

Wyrok z dnia 7 stycznia 1998 r.

I PKN 457/97

Powinność zaznajomienia pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków oraz ze sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach (art. 94 pkt 1 KP) może być zrealizowana również w formie informacji ustnej, której treść uwzględnia charakter pracy i skalę jej złożoności, a także wykształcenie i zawodowe doświadczenie pracownika.

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 stycznia 1998 r. sprawy z powództwa Krystyny S. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjnemu i Usługowo-Handlowemu "E." w P.K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społeczny w Toruniu z dnia 19 czerwca 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy we Włocławku wyrokiem z dnia 9 stycznia 1997 r. [...], oddalił powództwo Krystyny S. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjnemu i Usługowo-Handlowemu "E." - Spółka z o.o. w P.K. o uznanie za bezskuteczne dokonanego jej w dniu 23 kwietnia 1996 r. wypowiedzenia umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 lipca 1996 r., które to żądanie zostało następnie skonkretyzowane jako roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Sąd Rejonowy uznał, że powierzona powódce dokumentacja pracy kierowców była prowadzona nieprawidłowo, co rodziło po ich stronie możliwość dokonywania nadużyć i między innymi wskutek tego pracodawca poniósł szkodę majątkową. Co prawda powódka nie miała do dnia 5 marca 1996 r. pisemnie określonego zakresu obowiązków, ale

powinności swoje znała, gdyż została o nich poinformowana. Nie jest też istotne, czy niewłaściwa praca powódki była przez nią zawiniona, zwłaszcza że wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy i może być w szczególności spowodowane dążeniem pracodawcy do zapewnienia pracowników lepiej realizujących jego statutowe zadania.

Apelację powódki od tego orzeczenia oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z dnia 19 czerwca 1997 r. [...] W motywach swego rozstrzygnięcia, opartego o częściowo własne postępowanie dowodowe, Sąd Wojewódzki powołał się na następujące ustalenia faktyczne oraz ich prawną kwalifikację.

Powódka, zatrudniona uprzednio w pozwanym zakładzie jako samodzielny referent do spraw kalkulacji w wydziale instalacyjno-montażowym, rozpoczęła z dniem 1 kwietnia 1994 r. pracę na stanowisku starszego referenta do spraw kalkulacji w wydziale obsługi i utrzymania ruchu. O zakresie swoich obowiązków została powódka poinformowana ustnie przez Janusza S. - kierownika wydziału, zaś piśmenny zakres powinności otrzymała w dniu 5 marca 1996 r. W ramach pracowniczych obowiązków powódki mieściło się między innymi kontrolowanie kart drogowych w zakresie należącym do dyspozytora transportu, gdyż jego kompetencje - po likwidacji tego stanowiska - przypadły właśnie starszemu referentowi do spraw kalkulacji. Wspomniana kontrola miała polegać na wydawaniu kart drogowych po zdaniu przez kierowcę karty poprzedniej i sprawdzaniu dokonywanych przez kierowcę wpisów do karty, w tym zgodności wpisów do jej części "A" i części "B", przy czym stwierdzone nieprawidłowości powinny być zgłaszane kierownikowi wydziału.

Wskutek wpisywania przez kierowców do kart drogowych zawyżonych ilości przejechanych kilometrów i zwiększonego zużycia paliwa, pozwany zakład pracy poniósł w latach 1994-1995 szkodę w wysokości 29.942,20 zł. Do jej powstania przyczyniła się powódka, wydając karty drogowe bez zwrotu wcześniejszej karty oraz nie kontrolując zgodności wpisów w obu częściach karty.

W 1995 r. powódka była wielokrotnie nieobecna w pracy wskutek czasowej niezdolności do jej wykonywania. W tych dniach część obowiązków powódki wykonywał zatrudniony w tym samym wydziale Jan W., który w sprawdzanych kartach

drogowych nie stwierdził nieprawidłowości. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powódka wykryła jednak - przy sporządzaniu zestawienia zużycia paliwa - niewłaściwe wpisy w kartach drogowych, o czym zgłosiła przełożonemu.

W dniu 23 kwietnia 1996 r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę ze skutkiem na 31 lipca 1996 r. W zawiadomieniu o przyczynie zamierzonego wypowiedzenia, pracodawca podał organizacjom związkowym zaniedbanie przez powódkę w 1995 r. obowiązków dotyczących prowadzenia prawidłowej dokumentacji w zakresie rozliczeń paliw zużytych przez kierowców. Wobec zamiaru tego nie zostały zgłoszone zastrzeżenia.

Sąd Wojewódzki nie podzielił stanowiska powódki, że zaistniałe nieprawidłowości oraz wynikła z nich szkoda majątkowa są wyłącznie skutkiem braku prawidłowego nadzoru ze strony pracodawcy oraz jasno określonego zakresu obowiązków pracowniczych w odniesieniu do kontroli kart drogowych w związku z likwidacją stanowiska dyspozytora transportu. Sąd Wojewódzki stwierdził bowiem, że ustalone przez radę nadzorczą pozwanej nieprawidłowości w działaniu jej przedsiębiorstwa, polegające między innymi na nieuzgadnianiu zestawień zużycia paliwa na podstawie kart drogowych oraz księgowych zapisów o wydatkach na jego zakupy, nie zwalniały powódki z obowiązku starannego i sumiennego wykonywania jej pracy. Co prawda powódce nie przedstawiono pisemnego zakresu jej powinności, ale zakres ten był zainteresowanej znany. Dowodzą tego zeznania świadków, a także zachowanie powódki, która przez cały okres pracy na stanowisku starszego referenta do spraw kalkulacji nie zgłaszała co do tego zakresu żadnych zastrzeżeń ani wątpliwości. Poza tym powódka przez pewien czas pracowała w nowym wydziale z Wandą T., swą poprzedniczką na powierzonym sobie stanowisku i mogła od niej uzyskać wszelkie potrzebne informacje. Wiedzy tej jednak nie szukała, a ponadto oświadczyła Wandzie T., że zakres swoich zadań zna od przełożonego. Brak pisemnego określenia zakresu obowiązków nie zwalnia zresztą pracownika od ich prawidłowej realizacji, zaś w razie ewentualnych wątpliwości zainteresowany powinien - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - podjąć wszelkie możliwe starania w celu dokładnego zapoznania się z przedmiotem swoich zadań, gdyż w przeciwnym wypadku ponosi skutki ich wadliwego wykonywania.

Poza tym powódka przyznała, że wydania karty drogowej nie uzależniała od

zwrotu poprzedniej karty, chociaż wiedziała, iż tak być powinno. Powódka nie kwestionowała też braku części kart w prowadzonej przez siebie dokumentacji. Bezasadnie twierdziła natomiast, że do jej obowiązków nie należała dokładna kontrola kart, w tym prawidłowości ich wypełnienia i zgodności między obiema częściami kart. Twierdzeniu temu przeczą bowiem zeznania świadków, a także treść instrukcji dotyczącej obiegu kart, którą powinna znać i respektować przy wykonywaniu czynności dyspozytora transportu.

Od zarzutu nienależytego spełniania pracowniczych obowiązków nie ekskulpują zainteresowanej jej nieobecności w pracy wskutek choroby, ani też argument o popełnianiu identycznych błędów przez zastępującego powódkę Jana W. To samo dotyczy zgłoszenia przełożonym faktu zauważonych nieprawidłowości w rozliczeniach środków transportu, gdyż to należało do obowiązków powódki. Sąd Wojewódzki podkreślił, że szczególnie jaskrawym przejawem niestaranności w pracy powódki jest niezakwestionowanie kart drogowych kierowcy Stanisława L., który odległość pomiędzy P.K. a M. podawał w przedziale od 30 do 500 km. Przez pracownicę doświadczoną, z wieloletnim stażem pracy, a ponadto zamieszkałą w tej okolicy, podobne rozbieżności nie mogły przy zachowaniu należytej staranności nie zostać zauważone. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zatem zasadne niezależnie od tego, czy pozwany pracodawca zlikwidował wszystkie stwierdzone nieprawidłowości, czy należycie zorganizował pracę i czy właściwie kontroluje już pracę na poszczególnych stanowiskach.

Kasację od powyższego wyroku wniosła pełnomocnik powódki, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45 KP, polegające na przyjęciu istnienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy, a także naruszenie prawa procesowego o istotnym wpływie na wynik sprawy, w szczególności zaś art. 328 § 2 KPC przez nieustosunkowanie się szczególnie do dowodów potwierdzających fakty kradzieży paliwa przez kierowców, wskazujące na obciążającą pracodawcę wadliwą organizację pracy. Na tej podstawie wnosząca kasację domagała się zmiany zaskarżonego wyroku, względnie jego uchylenia i przekazania sprawy Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wyrażono pogląd, że skoro powódka nie została "prawidłowo" poinformowana o zakresie swych obowiązków, to nie można jej

"zasadnie" rozliczać z ich wykonania. Poza tym wnosząca kasację twierdzi, że Sąd drugiej instancji z naruszeniem art. "328 § 1 KPC" nie ustosunkował się szczegółowo i wszechstronnie do braku właściwej organizacji pracy w pozwanym zakładzie, co negatywnie rzutowało na pracę powódki i umożliwiało dokonywanie nadużyć przez kierowców.

Natomiast powódka w swym obszernym piśmie z dnia 26 grudnia 1997 r. stwierdza m.in., że nigdy nie pogodzi się z wyrokami "skazującymi ją na pozbawienie pracy", gdyż nie chce być kozłem ofiarnym mafii, składającej się w "E." z jego zarządu i rady nadzorczej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Nie może być w szczególności mowy o sugerowanym w kasacji naruszeniu "całego" przepisu art. 45 KP, gdyż jego § 2 i § 3 nie znajdują w sprawie zastosowania. W grę mogłoby zatem wchodzić jedynie naruszenie art. 45 § 1 KP, ale w tym zakresie kasacja ogranicza się do twierdzenia, że powódki nie można rozliczać z wykonywania pracowniczych obowiązków, o których zakresie nie była "prawidłowo" poinformowana. Wprawdzie wnosząca kasację nie tłumaczy co rozumie pod pojęciem "prawidłowego" poinformowania, ale z kontekstu jej wypowiedzi na tle okoliczności przedmiotowej sprawy można przypuszczać, że chodzi o pisemne sformułowanie tzw. zakresu pracowniczych czynności, który powódka otrzymała dopiero w dniu 5 marca 1996 r., a więc na około miesiąc przed wypowiedzeniem jej stosunku pracy. Takie oczekiwanie pod adresem pracodawcy nie jest jednak usprawiedliwione i nie wynika też z treści art. 94 pkt 1 KP, nakazującego zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków oraz ze sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach. Dopelnienie tej powinności pracodawcy może więc nastąpić w dowolnej formie, nie wyłączając informacji ustnej, udzielonej przez bezpośredniego przełożonego, czy wyznaczonego przezeń innego pracownika, który np. wcześniej wykonywał dane czynności. Zakres i miara szczegółowości instrukcji dotyczących pracy powinny być przy tym adekwatne do jej charakteru i stopnia złożoności, a także wykształcenia pracownika i jego zawodowego doświadczenia. Im praca jest mniej skomplikowana,

a pracownik nie należy do osób podejmujących pierwsze zatrudnienie i wymagających społeczno-zawodowej adaptacji w zakładzie, tym prostszy i bardziej ogólny może być wspomniany instruktaż. Kontrola kart drogowych w zakresie należącym do dyspozytora transportu nie należy do czynności szczególnie złożonych, czy zawiłych i dlatego informacja o sposobie wykonywania takiej kontroli mogłaby się sprowadzić do polecenia pracownikowi lektury standardowej instrukcji. Nie sposób zresztą zarzucać pracodawcy nie poinformowania pracownika o obowiązkach oczywistych, np. co do konieczności kontrolowania w karcie drogowej zgodności wpisów w jej obu częściach, czy też wyjaśniania różnic w ilości kilometrów między tymi samymi miejscowościami. Gdyby jednak pracownik miał w takich sprawach jakiegokolwiek wątpliwości, to powinien sam dążyć do ich usunięcia w ramach obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP).

Równie chybiony jest zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisu art. 328 § 2 KPC, powołanego w uzasadnieniu kasacji błędnie jako art. 328 § 1 KPC. Sąd Wojewódzki odniósł się w motywach swego orzeczenia w stopniu czyniącym zadość wymaganiom z art. 328 § 2 KPC do zarzutów powódki dotyczących niewłaściwego nadzoru nad pracą działu transportu pozwanej Spółki, jak też faktów zaboru paliwa przez kierowców. Sąd Wojewódzki słusznie przy tym uznał, że okoliczności te, stwierdzone w trakcie kontroli przedsiębiorstwa Spółki przez jej radę nadzorczą, nie tłumaczą tak oczywistych uchybień w kontroli kart drogowych, jakie stwierdzono w pracy powódki. Pracodawca nie zastosował zresztą wobec powódki niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, tylko posłużył się wypowiedzeniem, które jest "zwykłym" środkiem kształtowania składu osobowego załogi, umożliwiającym wymianę pracownika na osobę zapewniającą lepszą realizację statutowych zadań przedsiębiorstwa pozwanej Spółki.

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł, jak w sentencji.

=====