

Wyrok z dnia 12 lipca 2006 r.

II PK 2/06

Pracodawca nie może wymagać, by pracownik kierujący podwładnymi o niskich kompetencjach, na dobór których nie miał wpływu, przejmował ich obowiązki.

Przewodniczący SSN Beata Gudowska (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 lipca 2006 r. sprawy z powództwa Szczepana C. przeciwko Urzędowi Gminy w M. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 27 września 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

W dniu 28 lipca 2003 r. wójt gminy M. wypowiedział z terminem na dzień 31 października 2003 r. umowę o pracę zawartą ze Szczepanem C., kierownikiem referatu rolnictwa, ochrony środowiska, mienia komunalnego, rozwoju i promocji Urzędu Gminy w M. Jako przyczynę wskazał „nienależyte wykonywanie obowiązków w zakresie realizacji inwestycji gminnej tj. budowy wodociągu N.Ż. – B. w wyniku czego gmina utraciła możliwość pozyskania środków z Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w S. w ramach programu SAPARD”.

W odwołaniu Szczepan C. określił przyczynę wypowiedzenia jako nierzeczywistą i domagał się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a ostatecznie odszkodowania.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że do podstawowych obowiązków powoda należało planowanie oraz realizacja inwestycji gminnych, w związku z czym na nim ciążył obowiązek przygotowania całości dokumentów niezbędnych i wymaganych przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa

w S., gdyż Gmina liczyła na pozyskanie środków na sfinansowanie inwestycji w ramach programu SAPARD. Przez to, że powód uchybił swoim obowiązkom utraciła możliwość pozyskania tych środków.

Sąd Rejonowy w Koszalinie uwzględnił powództwo i wyrokiem z dnia 31 maja 2005 r. zasądził od pozwanego Urzędu Gminy odszkodowanie w wysokości 10.752 zł. Stwierdził, że gmina nie uzyskała środków z funduszu SAPARD z powodu przedwczesnego rozpoczęcia robót przy budowie wodociągu N.Ż. - B., przed podpisaniem umowy z Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Powód nie był osobą bezpośrednio odpowiedzialną za pozyskiwanie środków z programu SAPARD; realizował tę inwestycję wyłącznie pod względem projektowo-budowlanym, a obowiązki z tego zakresu obciążały podległego mu inspektora do spraw promocji. To właśnie ten pracownik powinien dopilnować prawidłowej kolejności podejmowania działań inwestora w zgodzie z procedurami programu SAPARD. Na tym stanowisku były jednak zatrudniane osoby niemające wystarczających kompetencji i niepełniające swych obowiązków. W maju 2003 r., kiedy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, wójt, w reakcji na pismo Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa o możliwości przedłużenia terminu realizacji inwestycji i z prośbą o kontakt z pracownikami Agencji, zdecydował o braku potrzeby przedłużania terminu i nawiązania kontaktu z Agencją, a następnie podpisał umowę z wykonawcą.

Apelacja Urzędu Gminy w M. została oparta na zarzutach naruszenia art. 45 § 1 k.p. i art. 233 k.p.c., przez pominięcie faktu, że powód powinien nadzorować pracę osoby odpowiedzialnej za pozyskiwanie środków z funduszy SAPARD, z zaakcentowaniem zaostzonych kryteriów oceny przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę wobec osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.

Sąd Okręgowy w Koszalinie dostrzegł, że w okresie realizowania programu SAPARD na stanowisku inspektora do spraw promocji i rozwoju nastąpiły trzykrotne zmiany personalne i tylko pierwsza z osób piastujących to stanowisko miała odpowiednie przygotowanie do realizacji wskazanych zadań. Zdaniem Sądu, niepowodzenia działań związanych z uzyskaniem dofinansowania inwestycji spowodowane zostały przez niewłaściwy dobór pracowników, w związku z czym odpowiedzialność powoda z tytułu nadzoru nad tymi pracownikami byłaby możliwa tylko wtedy, gdyby miał wpływ na dobór tych pracowników oraz gdyby został zaznajomiony z procedurami programu. W konsekwencji Sąd drugiej instancji wyrokiem z dnia 27 września

2005 r. oddalił apelację, uznawszy rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji za prawidłowe.

Pozwany wniósł skargę kasacyjną z wnioskiem o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji i orzeczenie o oddaleniu powództwa w całości. W podstawach skargi ujął naruszenie prawa materialnego - art. 45 § 1 k.p., „przez błędne uznanie przez sądy I i II instancji, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było nieuzasadnione, gdyż odmowa przyznania środków w programie SAPARD nie została zawiniona niedbalstwem powoda i w związku z tym błędne przyjęcie, że powód należycie wykonywał swoje obowiązki pracownicze”. Skarżący nie zgodził się z stwierdzeniem Sądów *meriti*, że utrata środków z programu SAPARD nastąpiła z przyczyn niezależnych od powoda. Podtrzymywał, że powód był osobą odpowiedzialną za wdrożenie tego programu, gdyż „Wójt żądał jego osobistego zaangażowania, tymczasem nie kontrolował i nie zapewnił prawidłowej koordynacji wykonania inwestycji z procesem pozyskania środków z SAPARD, co oznacza, że naruszył podstawowe obowiązki pracownicze. Jednocześnie powód kierował referatem, do którego organizacyjnie należało stanowisko inspektora do spraw promocji i rozwoju gminy, więc ciążył na nim obowiązek nadzoru i koordynowania pracy pracownika zajmującego się pozyskiwaniem środków na inwestycje gminne, a jego zaniedbanie było uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.” W skardze kasacyjnej sformułowane zostało zagadnienie prawne, „czy pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym odpowiada względem pracodawcy za działanie lub zaniechanie podległych mu pracowników, jeżeli skutkiem tych zachowań jest niezrealizowanie jednego z najważniejszych zadań zakładu pracy, a także za własne zaniechania w postaci braku dostatecznej kontroli podległych mu pracowników?”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Pozwany pracodawca złożył oświadczenie, które należy interpretować jako wyraz jego wewnętrznego przeświadczenia o istnieniu związku przyczynowo-skutkowego między nagannym zachowaniem się powoda, polegającym na nienależytym wykonywaniu obowiązków w zakresie realizacji inwestycji gminnej a szkodą poniesioną przez Gminę na skutek utraty środków przyrzeczonych na nią przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w ramach programu SAPARD. Wyraził w ten sposób swoją wiedzę o przyczynie wypowiedzenia, a jednocześnie wolę rozwią-

zania z tej przyczyny umowy o pracę z powodem. Rzecz w tym, że stwierdzając „nie-należyte wykonywanie przez powoda obowiązków w zakresie realizacji inwestycji gminnej tj. budowy wodociągu N.Ż. - B.” nie dookreślił obowiązków zaniedbanych przez powoda, a zwłaszcza nie wskazał tych, których naruszenie spowodowało utratę przyrzeczonego współfinansowania. Opisana w taki sposób przyczyna wypowiedzenia jest nieweryfikowalna. Związanie Sądu Najwyższego ustaleniem Sądów *meriti*, że powód nie był osobą, która bezpośrednio zajmowała się pozyskiwaniem środków pozabudżetowych i że w związku z tym nie można zarzucić mu nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych (por. art. 398¹³ § 2 k.p.c.) niweczy argumenty skargi sprowadzające się do twierdzenia, że odmowa przyznania omawianych środków została „zawiniona niedbalstwem powoda”.

W skardze kasacyjnej znalazła się jednakże sugestia, że pozwany upatruje przyczynę wypowiedzenia w „odpowiedzialności pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym za działanie lub zaniechanie podległych mu pracowników, a także za własne zaniechania w postaci braku dostatecznej ich kontroli”, skonkretyzowaną w stwierdzeniu, że „powód sam miał realną i rzeczywistą możliwość skoordynowania procesu inwestycyjnego w drodze konsultacji z zatrudnionym konsultantem oraz pracownikami Agencji oraz przez zapoznanie się w ościennych gminach z praktyką funkcjonowania programu SAPARD, tymczasem nie usiłował przyswoić sobie tej wiedzy, obciążając odpowiedzialnością za realizację programu podległego pracownika”.

Skoro tak, to Sąd Najwyższy, potwierdzając wypracowane w orzecznictwie reguły dopuszczające ostrzejsze kryteria oceny pracy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1976 r., I PRN 125/76, z glosą E. Brzezińskiego, OSPiKA 1977 nr 11-12, poz. 186, z dnia 13 maja 1976 r., I PR 62/76, z glosą K. Korzana, OSPiKA 1977 nr 7, poz. 126 i z dnia 13 czerwca 1984 r. I PRN 79/84, OSNPG 1984 nr 12, poz. 39), zważył, że nie we wszystkich podobnych sprawach surowszy osąd może zastąpić samodzielne rozważania dotyczące zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Sformułowanie „prawidłowe kierownictwo”, którym posługiwał się Sąd Najwyższy we wskazanych orzeczeniach, jest nader ogólnikowe. Obowiązek „kierowania” jako wykonywania zobowiązania do pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę (art. 22 § 1 k.p.) polega na organizowaniu pracy zespołu ludzi przy koordynacji podejmowanych działań zarówno

z podległymi pracownikami, jak i bezpośrednimi przełożonymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 355/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 202). Stosunek pracy osób kierujących zespołami pracowniczymi nie wyróżnia się przejściem ryzyka obciążającego pracodawcę. Pracownik na stanowisku kierowniczym nie ma także pełnej samodzielności; nie wymaga się także od niego - jak od osób świadczących usługi kierownicze na podstawie umów o zarządzanie (kontraktu menedżerskiego) - wniesienia szczególnych doświadczeń zawodowych, wiedzy organizacyjnej, czy ponadprzeciętnego zaangażowania. Kierownik pozostający w stosunku pracy jest podporządkowany organizacyjnie przez obowiązek osobistego wykonywania pracy w zorganizowanym kolektywie, z zachowaniem uprawnień dyrektywnych przez podmiot nadrzędny w formie wiążących nakazów i zakazów (por. wyrok z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004 nr 6, poz. 94). Najbardziej charakterystyczny aspekt podporządkowania określa art. 100 § 1 k.p., wskazując na obowiązek pracownika stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy. Podporządkowanie obejmuje wykonywanie pracy innego rodzaju niż określona w umowie o pracę tylko w niektórych przypadkach określonych w art. 42 § 4 i art. 81 § 3 k.p. Dlatego od pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych pracodawca nie może wymagać więcej, niż wynika to z treści ich stosunku pracy. Nie jest też możliwe przypisanie pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym wyłącznej odpowiedzialności za szkodę mieszczącą się w ryzyku gospodarczym pracodawcy. Odpowiedzialność może rozkładać się tylko wzdłuż linii podporządkowania i obciążać (choćby nierówno) pracodawcę, kierownika i podległego mu pracownika, przy koniecznym założeniu, że czynności kierowania nie są wyłączone spod kierownictwa pracodawcy.

Poza powyższym argumentem są jeszcze inne racje. Kierownictwo w znaczeniu „zarządzania” rozumiane jest jako czynności zmierzające do spowodowania działania innych ludzi zgodnego z celem tego, kto nimi kieruje. Narzędzia temu służące to planowanie, organizowanie, przewodzenie i kontrolowanie działalności członków podległego zespołu, stąd zaniedbanie pracownicze kierownika obejmować może tylko nienależyte kierowanie i brak dostatecznego nadzoru nad wykonaniem obowiązków należących do podległych mu pracowników. W żadnym razie nie może oznaczać przejmowania obowiązków od podległych pracowników, więc warunkiem postawienia kierownikowi jednostki organizacyjnej zarzutu niedopełnienia obowiązków jest realna możliwość spełnienia oczekiwań pracodawcy przez podległy mu ze-

spół, przydatny - według obiektywnych kryteriów - do efektywnego pełnienia swych funkcji. Pracodawca nie może natomiast wymagać by pracownik kierujący podwładnymi o niskich kompetencjach, na których dobór nie miał wpływu, by „kierował” nimi przez przejmowanie ich obowiązków.

W tej sytuacji Sąd drugiej instancji trafnie przyjął, że powód, który w strukturze organizacyjnej urzędu gminy kierował jednostką realizującą zadania dotyczące produkcji roślinnej i zwierzęcej, nadzorującą sprawy z zakresu ochrony środowiska, gospodarki wodnej, gospodarowania mieniem komunalnym, planowania oraz nadzorowania realizacji inwestycji gminnych, przygotowywania założeń do planu zagospodarowania przestrzennego gminy oraz nadzorowania ich realizacji, prowadzenia działalności promocyjno-informacyjnej, współdziałania z fundacjami, stowarzyszeniami i instytucjami na rzecz rozwoju, aktywizacji społeczności lokalnej służące rozwojowi środowiska oraz inicjowania rozwoju gminy, miał przeprowadzać kontrolę poszczególnych stanowisk pracy w referacie i sprawować nadzór nad pracą referatu. Sam nie miał samodzielnych uprawnień do zatrudniania i zwalniania pracowników; kierował pracą osób zatrudnionych przez wójta. Zatrudnieni przez niego inspektorzy do spraw promocji, odpowiedzialni za pozyskiwanie środków pozabudżetowych na inwestycje gminne, niewątpliwie byli do tej pracy niedostatecznie przygotowani zawodowo i nie mieli doświadczeń praktycznych, „czym wykazywali zupełny brak przydatności”. Kierując tymi pracownikami powód nie mógł - mimo starań - wypełnić zadań powierzonych jego referatowi, z czym - jako skutkiem swych błędnych decyzji personalnych - powinien być liczyć się pozwany pracodawca.

Pozwała to zaaprobować wniosek Sądu Okręgowego o nieprawdziwości twierdzenia, że utrata środków z Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w S. w ramach programu SAPARD spowodowana była przez nienależyte wykonywanie przez powoda obowiązków w zakresie realizacji inwestycji gminnej, a w konsekwencji, iż przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie była rzeczywista .

Z tych przyczyn, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 389¹⁴ k.p.c.).

=====