

**Wyrok z dnia 10 sierpnia 2000 r.**

**I PKN 1/00**

**Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP).**

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Andrzej Wasilewski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 sierpnia 2000 r. sprawy z powództwa Marii G. przeciwko Powszechnemu Zakładowi Ubezpieczeń „N.Ż.” S.A. w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 20 września 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 20 września 1999 r. [...] oddalił apelację powódki – Marii G. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kielcach z dnia 2 marca 1999 r. [...], którym Sąd ten oddalił jej powództwo przeciwko Powszechnemu Zakładowi Ubezpieczeń „N.Ż.” S.A. w W. o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy stwierdził, że podniesiony przez powódkę w apelacji zarzut, iż pracodawca przed wypowiedzeniem umowy o pracę nie zwrócił się do organizacji związkowej działającej w zakładzie pracy o informację o pracownikach korzystających z jej ochrony i w rezultacie nie dokonał wymaganej konsultacji zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę ze związkami zawodowymi, nie zasługiwał na uwzględnienie. Bowiem, zdaniem tego Sądu, było poza sporem, że powódka ani nie była członkiem związku zawodowego,

ani też nie zwróciła się do żadnego związku zawodowego działającego w zakładzie pracy z wnioskiem o jej reprezentowanie w sprawach indywidualnych przez organizację związkową. Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że informacja przedstawiana przez związek zawodowy na podstawie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz.234 ze zm.) „ma charakter generalny, a wynikający z tego przepisu obowiązek pracodawcy uzyskania takiej informacji jest obowiązkiem jednorazowym, każda zaś jej modyfikacja powinna następować z inicjatywy zainteresowanego związku zawodowego lub pracownika”. Tymczasem, w rozpoznawanej sprawie jest poza sporem, że Inspektorat PZU „N.Ż.” S.A. w K., którego pracownikiem była powódka, zwrócił się jeszcze w październiku 1996 r. do działających u pracodawcy związków zawodowych o podanie wykazów pracowników reprezentowanych przez te organizacje, w odpowiedzi na co NSZZ „Solidarność” złożył stosowny wykaz nazwisk pracowników w dniu 24 października 1996 r., na którym nie było jednak nazwiska powódki, natomiast NSZZ Pracowników PZU „N.Ż.” S.A. w ogóle nie przedstawił pracodawcy takiego wykazu nazwisk pracowników. Równocześnie Sąd Okręgowy stwierdził, że nie zasługuje na uwzględnienie podniesiony w apelacji zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 §1 KPC, które miało polegać na nierozważeniu w sposób wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz nieustosunkowaniu się do zarzutów i dowodów przedstawionych przez powódkę, a także na poczynieniu ustaleń – w jej opinii – sprzecznych z zebranymi dowodami. Zdaniem Sądu Okręgowego, jakkolwiek w wypowiedzeniu doręczonym powódce nie ma o tym mowy *expressis verbis*, to jednak nie ma wątpliwości, iż spowodowane ono zostało utratą zaufania pracodawcy do jej osoby. W toku postępowania ustalono bowiem, że powódka, która zajmowała kierownicze stanowisko w Inspektoracie PZU „N.Ż.” S.A. w K., zatrudniła tamże szereg członków swojej rodziny (córkę, siostrzeńca i bratanicę), co budziło poważne zastrzeżenia dyrekcji PZU. Ponadto, w imieniu swego pracodawcy, czyli strony pozwanej, podjęła ona decyzję w sprawie powierzenia prac projektowych firmie „E.”, w której zastępcą dyrektora był jej mąż, a wykonanie instalacji elektrycznej powierzyła podwładnemu męża – M. Ś. Dlatego, zdaniem Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie istniały uzasadnione podstawy utraty zaufania pracodawcy do powódki, jakie konieczne było z uwagi na rodzaj wykonywanej przez nią pracy, a to stanowiło wystarczającą podstawę dla wypowiedzenia jej umowy pracę. Jakkolwiek bowiem w danym wypadku powódce nie można przypisać winy, to jednak w sensie obiektyw-

nym jej zachowanie nosiło cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, skoro pełniąc funkcję kierowniczą podejmowała ona decyzje personalne lub inwestycyjne, które mogły narazić na szwank interesy pracodawcy.

W kasacji od powyższego wyroku Sądu Okręgowego powódka zarzuciła: po pierwsze – naruszenie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 45 §1 KP poprzez błędną wykładnię tych przepisów, prowadzącą do wniosku, że pracodawca nie ma obowiązku zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informacje o pracownikach korzystających z ochrony związkowej, jeżeli pracownik nie jest zrzeszony w związku zawodowym lub nie korzysta z jego ochrony; po drugie – art. 45 § 1 KP wobec przyjęcia, że zatrudnienie osób spokrewnionych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i to także w wypadku, gdy zatrudnienie takich osób nastąpiło za zgodą pracodawcy; oraz po trzecie – art. 233 § 1 w związku z art. 391 i art. 382 KPC, wobec nierozważenia w sposób wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego, nieustosunkowanie się do zarzutów i dowodów powódki, a także poczynienie ustaleń sprzecznych z zebranymi dowodami. W konsekwencji, w kasacji wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powódki do pracy oraz zasądzenie kosztów procesu, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu zarzutów kasacji podniesiono przy tym w szczególności, że jest poza sporem, iż strona pozwana, podejmując decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, nie poinformowała o swym zamiarze związków zawodowych, co stanowi naruszenie przepisu o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 KP. Natomiast wskazane w uzasadnieniu wyroku dwa podstawowe zarzuty, dotyczące zarówno tworzenia przez powódkę w Inspektoracie PZU „N.Ż.” S.A. w K. układów rodzinnych i niewykonania polecenia służbowego ich likwidacji oraz nieprawidłowości w działalności inwestycyjnej, są – w ocenie powódki – niezgodne z zebrany materiałem dowodowym w sprawie lub wynikają z braku wszechstronnego rozpatrzenia przez Sąd tego materiału dowodowego. W szczególności w kasacji zarzucono, że Sąd w ogóle nie ustosunkował się do znajdujących się w aktach sprawy licznych pism strony pozwanej oraz powódki, z których wynika, iż podejmując decyzje kadrowe powódka działała jawnie oraz zgodnie z wytycznymi pracodawcy, nie zmierzała przy tym do tworzenia tzw. układów rodzinnych. Przeciwnie, po zapoznaniu się z wynikiem kontroli przełożonych i ich zastrzeżeniami, niezwłocznie dokonała zmiany podporządkowania dwu pracownic – A.N. (córki powódki) i A.M. (siostrzenicy powódki).

Zresztą, zarzutu tworzenia przez powódkę tzw. układów rodzinnych w miejscu pracy – jej zdaniem – nie potwierdziły też zeznania świadków. Zastrzeżenia budzą także – w opinii powódki – ustalenia Sądu dotyczące treści i znaczenia jej rozmów przeprowadzonych w kwietniu 1997 r. z B.H. i prezesem J., którzy mieli jej wówczas wydać polecenie „zlikwidowania układów rodzinnych”, bowiem: po pierwsze - Sąd nie ustalił jaką treść miało to polecenie oraz na czym miałyby w danym wypadku polegać „zlikwidowanie układów rodzinnych”; po drugie – Sąd nie wziął pod uwagę, że właśnie niezwłocznie po tej rozmowie powódka zmieniła podporządkowanie spokrewnionych z nią pracowników; po trzecie – „nawet przyjmując, że powódce wydano polecenie rozwiązania stosunku pracy z osobami spokrewnionymi, Sąd pominął, że stanowisko zajęte w czasie rozmowy przez B.H. i prezesa J. odbiegało od oficjalnego stanowiska Centrali i nie zostało potwierdzone na piśmie”; po czwarte – Sąd przeszedł do porządku nad rozbieżnościami między zeznaniem B.H., który mówił o poleceniu ustnym, a faktem, że „Centrala nie sygnalizowała w żadnym piśmie, w żadnej uchwale, w żadnej rozmowie, na żadnej naradzie, że powódka powinna rozwiązać umowy o pracę z A.N. i A.M.”. Wreszcie, w kwestii zarzutu nieprawidłowości w działalności inwestycyjnej, powódka podniosła w kasacji, że „Sąd powołał się na zeznanie świadka J.D. (...) nie wziął jednak pod uwagę, że zeznanie to było niekonkretne, ogólnikowe, a postawa świadka podczas przesłuchania, w szczególności odmowa udzielania odpowiedzi na zadawane pytania (k.33 akt), powodują niemożność uznania rzetelności dowodu. (...) Sąd nie dokonał żadnych własnych ustaleń na okoliczność błędów powódki w działalności inwestycyjnej, zastępując własne ustalenia odesłaniem do materiałów kontrolnych. Takie podejście pozbawia powódkę możliwości obrony”. Równocześnie w kasacji podniesiono, że: „między stwierdzonymi w kontroli uchybieniami, co powódka zwalcza, a decyzją o wypowiedzeniu umowy o pracę upłynęło dziewięć miesięcy. Tak długi okres czasu nie może pozostać bez wpływu na ocenę, czy przyczyna wypowiedzenia nie miała charakteru pozornego”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest zasadna. Art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych wyraźnie wskazuje na to, że w każdym wypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca obowiązany jest powiadomić pisemnie o swym zamiarze organizację związkową działającą w za-

kładzie pracy. Dlatego błędna jest odmienna wykładnia tego przepisu, przyjęta w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przez Sąd Okręgowy, wedle którego informacja przedstawiana przez związek zawodowy na podstawie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych: „ma charakter generalny, a wynikający z tego przepisu obowiązek pracodawcy uzyskania takiej informacji jest obowiązkiem jednorazowym, każda zaś jej modyfikacja powinna następować z inicjatywy zainteresowanego związku zawodowego lub pracownika”. Tym niemniej, podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie zasługiwał na uwzględnienie z dwóch powodów: po pierwsze – zarzut naruszenia wynikającego z tego przepisu obowiązku pracodawcy został sformułowany nieprawidłowo, skoro w kasacji powiązано go z naruszeniem art. 45 § 1 KP, natomiast w ogóle nie wskazano w tym kontekście ani na naruszenie art. 23<sup>2</sup> KP, ani też art. 38 § 1 KP; a po wtóre – w rozpoznawanej sprawie jest poza sporem, że powódka ani nie była członkiem związku zawodowego, ani też nie zwróciła się do żadnego związku zawodowego działającego w zakładzie pracy z wnioskiem o jej reprezentowanie, co odpowiadało oficjalnej informacji organizacji związkowej, udzielonej pracodawcy już wcześniej (w październiku 1996 r.) na jego życzenie. W konsekwencji, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy oznacza to, że zaniedbanie przez pracodawcę obowiązku poinformowania organizacji związkowych o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę faktycznie nie ograniczyło ani możliwości, ani też skuteczności ochrony jej praw.

Nie jest zasadny również zarzut kasacji, jakoby w rozpoznawanej sprawie brak było rzeczywistych przyczyn stanowiących podstawę wypowiedzenia umowy o pracę. Przeciwnie, dokonane w toku postępowania sądowego ustalenia faktyczne dowodzą, że istniały podstawy uzasadniające utratę zaufania strony pozwanej do powódki, która sprawowała funkcję dyrektora Inspektoratu PZU „N.Ż.” S.A. w K. W szczególności Sądy obu instancji ustaliły w sposób nie budzący wątpliwości, że: po pierwsze - powódka, jako kierownik Inspektoratu PZU „N.Ż.” S.A. w K., zatrudniła w kierowanym przez siebie Inspektoracie kilku członków swojej rodziny (córkę, siostrzeńca i bratanicę), a następnie, pomimo wydanego jej przez przełożonych ustnego polecenia, nakazującego między innymi zmianę podporządkowania tych pracowników oraz rozwiązanie stosunku pracy z córką, tego ostatniego polecenia nie wykonała; przy czym, podniesiony w kasacji zarzut, iż polecenie to nie zostało potwierdzone na piśmie, jest bezprzedmiotowy, skoro z mocy prawa na pracodawcy nie ciąży taki obowiązek (art. 100 § 1 KP), a i sama powódka nigdy nie zwracała się do swych przełożonych o pi-

semne potwierdzenie tego polecenia służbowego; po drugie – w zakresie działalności inwestycyjnej powódka podejmowała decyzje, które mogły narazić na szwank interes pracodawcy, zarówno z uwagi na dobór wykonawców zleczanych robót, jak i ze względu na zaliczkowy tryb ich rozliczania; między innymi, w jednym wypadku powódka zleciła wypłatę, w formie zaliczki na rzecz wykonawcy powierzonego zlecenia, 100% należnej ceny jeszcze przed przystąpieniem do jego realizacji. Dlatego przedstawiona w kasacji polemika z ocenami Sądu, dotyczącymi zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie mogła stanowić podstawy do podważenia zasadności wyrażonego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stanowiska Sądu Okręgowego, który trafnie stwierdził, że utrata zaufania strony pozwanej do powódki była w tych okolicznościach racjonalna i uzasadniona, tym bardziej jeśli zważyć, że uzasadniony brak zaufania do pracownika może mieć miejsce także wtedy, gdy wprawdzie z tytułu określonego zachowania pracownika nie można mu przypisać winy, jednakże w sensie obiektywnym zachowanie pracownika nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 KP).

Nie zasługiwał również na uwzględnienie podniesiony w kasacji zarzut, że skoro pomiędzy stwierdzonymi w czasie kontroli faktami, które stanowiły podstawę wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a samą decyzją o wypowiedzeniu umowy o pracę upłynęło dziewięć miesięcy, to może to świadczyć, iż w danym wypadku przyczyna tego wypowiedzenia mogła mieć charakter pozorny. Z ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy w toku postępowania dowodowego w rozpoznawanej sprawie, które nie zostały zakwestionowane przez powódkę i zostały przyjęte przez Sąd Okręgowy za własne, wynika bowiem jednoznacznie, że opóźnienie w podjęciu decyzji o wypowiedzeniu wynikało wyłącznie z tej przyczyny, iż sprawa ta była przedmiotem odrębnej analizy i dyskusji na posiedzeniu Zarządu PZU „N.Ż.” S.A. w W., zakończonej ostatecznie właśnie decyzją o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====