

Wyrok z dnia 26 września 2000 r.

I PKN 54/00

Orzekając reformatoryjnie (art. 386 § 1 KPC) sąd drugiej instancji powinien dokonać własnych ustaleń faktycznych i własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego (art. 382 KPC), jeżeli zmiana wyroku zaskarżonego apelacją nie jest wyłącznie następstwem naruszenia przez sąd pierwszej instancji prawa materialnego.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 września 2000 r. sprawy z powództwa Stanisławy K., Stanisława M., Józefa C. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu Polskie Koleje Państwowe Zakład Taboru w S.-K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 27 września 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punkcie 1 i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi 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 Opocznie wyrokiem z 22 kwietnia 1999 r. [...] oddalił powództwo Stanisławy K., Stanisława M. i Józefa C. o przywrócenie ich do pracy u pozwanego pracodawcy - Przedsiębiorstwa Państwowego „PKP” w Zakładzie Taboru w S.-K.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli zatrudnieni w Przedsiębiorstwie Państwowym PKP od wielu lat – powódka Stanisława K. od 1980 r., powód Stanisław M. od 1975 r., powód Józef C. od 1977 r. Poczynając od 1 września 1995 r. wszyscy troje zostali zatrudnieni na stanowiskach wydawcy paliw w Zamiejscowej Grupie Magazynowej w I. Wspólnie z innymi pracownikami zatrudnionymi w stacji paliw powo-

dowie podpisali 1 lutego 1997 r. umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Każdy z nich otrzymał pisemny, szczegółowy i identyczny, zakres obowiązków. Był im znany zakres czynności, które powinni wykonywać w czasie świadczenia pracy. Żaden z pracowników zatrudnionych na stacji paliw w I. nie zgłaszał uwag lub zastrzeżeń co do braku możliwości wykonywania swoich obowiązków zgodnie z ich pisemnym zakresem. W dniu 15 września 1998 r. przeprowadzono inwentaryzację w Zamiejscowej Grupie Magazynowej w I., podczas której stwierdzono brak oleju napędowego w ilości 30,3 ton o wartości 34.860,44 złotych. Po ujawnieniu niedoboru pracodawca powiadomił związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia powodom umów o pracę. Związek zawodowy nie zgłosił w ustawowym terminie zastrzeżeń co do rozwiązania umów o pracę z Józefem C. i Stanisławem M., w przypadku Stanisławy K. tryb konsultacji związkowej został wyczerpany. Powodowie otrzymali w dniu 30 listopada 1998 r. pisemne wypowiedzenia umów o pracę ze skutkiem na dzień 28 lutego 1998 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał - jednolicie wobec wszystkich powodów - że będąc odpowiedzialnymi materialnie za powierzone im mienie dopuścili do braku oleju napędowego w ilości 30,3 ton na stacji paliw w I., stwierdzonego podczas przeprowadzonej inwentaryzacji. W toku procesu pracodawca dodatkowo uzasadnił swoją decyzję o wypowiedzeniu powodom umów o pracę tym, że stracił zaufanie do nich jako osób odpowiedzialnych materialnie. Przeciwko Józefowi C. i Stanisławowi M. prowadzone jest postępowanie przygotowawcze (karne) w związku z postawionym im zarzutem przywłaszczenia mienia na szkodę PKP Dyrekcji Trakcji w K. Oddalając powództwo o przywrócenie do pracy Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyna wypowiedzenia powodom umów o pracę była konkretna, prawdziwa (rzeczywista) i zasadna. Wypowiedzenie było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Powodowie jako pracownicy podpisali umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się (art. 125 KP). W sytuacji, gdy na ich stanowisku pracy w stacji paliw stwierdzony został znaczny niedobór paliwa, nie mogą skutecznie bronić się tym, że nie ponoszą winy za jego powstanie lub że niedobór ten był wynikiem zaboru mienia przez jednego ze współpracowników, nawet jeżeli któryś z pracowników przyznał się do tego. Celem umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej jest jak najlepsze zabezpieczenie powierzonego pracownikom mienia poprzez sprawowanie pieczy i wzajemne uzupełnianie kontroli nad nim przez więcej osób. Zgoda niektórych materialnie odpowiedzialnych pracowników na wy-

łączne zarządzanie częścią powierzzonego im pieczy mienia przez innego materialnie odpowiedzialnego pracownika świadczy o ich winie w postaci zaniedbania obowiązku strzeżenia całości mienia powierzzonego im łącznej pieczy (por. wyrok SN z dnia 3 września 1984 r., IV PR 149/84, OSNCP 1985 z. 5-6, poz. 72). Stanowisko związków zawodowych w przedmiocie zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma charakter opiniodawczy i nie wiąże pracodawcy, który podejmuje ostateczną decyzję w sprawie wypowiedzenia.

W wyniku apelacji powodów Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z 27 września 1997 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w części dotyczącej powódki Stanisławy K. w ten sposób, że przywrócił ją do pracy u pozwanego pracodawcy na poprzednich warunkach (punkt 1). W stosunku do powodów Stanisława M. i Józefa C. Sąd Okręgowy zawiesił postępowanie w sprawie cywilnej (z zakresu prawa pracy) na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 KPC do czasu zakończenia postępowania karnego (punkt 2). W apelacji powodowie zarzucali sprzeczność ustaleń Sądu co do winy powodów za niedobór z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Uzasadniając zmianę wyroku Sądu Rejonowego w części dotyczącej powódki Stanisławy K. Sąd Okręgowy podniósł, że o zagarnięcie oleju napędowego na szkodę Przedsiębiorstwa Państwowego „PKP” toczy się postępowanie karne przeciwko czterem osobom, jednak nie obejmuje ono powódki. Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy nie poczynił ustaleń w zakresie przyczyny podanej w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę. Przyczyną tą nie była – jak to przyjął Sąd pierwszej instancji – „utrata zaufania spowodowana niedoborem”, lecz „dopuszczenie do niedoboru”. Oznacza to, że strona pozwana winna wykazać, że to konkretny pracownik miał faktyczne możliwości zapobieżenia powstaniu niedoboru lub że sam ten niedobór spowodował. Tych okoliczności w stosunku do powódki nie udowodniono, a zatem podana przyczyna wypowiedzenia nie została wykazana i brak jest podstaw do uznania wypowiedzenia za uzasadnione w rozumieniu art. 45 KP. Oddalenie roszczenia powódki nastąpiło z obrazą art. 45 KP, co uzasadnia zmianę wyroku i przywrócenie jej do pracy. „Orzeczenie to nie oznacza, że strona pozwana nie może wypowiedzieć powódce stosunku pracy, lecz oznacza jedynie, że przyczyna wypowiedzenia winna być rzeczywista i udowodniona”.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana. W skardze kasacyjnej wskazano, że środek odwoławczy obejmuje wyrok w całości, jednak z

treści podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia wynika, że zamiarem skarżącej było odwołanie się jedynie od punktu 1 zaskarżonego wyroku, a więc zaskarżenie go w części zmieniającej wyrok Sądu Rejonowego w stosunku do powódki Stanisławy K. i przywracającej ją do pracy. Jest to oczywiste, skoro zawarte w wyroku Sądu Okręgowego postanowienie o zawieszeniu postępowania w stosunku do pozostałych powodów (na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 KPC) jako nie kończące postępowania w sprawie nie podlegało w ogóle zaskarżeniu kasacją (art. 392 § 1 KPC). Strona pozwana oparła kasację na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, tj. art. 8 KP, poprzez przyjęcie, że powództwo zasługuje na uwzględnienie, mimo że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje na sprzeczność żądania powódki z zasadami współżycia społecznego; 2) naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 383 KPC, poprzez pominięcie wykazanych przez pozwanego – na podstawie dowodu z przesłuchania w charakterze strony pozwanej zastępcy dyrektora Zakładu Taboru w S.-K. Danuty M. - zaniechań powódki w pełnieniu obowiązków wydawcy paliw na stacji paliw w I., które przyczyniły się do powstania niedoboru. W uzasadnieniu kasacji skarżąca podniosła, że rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego zapadło bez wszechstronnego rozważenia przez ten Sąd wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia, co stanowi naruszenie art. 382 KPC, które mogło wywrzeć istotny wpływ na wynik sprawy. Strona pozwana przyznała w kasacji, że naruszyła art. 30 § 4 KP, nie można jednak – jej zdaniem – podzielić poglądu, że nie udowodniła, iż zachowanie powódki miało związek z powstaniem niedoboru. Wprawdzie powódka nie ponosi odpowiedzialności karnej za ujawniony niedobór, ale zostało udowodnione, że nie należycie wykonywała swoje obowiązki na stanowisku wydawcy paliw. W szczególności nie wykonywała swojej pracy zgodnie z zakresem czynności, gdyż – będąc współodpowiedzialna materialnie za powierzone jej mienie wraz z osobami podejrzanyymi o dokonanie zaboru oleju napędowego na szkodę pracodawcy – zamiast wydawać paliwo zajmowała się czynnościami księgowymi jako „pomoc magazyniera”, podczas gdy przy należyтым wykonywaniu swoich obowiązków miałaby możliwość zapobieżenia powstaniu niedoboru. Oznacza to, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest uzasadniona i prawdziwa, a żądanie powódki przywrócenia jej do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z uwagi na treść uzasadnienia kasacji Sąd Najwyższy przyjął, że strona skarżąca zarzuca w istocie naruszenie art. 382 KPC (jak podano w uzasadnieniu kasacji), nie zaś art. 383 KPC (jak wskazano w jej *petitum*). Art. 383 KPC dotyczy ograniczonej możliwości zmiany żądania w postępowaniu apelacyjnym, a oczywiste jest, że powódka nie dokonywała jakiegokolwiek zmiany roszczenia przed Sądem drugiej instancji. Przywracając ją do pracy – zgodnie z jej żądaniem zgłoszonym w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji – Sąd Okręgowy nie mógł naruszyć art. 383 KPC, ponieważ ani go faktycznie nie stosował, ani nie było podstaw (przyczyn) do jego zastosowania.

Oparcie kasacji na podstawie naruszenia art. 382 KPC jest uzasadnione. Sąd Okręgowy orzekł reformatorycznie (art. 386 § 1 KPC) bez dokonywania jakiegokolwiek własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w aspekcie zasadności przyczyn wypowiedzenia, ograniczając się do stwierdzenia, że podana w wypowiedzeniu przyczyna nie została wykazana (udowodniona przez pracodawcę), a zatem brak podstaw do uznania wypowiedzenia za uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP. Tego rodzaju stanowisko Sądu drugiej instancji jest wadliwe. Dokonując zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji w wyniku oceny, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie było uzasadnione, Sąd Okręgowy dokonał własnych zupełnie odmiennych ustaleń faktycznych, bez wskazania w uzasadnieniu, z czego (z jakich okoliczności faktycznych i jakich dowodów) te odmienne ustalenia wynikały, do czego był obowiązany zgodnie z treścią art. 382 KPC. Jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę pracodawca wskazał to, że „będąc odpowiedzialną materialnie za powierzone mienie dopuściła (...) do braku oleju napędowego w ilości 30,3 t na stacji paliw w I., stwierdzonego podczas przeprowadzonej komisji inwentaryzacyjnej”. W taki sposób określona przyczyna wypowiedzenia spełnia wymagania formalne wskazane w art. 30 § 4 KP. Zgodnie z art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w taki sposób, aby miał możliwość podjęcia obrony w celu skutecznego podważenia jej prawdziwości. Oświadczenie pozwanego pracodawcy z 30 listopada 1998 r. wskazywało przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę, było nią dopuszczenie do braku oleju na-

pędowego stwierdzone podczas inwentaryzacji. Było to podanie konkretnej przyczyny wypowiedzenia, pozwalające powódce na podjęcie obrony i kwestionowanie prawdziwości tej przyczyny w procesie przed Sądem Pracy wszczętym w wyniku jej odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca wypełnił w sposób odpowiedni i wystarczający ciążący na nim obowiązek wynikający z art. 30 § 4 KP. Sąd Okręgowy nie dokonał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku szczegółowej oceny prawnej dotyczącej tego, czy wypowiedzenie powódce umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony spełniało warunek formalny wskazany w art. 30 § 4 KP. Stanowisko strony pozwanej w tej kwestii zawarte w kasacji jest niezrozumiałe (pracodawca przyznał, że nieprawidłowo – niezgodnie z treścią art. 30 § 4 KP - określił przyczynę wypowiedzenia). Szczegółowe rozważanie tego zagadnienia nie jest jednak konieczne, ponieważ kasacja nie zawiera zarzutu naruszenia art. 30 § 4 KP.

Skoro wypowiedzenie powódce umowy o pracę spełniało wymagania formalne wynikające z art. 30 § 4 KP, to istota sporu sprowadzała się do tego, czy wypowiedzenie to było uzasadnione, inaczej mówiąc, czy przyczyna wypowiedzenia wskazana w taki sposób, jak to uczynił pracodawca, uzasadniała rozwiązanie z powódką umowy o pracę w tym trybie. Powódka podważała w toku procesu zasadność (prawdziwość, rzeczywistość) przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę. Chociaż kasacja nie zawiera zarzutu naruszenia art. 45 § 1 KP, to w istocie poprzez zarzut naruszenia art. 382 KPC pośrednio podważa ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego (a właściwie brak tych ustaleń) co do zasadności przyczyn wypowiedzenia. Zarzut naruszenia art. 382 KPC jest zatem skuteczny także z tego względu, że konieczne jest dokonanie ustaleń faktycznych – w oparciu o już zgromadzony lub uzupełniony materiał dowodowy - co do tego, czy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest rzeczywista (prawdziwa), a przez to uzasadniona. Sprawa powinna być rozpoznana przede wszystkim w płaszczyźnie art. 45 § 1 KP (ewentualnie w związku z art. 8 KP, co również mieści się w pojęciu szeroko rozumianej zasadności lub bezzasadności wypowiedzenia).

Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego nie można przyjąć, że Sąd Rejonowy uznał za rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę „utrata zaufania spowodowaną niedoborem”. Utrata zaufania do powódki jako pracownika odpowiedzialnego materialnie była następstwem ujawnienia niedoboru i uznania przez pracodawcę, że powódka w wyniku niewykonywania swojej pracy zgodnie z zakre-

sem czynności dopuściła do powstania niedoboru. Brak zaufania został podniesiony przez pracodawcę dopiero w toku procesu. Utrata zaufania jest z punktu widzenia pracodawcy oczywistym następstwem przypisania pracownikowi zachowania polegającego na dopuszczeniu do powstania niedoboru i jest uogólnieniem przyczyny wypowiedzenia. Powódka otrzymała w pisemnym wypowiedzeniu bardziej szczegółowy opis przyczyny decyzji pracodawcy, pozwalający jej na podjęcie obrony przed wypowiedzeniem. Do tej pory nie było kwestionowane w toku postępowania, że pracodawca wykazał, iż faktycznie powstał niedobór, a powódka była odpowiedzialna materialnie za mienie, w którym ujawniono niedobór. Powódka mogła w toku procesu wykazywać, że przyczyna wypowiedzenia jest nierzeczywista (w znaczeniu nieuzasadniona), np. dlatego, że niedobór był następstwem kradzieży dokonanej przez inną osobę, a zatem nie mając wpływu na jego powstanie, nie mogła do niego „dopuścić”, co przypisał jej pracodawca w wypowiedzeniu. Dotąd jednak tego nie uczyniła.

W związku z tą ostatnio poruszoną kwestią podkreślić należy, że rozpoznawana sprawa nie jest sprawą o odszkodowanie z tytułu odpowiedzialności materialnej pracownika za mienie mu powierzone, lecz sprawą o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (obecnie już o przywrócenie do pracy) ze względu na to, że wypowiedzenie to było nieuzasadnione. W sprawie tej nie ma zatem podstaw do badania przez Sąd, czy zachodzą przesłanki z art. 124 – 125 KP, lecz czy wypowiedzenie było uzasadnione. Tymczasem Sąd Okręgowy, oceniając podaną przez pracodawcę przyczynę wypowiedzenia (dopuszczenie do niedoboru), utożsamiał ją ze spowodowaniem przez powódkę jako pracownika niedoboru lub z niewykorzystaniem przez nią „faktycznych możliwości zapobieżenia powstaniu niedoboru”. Taka konstrukcja jest nieprawidłowa. Chodzi jedynie o to, czy pomiędzy wykazanymi powódce zaniedbaniami (niewykonywaniem pracy zgodnie z zakresem czynności) a powstaniem niedoboru zachodzi związek przyczynowy, czy też niedobór jest wynikiem (skutkiem) zdarzeń, na które powódka nie miała wpływu i nie mogła im zapobiec. Postawienie powódce przez pracodawcę zarzutu, że „dopuściła do niedoboru”, nie oznacza, że sama ten niedobór swoim zachowaniem spowodowała, ani tym bardziej, że wyrządziła pracodawcy szkodę dokonując zaboru (przywłaszczenia) brakujących ton paliwa. Wskazana przez pracodawcę przyczyna oznacza tylko tyle, że niedobór powstał w czasie, gdy powódka była odpowiedzialna materialnie za powierzone jej mienie. Tak rozumiana przyczyna wypowiedzenia powinna podlegać ocenie co do tego, czy była rzeczywista, a przez to uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 KP.

Zarzut naruszenia art. 8 KP jest o tyle nieuzasadniony, że Sąd Okręgowy w ogóle tego przepisu nie stosował, ponieważ w związku z uwzględnieniem powództwa nie miał podstaw i powodów do jego zastosowania. Uzasadnienie naruszenia wskazanego przepisu sprowadza się do tego, że skoro pracodawca podał prawdziwą i uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, to żądanie powódki jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W istocie zatem strona pozwana kwestionuje przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że wypowiedzenie było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP, co jednak nie wiąże się z postawieniem odpowiedniego zarzutu naruszenia prawa materialnego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC.

=====