

Wyrok z dnia 10 listopada 1999 r.

I PKN 355/99

Brak umiejętności organizacyjnych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, pomimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych.

Przewodniczący: SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Andrzej Kijowski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, rozpoznaniu w dniu 10 listopada 1999 r. sprawy z powództwa Mariusza S. przeciwko Kazimierzowi W. prowadzącemu Firmę „T.” w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 23 lutego 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 Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 23 lutego 1999 r. [...] oddalił apelację Mariusza S. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gdańsku z dnia 2 listopada 1998 r. [...], oddalającego powództwo apelującego o przywrócenie do pracy w Firmie „T.” w S. - Kazimierza W.

Sąd ustalił, że powód został zatrudniony u pozwanego w dniu 12 maja 1997 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 12 lipca 1997 r. na stanowisku zastępcy dyrektora d/s technicznych. Aneksem z dnia 1 lipca 1997 r. umowę tę przedłużono na czas nie określony. Mariusza S. zapoznano z zakresem jego obowiązków na stanowisku pracy, a także z obowiązkami wynikającymi z wymogów przewidzianych certyfikatem ISO 9001. Do jego obowiązków należało: nadzorowanie prac działu mechanicznego, planowanie remontów, zabezpieczenie w części zamienne, współpraca z kooperantami w zakresie napraw i remontów, modernizacja maszyn. Powód był

apodyktyczny; podległym pracownikom narzucał zakres prac w sposób bezdyskusyjny. Nie konsultował swoich decyzji ani z Kazimierzem W., ani z kierownikiem działu handlowo – produkcyjnego, z którym dział techniczny współpracował. Udzielał błędnych informacji co do czasu remontu maszyn. Niektóre maszyny w zakładzie nie funkcjonowały albo zbyt długo trwała ich naprawa. Powód nie wykonywał zleconych mu zadań. Nie rozwiązał „sprawy trzech zatrudnionych w zakładzie elektryków” przez opracowanie takiej organizacji ich pracy, by elektryk był obecny w zakładzie przez cały dzień pracy. Nie wywiązywał się z obowiązku współpracy z działem administracyjnym w sprawie zakupu maszyn. Odmawiał przyjmowania adresowanej do niego imiennie korespondencji. Opuszczał stanowisko pracy bez poinformowania o tym przełożonego.

W dniu 16 lutego 1997 r. pozwany wypowiedział Mariuszowi S. umowę o pracę, wskazując jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy „niewystarczające zdolności organizacyjne na zajmowanym stanowisku”.

W ocenie Sądu, podana przez pracodawcę przyczyna uzasadnia, stosownie do art. 45 § 1 KP, wypowiedzenie umowy o pracę. Wypowiedzenia nie muszą uzasadniać przyczyny zależne od pracownika, a zwłaszcza przez niego zawinione. Pracodawcy przysługuje prawo doboru pracowników, od współpracy z którymi zależy prawidłowa i harmonijna działalność zakładu. W stosunku do osób na stanowiskach kierowniczych należy stosować surowsze kryteria w ocenie ich pracy. W rozpoznawanej sprawie nie zostały naruszone przepisy regulujące ten sposób rozwiązywania umów o pracę.

Wyrok ten Mariusz S. zaskarżył kasacją. Wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego „poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 45 KP przez przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest uzasadnione, a zatem roszczenie powoda o przywrócenie do pracy pozabawione jest podstaw prawnych” oraz „nie wyjaśnienie wszystkich istotnych w sprawie okoliczności wskutek nie uwzględnienia zgłoszonych przez powoda wniosków dowodowych”, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu lub Sądowi Rejonowemu „przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych”, lub „o orzeczenie przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku”.

W odczuciu skarżącego Sądy nie wyjaśniły dostatecznie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. „Styl pracy powoda przynosił wymierne efekty”. O jego

fachowości i zdolnościach organizacyjnych świadczy skrócenie okresu próbnego, a także pozytywne zaopiniowanie przez pozwanego wniosku o szkolenie na studium MBA Uniwersytetu G. Zarzut podany na uzasadnienie wypowiedzenia jest nieprecyzyjny i nieostry. W zakładzie pozwanego nie było bowiem wewnętrznych aktów organizacyjnych, które regulowałyby zasady współpracy między kierownikami poszczególnych jednostek.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wnoszący kasację nie skonkretyzował zarzutu procesowego, nie wskazał jakie przepisy naruszył Sąd wyrokując w sprawie. Nie określił jaki owe ewentualne uchybienia mogły mieć wpływ na wynik sprawy, co zgodnie z art. 393¹ pkt 2 KPC, stanowi ustawową przesłankę zasadności kasacji. Ogólne sformułowanie podstawy kasacyjnej, że Sąd nie wyjaśnił „wszystkich istotnych w sprawie okoliczności wskutek nieuwzględnienia zgłoszonych przez powoda wniosków dowodowych”, nie wystarcza do weryfikacji tego zarzutu w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

Sąd nie ma obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego ponad potrzebę procesową wynikającą z art. 217 § 2 KPC. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd wskazał jakie okoliczności miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, na podstawie jakich środków dowodowych dokonał ustaleń faktycznych, których dowodów nie uwzględnił i dlaczego. Zgłoszone przez powoda wnioski dowodowe zmierzały w kierunku wykazania, że posiada on wysokie kwalifikacje zawodowe. Jednak umiejętności i kwalifikacji zawodowych powoda, co w motywach zaskarżonego wyroku znalazło wyraz, nikt nie kwestionował. Zastrzeżenia pracodawcy dotyczyły braku umiejętności organizacyjnych i pracy zespołowej Mariusza S.

W ustalonym przez Sąd stanie faktycznym, który, wobec niezakwestionowania go skutecznie przez powoda, należy uznać za niewadliwy i którym związany jest także Sąd Najwyższy rozpoznając kasację, zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP nie jest usprawiedliwiony. Wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania umów o pracę na czas nie określony. Dlatego zgodzić się należy z poglądami, które Sąd drugiej instancji wyraził w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że „przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości”, „pracodawca ma prawo do zatrudniania pracowników dających najlepszą gwarancję wykonywania obowiązków w sposób przez niego oczekiwany”, zaś od pracowników zatrudnionych

na stanowiskach kierowniczych pracodawca „może wymagać prawidłowego organizowania pracy, koordynacji podejmowanych przezeń działań tak z bezpośrednim przełożonym, jak i podległym pracownikiem kierującym i organizującym pracę zespołu ludzi”.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====