sentencji.

=====