

Wyrok z dnia 16 maja 2001 r.

I PKN 391/00

Niezgodne z prawem rozwiązanie przez osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy umowy o pracę z pracownikiem naruszającym obowiązki pracownicze, nie stanowi przyczyny usprawiedliwiającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy osoby zarządzającej, chyba że działała ona oczywiście samowolnie, rażąco ignorując obowiązujące przepisy prawa pracy.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie: SN Zbigniew Myszka (sprawozdawca), SA Kazimierz Josiak.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2001 r. sprawy z powództwa Grzegorza Ś. przeciwko Biuru Studiów Projektów Energetycznych „E.-G.” S.A. w G. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 grudnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.000 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 29 grudnia 1999 r., po uwzględnieniu apelacji pozwanego co do kosztów, oddalił apelację pozwanego Biura Studiów Projektów Energetycznych „E.-G.” S.A. w G. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 12 maja 1999 r., zasądzającego na rzecz powoda kwotę 30.338,01 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP i zasądził na rzecz powoda kwotę 5.500 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję. W sprawie tej ustalono, że powód zatrudniony na stanowisku prezesa Zarządu strony pozwanej - na podstawie wyników kontroli pracy jednego z działów - rozwiązał z dwoma pracownikami

tego działu umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy z tym trybie. Tymczasem w postępowaniu karnym nie potwierdziły się zarzuty stawiane tym pracownikom, a powód rozwiązując stosunki pracy nie dopełnił obowiązku związkowej konsultacji zamiaru zwolnienia jednego z nich z pracy, a wobec drugiej pracownicy, której stosunek pracy podlegał wzmożonej ochronie z tytułu pełnionej funkcji związkowej, nie zachował trybu określonego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W ocenie Sądów meriti powód zajmujący kierownicze stanowisko pracy miał obowiązek reagowania na sygnały o nieprawidłowościach w pracy podległego mu personelu, w tym obowiązek powiadamiania organów ścigania o powziętym podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez pracownika. Działania takie nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, skoro zmierzał on do uchronienia pracodawcy przed niekorzystnymi skutkami ekonomicznymi i nie można przypisać mu umyślności lub kwalifikowanego niedbalstwa w naruszeniu własnych powinności pracowniczych, nawet jeżeli zastosowane wobec pracowników sankcje prawa pracy okazały się nieuzasadnione, a powód zignorował przepisy o udziale związków zawodowych przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniach pracowników. Błędne przekonanie powoda o działaniu w interesie pracodawcy wykluczało dopuszczalność stosowania wobec niego szczególnego trybu rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

W kasacji strona pozwana podniosła zarzuty naruszenia prawa materialnego wskutek błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP przez przyjęcie, że powód świadomie ignorując przepisy prawa pracy przy rozwiązywaniu z innymi pracownikami umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP nie naruszył w sposób ciężki i zawiniony obowiązków pracowniczych. W ocenie skarżącej Sąd Apelaacyjny naruszył także przepisy art. 328 § 2 i 382 KPC w związku z art. 233 KPC - poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów „wskutek przyjęcia, że łamanie przez powoda przepisów prawa pracy było działaniem w ramach porządku prawnego i zmierzało do ochrony mienia kierowanego przez niego zakładu pracy” Na tych podstawach strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa oraz zasądzenia kosztów procesu „za trzy instancje”, albo uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach. W odpowiedzi na kasację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, argumentując, iż Sądy meriti trafnie przyjęły, iż rodzaj i rozmiar naruszenia przez powoda przepisów o rozwiązywaniu umów o

pracę z podległymi mu pracownikami stosunków pracy w trybie art. 52 KP, nie kwalifikowały zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie dają podstaw do jej uwzględnienia. Zastosowanie szczególnego sposobu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) wymaga wykazania pracownikowi naruszenia podstawowych powinności pracowniczych w sposób kwalifikowany jako bezprawny i ciężko zawiniony, który dyskwalifikuje go do dalszego pozostawania w stosunku pracy. Inaczej rzecz ujmując przepis ten dotyczy kwalifikowanego jako ciężkie naruszenia powinności związanych z wykonywaniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie obowiązki pracownika sprawującego kierowniczą funkcję w zakładzie pracy obejmują stosowanie przepisów prawa pracy w stosunku do podległego mu personelu pracowniczego, jednakże powinności te są równocześnie objęte sferą kierowniczych uprawnień (kompetencji) wykonywanych przez niego w imieniu pracodawcy wobec zatrudnionych pracowników. Nie podlega kwestii, że ta sfera uprawnień powinna być wykonywana w ramach porządku prawnego wytyczonego przez nakaz podejmowania działań zgodnych z prawem pracy i w poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych podległego personelu pracowniczego (art. 11¹KP). Jednakże korzystanie z kompetencji kierowniczych mogłoby być uznane za bezprawne i rażąco zawinione tylko wyjątkowo, w szczególności w razie wykazania samowolnego i oczywiście nie przystającego do okoliczności rozpoznawanej sprawy nadużycia tych uprawnień. Takiego zarzutu rażącego przekroczenia kierowniczych kompetencji w sposób kwalifikującego powoda do natychmiastowego pozbawienia go stanowiska kierowniczego nie można było wykazać, co stwierdziły Sądy meriti w ramach dokonanej oceny zebranego materiału dowodowego w granicach określonych zasadą zawartą w art. 233 § 1 i 328 § 2 KPC. Wyniki protokołu kontroli działu obsługi technicznej zatrudniającego zwolnionych przez powoda pracowników wyraźnie wskazywały na wystąpienie niedoboru materiałów, niewłaściwą dokumentację pracy i nienależyte sprawowanie nadzoru. Wprawdzie skala stwierdzonego niedoboru była znacznie niższa niż pierwotne przypuszczenia powoda, to podjęte przez niego działania zmie-

rzały do uchronienia pracodawcy przed dalszymi stratami. Niewątpliwie natychmiastowa reakcja powoda w postaci publicznego postawienia zarzutu popełnienia przestępstwa zwolnionej pracownicy była nazbyt gwałtowna, co mogło nawet godzić w jej dobra osobiste (art. 11¹ KP), to przecież skierowanie przez kierownika zakładu pracy do organów ścigania zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez pracownika nie stanowi bezprawnego działania nawet wówczas, gdy karna procedura wyjaśniająca zakończyła się umorzeniem postępowania wobec braku ustawowych znamion czynu zabronionego. Warto jednak zwrócić uwagę, że w uzasadnieniu postanowienia o umorzeniu postępowania karnego wobec zwolnionej pracownicy potwierdzono nieprawidłowości w rozliczeniach działu technicznego, które były zawinione przez zwolnionych pracowników i stanowiły naruszenie przez nich obowiązków pracowniczych, tyle że ich rodzaj i skala nie kwalifikowały się jako działanie przestępcze. Równocześnie ocena naruszonych przez tych pracowników powinności pracowniczych nie była przedmiotem kontroli sądowej wobec cofnięcia za ich zgodą decyzji o rozwiązaniu z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia z ich winy - niezwłocznie po zwolnieniu powoda z pracy.

Sądy meriti przyjęły, że głównym motywem działania powoda, który w oparciu o wyniki protokołu kontroli działu technicznego rozwiązał stosunki pracy z odpowiedzialnymi za pracę tego działu pracownikami, było uchronienie pracodawcy przed pogłębieniem się szkody w mieniu pracodawcy. W tym zakresie nie można dopatrzeć się bezprawności i winy powoda. Takie przesłanki wystąpiły natomiast w odniesieniu do pominięcia przez powoda obowiązku uprzedniego wyczerpania procedury związkowego udziału przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniach z pracy. Istotnie powód świadomie pominął te obligatoryjne procedury, w tym zakresie działał zatem bezprawnie i w sposób zawiniony. Tego rodzaju rażące naruszenie przepisów prawa o rozwiązywaniu stosunków pracy może przecież podlegać sankcji wykroczeniowej z art. 281 pkt 3 KP. Warto jednak zwrócić uwagę, że powód utrzymywał, iż zwalniając podległych mu pracowników bez koniecznego udziału związków zawodowych działał w ocenie prawników „zgodnie z prawem na zasadzie wyjątku”, który w razie wystąpienia istotnej przyczyny do pozbycia się działających na szkodę pracodawcy pracowników, nie gwarantuje im pełnej ochrony prawa pracy na wypadek naruszenia przepisów formalnych o rozwiązywaniu umów o pracę. Subiektywne przekonanie powoda o istnieniu uzasadnionych przyczyn prowadzących do rozwiązania umów o pracę z winy podległych mu pracowników, którzy uchybili obowiązkowi pracowni-

czym, wykluczało winę powoda w zakresie skorzystania z kierowniczych kompetencji do rozwiązania stosunku pracy wobec podległych mu pracowników. Natomiast świadome i zawinione pominięcie przez kierownika zakładu pracy procedur prowadzących do zgodnego z prawem wypełnienia tych kompetencji, u podstaw którego leżało działanie w interesie pracodawcy, nie było pracowniczym przewinieniem na tyle istotnym (ciężkim), aby uzasadnić natychmiastowe zwolnienie powoda z pracy z powołaniem się na ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP). Skonfrontowanie tych okoliczności sprawy prowadziło do wniosku, że nadużycie przez kierownika zakładu pracy prawa do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem naruszającym obowiązki pracownicze, które nie ma charakteru nieodwracalnego wobec możliwości zaskarżenia do sądu pracy czynności prawnej prowadzącej do ustania stosunku pracy, nie stanowi wystarczającej przyczyny usprawiedliwiającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy kierownika zakładu pracy, chyba że działał on oczywiście samowolnie, rażąco ignorując obowiązujące przepisy prawa pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC, obciążając pozwanego kosztami postępowania kasacyjnego (art. 98 KPC).

=====