

**Wyrok z dnia 25 stycznia 2001 r.**

**I PKN 216/00**

**Uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w odległej przeszłości w stosunku do chwili złożenia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowią uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia (art. 45 § 1 KP).**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Roman Kuczyński, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2001 r. sprawy z powództwa Dariusza J. przeciwko „S.-P.” Spółce z o.o. w T. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 3 grudnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Trzciance wyrokiem z 27 sierpnia 1999 r. oddalił powództwo Dariusza J. o przywrócenie do pracy w pozwanej „S.-P.” Spółce z o.o. w T. oraz o zasądzenie odszkodowania odpowiadającego sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę.

Sąd Pracy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na stanowisku kierownika działu zaopatrzenia z wynagrodzeniem 2.370 zł miesięcznie. W dniu 23 lipca 1998 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za uprzednim sześciomiesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 31 stycznia 1999 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał niesumienne i niestaranne wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz niestosowanie się do poleceń przełożonych (art. 100 § 1 KP) polegające - między innymi - na zaniedbaniach w realizacji zamówienia i sprwadzenia transformatora do nagrzewnicy indukcyjnej prasy PL-2, które to zaniedba-

nia spowodowały straty produkcyjne w zakładzie pracy i stwierdzone zostały 7 lipca 1998 r. W toku procesu pozwany pracodawca sprecyzował, na czym polegały zaniebdania powoda, które uzasadniały wypowiedzenie mu umowy o pracę. Po pierwsze, w 1996 r. powód - jako kierownik działu zakupów - zamówił palety drewniane do transportu u dostawcy, który żądał cen wyższych niż inni. Powód zaakceptował przedstawioną mu kalkulację cenową i w efekcie pozwany poniósł zbędne wydatki na zakup palet po zawyżonych cenach. Po drugie, w lipcu 1998 r. doszło do awarii transformatora do nagrzewnicy indukcyjnej prasy, w wyniku czego pozwany poniósł straty produkcyjne. Ustalono wówczas, że już w grudniu 1997 r. do działu zakupów wpłynęło zlecenie dotyczące zakupu takiego transformatora, ale powód go nie zrealizował, ponieważ brak było na nim akceptacji dyrektora zarządu. Powód nie czynił starań o uzyskanie akceptacji dyrektora, przestał się tym zamówieniem interesować i dopiero na początku czerwca 1998 r., kiedy wystawiono drugie zlecenie na zakup transformatora już z akceptacją dyrektora zarządu, powód dokonał niezbędnego zakupu. Po trzecie, w toku bieżącej działalności Spółki - w latach 1996-1997 - odbywały się narady produkcyjne, podczas których między innymi zwracano powodowi uwagę na opóźnienia w realizacji zamówień. Sąd Rejonowy stwierdził, że wszystkie zarzuty stawiane powodowi przez pracodawcę potwierdziły się w toku postępowania dowodowego, a zatem wypowiedzenie mu umowy o pracę było uzasadnione; było również zgodne z przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z 3 grudnia 1999 r. oddalił apelację powoda. W apelacji powód zarzucił błędne ustalenie stanu faktycznego polegające na bezpodstawnym uznaniu, że przyczyny wypowiedzenia wskazane przez pracodawcę odpowiadały rzeczywistości, obrazę przepisów prawa materialnego - art. 94 pkt 9 KP w związku z art. 45 § 1 KP - polegającą na uznaniu, że uzasadnione jest wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w oparciu o niesprawiedliwe i nieobiektywne kryteria oceny jego pracy, obrazę przepisów postępowania - art. 233 § 1 KPC i art. 328 § 2 KPC - polegającą na dowolnej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego i zaniechaniu wskazania w uzasadnieniu wyroku, dlaczego Sąd odmówił wiarygodności dowodom zgłoszonym przez powoda. Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Spółki odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 KP za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy ocenił, że postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone przez Sąd Rejonowy prawidłowo, a dokonana przezeń ocena wiarygodności i mocy dowodów nie przekroczyła granic wyznaczonych przez art. 233 § 1 KPC. Sąd drugiej instancji podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i - w odróżnieniu od zwolnienia dyscyplinarnego - nie musi go uzasadniać jakieś szczególnie ciężkie uchybienia dotyczące podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz także mniej poważne naruszenia tych obowiązków będące następstwem niedbałości pracownika. Podstawę wypowiedzenia może stanowić także obiektywnie uzasadniona utrata zaufania do pracownika, nawet jeżeli nie można przypisać mu niedbalstwa. Wobec osób zatrudnionych - tak jak powód - na stanowisku kierowniczym lub samodzielny stosuje się ostrzejsze kryteria oceny ich pracy niż wobec innych pracowników, a zaufanie pracodawcy jest koniecznym warunkiem powierzenia pracownikowi takiego stanowiska. Wskazane przez stronę pozwaną i potwierdzone w toku postępowania uchybienia powoda w pracy stanowiły dostateczne uzasadnienie wypowiedzenia mu umowy o pracę i chociaż każde z tych uchybień oceniane z osobna mogło nie być dla pracodawcy na tyle ważne, by stać się przyczyną wypowiedzenia, to ich suma usprawiedliwiała decyzję pracodawcy. Powód jest przekonany, że nie dopuścił się uchybień przy zamawianiu transformatora, jednakże jego subiektywne przekonanie stoi w sprzeczności z ustaleniami faktycznymi dokonanymi w oparciu o zebrany materiał dowodowy. Jak wynika z tych ustaleń, powód przez ponad pół roku nie zrealizował zlecenia z grudnia 1997 r. dotyczącego zakupu transformatora, ponieważ zlecenie nie zawierało akceptacji dyrektora Spółki. Jednocześnie jednak nie uczynił nic, aby uzyskać tę akceptację albo wycofanie zlecenia. Sam powód w swoich zeznaniach stwierdził, że po przekazaniu zlecenia do akceptacji „nie ingerował w dalszy bieg sprawy” aż do maja 1998 r. I właśnie ten brak działania ze strony powoda, a nawet brak jakiegokolwiek zainteresowania sprawą, może być oceniony jako naruszenie obowiązków pracowniczych na stanowisku kierownika działu zaopatrzenia, uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Sytuacja ta - obiektywnie oceniając - mogła uzasadniać utratę zaufania pracodawcy do powoda.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył kasacją powód. Jako podstawy kasacji wskazał: 1) naruszenie prawa materialnego - art. 45 § 1 KP - przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na bezpodstawnym uznaniu, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, mimo że podana przez pracodawcę przyczyna nie

została dowiedziona, 2) naruszenie przepisów postępowania - art. 233 KPC i art. 328 § 1 KPC - polegające na bezkrytycznym uznaniu trafności uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji, mimo że - jak wskazano w apelacji - było ono niepełne i oparte na dowolnej ocenie dowodów, a nadto na zaniechaniu ustosunkowania się do zarzutów apelacji, co miało istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. W uzasadnieniu kasacji skarżący podniósł, że pozwany nie wykazał, aby powód nie stosował się do poleceń przełożonych, mimo że taką przyczynę podał wypowiadając umowę o pracę. Na dowód niesumiennego i niestarannego wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych pozwany przedłożył protokoły z narad z lat 1996 - 1997 oraz powoływał się na uchybienia, jakich powód dopuścił się przy zakupie palet w 1996 r. Zdaniem skarżącego z protokołów z narad w żaden sposób nie można wnioskować o niesumiennym i niestarannym wykonywaniu przez powoda jego obowiązków. Gdyby nawet protokoły te mogły stanowić dowód uchybień powoda przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, to nie powinny prowadzić do uznania zasadności wypowiedzenia dokonanego półtora roku później - w lipcu 1998 r. Podobnie należy ocenić powoływanie się przez pozwanego pracodawcę na nieudany zakup palet w 1996 r. Wypowiedzenie nie jest, co prawda, ograniczone jakimkolwiek terminem na podjęcie przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie w stosunku do ujawnienia się przyczyn wypowiedzenia. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na to, aby pracodawca mógł powoływać się w jakimkolwiek czasie na zdarzenia z odległej przeszłości. Zwolnienie z pracy po upływie półtora roku od ujawnienia się nagannego zachowania pracownika nie da się pogodzić ani ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa pracodawcy do wypowiadania umów o pracę, ani z zasadami współżycia społecznego. W ocenie skarżącego prowadzi to do wniosku, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia - niestosowanie się do poleceń przełożonych oraz niesumienne i niestaranne wykonywanie obowiązków pracowniczych - są nieprawdziwe i nie mogły uzasadniać wypowiedzenia. Skarżący zakwestionował również ocenę co do tego, że powód dopuścił się zaniedbań przy zamawianiu transformatora, twierdząc, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia nie były okoliczności wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, lecz bezpodstawne przypisanie powodowi odpowiedzialności za szkodę w przedsiębiorstwie Spółki, powstałą w związku z

awarią transformatora. Okoliczności i argumenty przedstawione w kasacji były przez skarżącego prezentowane również w apelacji, jednak nie zostały rozważone przez Sąd Okręgowy. Ponadto - zdaniem skarżącego - Sądy obu instancji zaniechały dostatecznie wnikliwej analizy dowodów i w następstwie tego - pełnego uzasadnienia swoich orzeczeń.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznając kasację Sąd Najwyższy związany jest jej granicami wyznaczonymi przez przytoczone w kasacji podstawy, a w ich ramach zarzutami naruszenia konkretnie wskazanych przepisów prawa materialnego lub procesowego (art. 393<sup>11</sup> KPC).

Zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy wskazanych w kasacji przepisów postępowania okazał się ostatecznie nieuzasadniony. Skarżący zarzucił naruszenie art. 233 KPC (bez sprecyzowania, o jaki paragraf tego artykułu chodzi) oraz art. 328 § 1 KPC. Ten ostatni przepis reguluje kwestię sporządzania uzasadnienia wyroku przez sąd pierwszej instancji - albo na żądanie strony zgłoszone w odpowiednim terminie, albo nawet bez takiego żądania w razie zaskarżenia orzeczenia. Sąd Okręgowy, orzekający w rozpoznawanej sprawie jako sąd drugiej instancji, z pewnością przepisu tego nie naruszył, ponieważ dotyczy on sporządzania uzasadnień orzeczeń wydanych przez sąd pierwszej instancji. Kwestię sporządzania uzasadnień wyroków sądu drugiej instancji reguluje natomiast art. 387 KPC. Na tym stwierdzeniu można byłoby poprzestać, gdy chodzi o rozważanie zasadności omawianego zarzutu. Z wywodów uzasadnienia kasacji wynika jednak, że skarżącemu w istocie chodzi o art. 328 § 2 KPC regulujący materię konstrukcji (niezbędnych elementów) uzasadnienia wyroku. Jeżeli potraktować powołanie w *petitum* kasacji naruszenia art. 328 § 1 KPC zamiast art. 328 § 2 KPC jako oczywistą omyłkę jej autora, wówczas stwierdzić należy, że słusznie kwestionuje się w kasacji pewne uchybienia Sądu Okręgowego co do sporządzenia uzasadnienia, które nie odnosi się do wszystkich istotnych zarzutów zawartych w apelacji, ignorując na przykład - przez zupełny brak ich rozważenia - argumenty dotyczące protokołów z narad produkcyjnych pochodzących z przełomu lat 1996 i 1997. Skarżący podnosił w apelacji, że z treści tych protokołów nie wynika w żaden sposób, aby powód dopuścił się zawinionych zaniedbań przy realizacji zamówień, które miałyby prowadzić do opóźnień w zaopatrzeniu, albo aby nie stosował się

do poleceń przełożonych dotyczących zamówień. Sąd Okręgowy pominął kwestię znaczenia protokołów z narad jako dowodów podlegających ocenie sądu (art. 233 § 1 KPC), podobnie jak nie odniósł się do argumentacji skarżącego dotyczącej tego, że znaczny upływ czasu między sporządzeniem tych protokołów (listopad 1996 r. - luty 1997 r.) i chwilą wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (lipiec 1998 r.) budzi poważne wątpliwości w kontekście tego, czy pracodawca nie nadużył swojego prawa podmiotowego pozwalającego na wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, dokonując wypowiedzenia półtora roku po ujawnieniu ewentualnie nagannego zachowania pracownika. Opisane uchybienie Sądu Okręgowego - związane z nierespektowaniem wymogów konstrukcyjnych uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji (art. 328 § 2 KPC w związku z art. 391 KPC) - nie miało jednak jakiegokolwiek wpływu na wynik sprawy, nie mówiąc o wpływie istotnym, co w świetle treści art. 393 pkt 2 KPC jest konieczną przesłanką skutecznego oparcia kasacji na podstawie naruszenia przepisów postępowania, a zatem uchybienie to nie stanowi usprawiedliwionej podstawy kasacji. Wystarczającą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było niesumienne i niestaranne wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych przy realizacji zamówienia i sprowadzenia transformatora do nagrzewnicy indukcyjnej, polegające na zaniedbaniach, które ostatecznie spowodowały straty produkcyjne po stronie pozwanej Spółki w związku z awarią starego transformatora. Wskazane zaniedbania powoda miały miejsce w okresie od grudnia 1997 r. do czerwca 1998 r., a zatem wypowiedzenie powodowi z tej przyczyny umowy o pracę w lipcu 1998 r. nie może być traktowane jako nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego w kontekście zwlekania z podjęciem decyzji w kwestii złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Słusznie podnosi w kasacji skarżący, że pracodawca uzasadniając wypowiedzenie umowy o pracę nie powinien powoływać się na uchybienia pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, które miały miejsce kiedykolwiek, czasem w odległej przeszłości w stosunku do chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Co prawda, Kodeks pracy regulując wypowiedzenie umowy o pracę nie określa żadnego terminu na podjęcie przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu w tym trybie umowy o pracę z pracownikiem, który dopuścił się uchybień lub zaniedbań w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, a zatem regulacja tej kwestii różni się od tej, jaka ma miejsce przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 2 KP), nie oznacza to jednak dowolności pracodawcy w podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu, jeżeli jego przyczyną miałyby być

owe uchybienia lub zaniebdania. Jeżeli pracownik po stwierdzeniu uchybień i zaniebdani pracuje potem przez dłuższy czas (np. następne półtora roku lub dwa lata) bez zastrzeżeń do jego pracy ze strony pracodawcy, wypowiedzenie mu po upływie tego czasu umowy o pracę z powołaniem się na owe uchybienia lub zaniebdania jako przyczynę wypowiedzenia mogłoby zostać ocenione jako nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę (art. 8 KP). Rozważania powyższe nie mają jednak wpływu na ocenę zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powodowi i prawidłowości rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd Okręgowy. Istotne dla oceny zasadności wypowiedzenia były przyczyny wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. W piśmie rozwiązującym umowę główny nacisk położono na zaniebdania związane z realizacją zamówienia i sprowadzenia transformatora do nagrzewnicy. Te zaniebdania zostały powodowi udowodnione w toku procesu i ocenione bez naruszenia art. 45 § 1 KP. Z tego względu pozostałe zarzuty - dotyczące zdarzeń z lat 1996-1997 - nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zarzut naruszenia art. 233 KPC (prawdopodobnie skarżący miał na myśli paragraf 1 tego artykułu) nie został w kasacji uzasadniony w sposób umożliwiający odniesienie się do niego. Skarżący powołuje się jedynie na to, że Sądy obu instancji zaniechały dostatecznie wnikliwej analizy dowodów, ale nie precyzuje ani jakich dowodów (środków dowodowych) opinia ta dotyczy, ani co do jakich okoliczności faktycznych Sądy zaniechały wszechstronnego rozważenia dowodów. W rezultacie zarzut ten jako zbyt ogólnikowy uchyla się spod kontroli kasacyjnej. Skuteczne oparcie kasacji na podstawie naruszenia art. 233 § 1 KPC wymaga sprecyzowania przez skarżącego, jakie dowody i co do jakich okoliczności zostały ocenione przez sąd drugiej instancji z naruszeniem zasady wynikającej z tego przepisu, a także na czym polegało przekroczenie przez ten sąd granic swobodnej oceny dowodów. Rozważań tego dotyczących kasacja nie zawiera. Sąd Okręgowy nie dokonywał samodzielnej oceny zebranych dowodów, podzielił jedynie ocenę Sądu Rejonowego, a zatem sam nie stosował bezpośrednio art. 233 § 1 KPC.

Skoro zarzuty naruszenia przepisów postępowania okazały się nieusprawiedliwione lub nieskuteczne, dla oceny prawidłowości zastosowania art. 45 § 1 KP miarodajny i wiążący w postępowaniu kasacyjnym był stan faktyczny ustalony przez Sąd pierwszej instancji i zaakceptowany przez Sąd drugiej instancji. Prawidłowo Sąd Okręgowy uznał, że przypisane powodowi zaniebdania przy zamówieniu i sprowadzeniu transformatora do nagrzewnicy, jakie miały miejsce w pierwszym półroczu

1998 r., uzasadniały wypowiedzenie mu umowy o pracę. Od pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym (innym samodzielny) usytuowanym wysoko w hierarchii organizacyjnej zakładu pracy należy oczekiwać zwiększonej staranności, a w konsekwencji stosowane wobec niego kryteria oceny prawidłowości wykonywania obowiązków pracowniczych lub ewentualnego im uchybienia powinny być odpowiednio surowsze. Ta ocena zachowań powoda nie uległaby zmianie nawet wówczas, gdyby miało się okazać, że pozostałe zarzuty pod adresem powoda, sprecyzowane przez pozwaną Spółkę dopiero w toku procesu - a mianowicie wadliwy wybór w 1996 r. dostawcy palet drewnianych do transportu, co naraziło pracodawcę na zbędne wydatki, lub zaniedbania i opóźnienia przy dokonywaniu zamówień na przełomie lat 1996 i 1997 - są nieuzasadnione albo nie powinny być brane pod uwagę ze względu na znaczny upływ czasu pomiędzy tymi zdarzeniami a wypowiedzeniem. Skarżący kwestionuje w kasacji ocenę Sądu Okręgowego co do przypisanych mu zaniedbań przy zamówieniu transformatora, prezentując w związku z tym własną wersję wydarzeń związanych z realizacją tego zamówienia - odmienną od ustalonej przez Sąd Rejonowy - która nie może być wzięta pod uwagę ze względu na słabość zarzutów procesowych. Z całą pewnością - jak to wynika jednoznacznie z treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę - przyczyną wypowiedzenia nie było bezpodstawne przypisanie powodowi odpowiedzialności za awarię i szkody poniesione w jej wyniku przez pozwaną Spółkę, lecz wyraźnie udowodnione w toku procesu zaniedbania przy realizacji zamówienia i sprowadzenia transformatora.

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

=====