

Wyrok z dnia 12 lipca 2001 r.

I PKN 539/00

Niemожność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych, może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy i uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2001 r. sprawy z powództwa Ludwika M. przeciwko Polskim Zakładom Zbożowym S.A. w B. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 2 marca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację nie obciążając powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu wyrokiem z dnia 2 marca 2000 r. [...] zmienił zaskarżony apelacją przez Polskie Zakłady Zbożowe S.A. w B. wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Brzegu z dnia 3 listopada 1999 r. [...], zasądzający od strony apelującej na rzecz Ludwika M. kwotę 26.030,88 zł jako odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, w ten sposób, że oddalił powództwo.

Sąd ustalił, że Ludwik M. był zatrudniony u strony pozwanej od 2 stycznia 1986 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, ostatnio na stanowisku dyrektora do spraw technicznych. Do jego obowiązków należało zajmowanie się negocjacjami z wierzycielami w przedmiocie umarzania odsetek, kierowanie pracą grup

remontowych, zespołów spichrzy oraz młynów. Był odpowiedzialny za stan techniczny urządzeń, maszyn i obiektów, zbywanie niepotrzebnych przedsiębiorstwu obiektów i restrukturyzację przedsiębiorstwa w trzech pionach: majątkowym, produkcji i utrzymania ruchu. Od stycznia 1999 r. nowym zarządcą komisarycznym w pozwanym przedsiębiorstwie został Krystian W., który, po komercjalizacji i przekształceniu zakładu w jednoosobową spółkę akcyjną Skarbu Państwa, został Prezesem jej Zarządu. Powód otrzymał najpierw ustnie, a następnie, w dniu 19 lutego 1999 r., na piśmie polecenie opracowania w trybie pilnym nowej struktury zatrudnienia w poszczególnych komórkach organizacyjnych pionu technicznego, wykazu nieruchomości z hipoteką Skarbu Państwa oraz bez takiej hipoteki, przy uwzględnieniu możliwości ich sprzedaży, wykazu obiektów przedsiębiorstwa oddanych w dzierżawę oraz wykazu i wstępnego kosztorysu inwestycji planowanych w 1999 r., zasad obrotu magazynowego, a także wyjaśnienia przyczyn częściowego upływu terminów legalizacji wag i przygotowania harmonogramu ich legalizacji w 1999 r. W lutym 1999 r. Ludwik M. przedłożył schemat nowej struktury zatrudnienia w całym przedsiębiorstwie. Opracował także wykaz obiektów dzierżawionych i przeznaczonych do sprzedaży, wykaz i kosztorys planowanych inwestycji na 1999 r., który został mu zwrócony do poprawy oraz opracował zasady obrotu towarowego i wyjaśnił kwestie dotyczące legalizacji wag. Najwyższa Izba Kontroli w protokole pokontrolnym skierowała pod adresem powoda zarzuty dotyczące sposobu przeprowadzenia i nadzoru nad sprzedażą mienia Stadniny Koni w S.O., przygotowania i podpisania bez zasięgnięcia opinii radców prawnych umowy dzierżawy magazynu zbożowego w G. na czas oznaczony, co spowodowało, że strona pozwana została pozbawiona możliwości dysponowania tym obiektem do czerwca 2008 r. W dniu 29 kwietnia 1999 r. strona pozwana wypowiedziała Ludwikowi M. umowę o pracę, wskazując jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy utratę zaufania pracodawcy w związku z negatywnym stosunkiem do wprowadzonych zmian organizacyjnych w Spółce i brakiem gwarancji właściwej realizacji zadań wynikających z przydzielonych mu kompetencji.

Sąd nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że zarzut negatywnego stosunku powoda do zmian organizacyjnych wynikał z rozbieżnych wizji organizacji przedsiębiorstwa, a na ochronę powoda zasługują jego przymioty jako pracownika - przydatność, zaangażowanie w pracę i efekty tej pracy, którym należy dać pierwszeństwo przed prawem pracodawcy do doboru składu załogi w sposób, który zapewni dobrą realizację zadań, dla których został powołany. Nie zgodził się też z

oceną, że podana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest ogólnikowa. Przyczyna musi być konkretna i rzeczywista, ale nie musi mieć szczególnej wagi lub nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie może uzasadniać „zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne naganne drobne zachowania, które powodują utratę zaufania pracodawcy.” Powód nie wykonał w sposób nakazany i oczekiwany nałożonych na niego zadań pismem z dnia 19 lutego 1999 r. Nie przedstawił planu restrukturyzacji pionu technicznego i grup remontowych, lecz projekt dotyczący całego przedsiębiorstwa, i to z ponad dwutygodniowym opóźnieniem, zamiast w trybie pilnym. Poprawy wymagał wykaz i wstępny kosztorys inwestycji planowanych w 1999 r. „Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, zwłaszcza jeśli jest to pracownik zajmujący kierownicze stanowisko, w stosunku do którego należy stosować surowsze kryteria oceny sposobu wykonywania zadań”. Pracodawca „może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowego pracownika pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy.” Odrębna wizja funkcjonowania zakładu nie mogła uzasadniać wykonania zleconych czynności w sposób odmienny od nakazanego i oczekiwanego przez pracodawcę.

Ludwik M. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 45 KP i „błędną wykładnię wytycznych wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie stosowania art. 45, a zwłaszcza tezy XI (OSNCP z 1985 r., z. 11.poz.164) skutkiem uznania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione w oparciu o prawdziwą i konkretną przyczynę” oraz naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 KPC, art. 328 § 2 KPC i art. 382 KPC „przez oparcie wyroku tylko na części materiału dowodowego, zawierającego okoliczności i fakty korzystne dla pozwanego”, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania lub o jego zmianę i oddalenie apelacji. Zdaniem pełnomocnika skarżącego, ogólnikowe i lakoniczne określenie przyczyny wypowiedzenia nie czyni zadość wymogowi z art. 30 § 4 KP. Powód dopiero na rozprawie dowiedział się o konkretnych zarzutach pracodawcy, o „rzekomym niewłaściwym wykonaniu pole-

ceń przełożonego z dnia 19 lutego 1999 r.” Postępowanie dowodowe zresztą nie potwierdziło zarzutów, które miały uzasadniać wypowiedzenie. Powód był pracownikiem dobrym i cenionym, zdobył uznanie zarządcy komisarycznego i nie można go porównywać z jakimś innym, „hipotetycznym” pracownikiem. Sąd drugiej instancji pominął korzystne dla powoda okoliczności i fakty. Jawnym tego przykładem jest wybiórcze powołanie protokołu pokontrolnego Najwyższej Izby Kontroli, z pominięciem zeznań świadka Romana S.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja w części dotyczącej zarzutu naruszenia prawa materialnego jest bezzasadna. Art. 30 § 4 KP nie określa sposobu wskazania w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Celem regulacji zawartej w tym przepisie jest umożliwienie pracownikowi obrony przed utratą miejsca pracy. Konkretność wskazanej przez pracodawcę przyczyny należy oceniać wedle okoliczności każdego konkretnego przypadku. Jednym z elementów, które powinny być brane pod uwagę przy takiej ocenie, jest dostępność pracownika do informacji o sprawach zakładu, a ta wiąże się z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją. Powód, jako dyrektor do spraw technicznych, był w ścisłym kierownictwie Spółki. Wiedział o rozbieżności jego poglądów na temat przyszłości zakładu z poglądami Krystiana W. - najpierw zarządcy komisarycznego przedsiębiorstwa, a następnie Prezesa Zarządu Spółki. Znał adresowane do niego zastrzeżenia przełożonego związane zarówno z bieżącym wykonywaniem obowiązków (niezgodne z oczekiwaniami pracodawcy i nieterminowe opracowanie dokumentów określonych w piśmie z dnia 19 lutego 1999 r.), jak również z działaniami przeszłymi (sprzedaż Stadniny Koni w S.O., czy zawarcie w imieniu Spółki umowy dzierżawy magazynu zbożowego w G.). Jego twierdzenie, jakoby o konkretnych stawianych mu zarzutach dowiadywał się dopiero na kolejnych rozprawach, w kontekście uzasadnienia pozwu (w którym polemizując z pracodawcą odnosi się do większości z tych zarzutów) nie zasługuje na wiarę. Sformułowanie przyczyny wypowiedzenia zależy też od jej rodzaju. Inny powinien być stopień konkretności opisu przyczyny, jeżeli stanowiło ją jedno konkretne zdarzenie, inny gdy wypowiedzenie uzasadniały liczne drobne uchybienia w pracy albo nawet brak takich uchybień w sytuacji, gdy gotowość pracownika do współpracy, stopień jego dyspozycyjności lub sposób wykonywania obo-

wiązków z przyczyn od niego niezależnych (cech osobowych, charakterologicznych) rozmiągają się z oczekiwaniami pracodawcy. Konkretności przyczyny wypowiedzenia nie należy utożsamiać ze szczegółowością jej opisanía, z mniej lub bardziej kazuistycznym wyliczeniem zachowań lub zdarzeń prowadzących do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. W ocenie Sądu Najwyższego, sformułowanie wskazanej powodowi przyczyny wypowiedzenia, a to utrata zaufania w związku z negatywnym stosunkiem do wprowadzonych zmian organizacyjnych w Spółce i brakiem gwarancji właściwej realizacji zadań wynikających z przydzielonych mu kompetencji, w okolicznościach złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli nie uchybia art. 30 § 4 KP.

Sąd Najwyższy podziela także ustalenia pozwalające na konstatację, że przyczyna wypowiedzenia Ludwikowi M. umowy o pracę była prawdziwa. Wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania bezterminowych umów o pracę. Nie musi go uzasadniać, co trafnie podkreślił Sąd drugiej instancji, żadna szczególna przyczyna. Nie musi to być zwłaszcza zachowanie zawinione przez pracownika lub wynikające ze złej jego woli. Przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę nie eliminując swobody pracodawcy w doborze pracowników, mają zapobiegać jego woluntaryzmowi „ w wymianie kadry”, dyskryminacji przy dokonywaniu zwolnień. Zasadność wypowiedzenia należy oceniać przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, a nie subiektywnego przekonania i odczuć pracownika lub pracodawcy. Z ustaleń poczynionych przez Sądy obu instancji wynika, że powód i zarządzający zakładem w imieniu pracodawcy Prezes Zarządu mieli odmienne wizje naprawy sytuacji ekonomicznej Spółki. Na tym tle, choć nie tylko, powstawały między nimi konflikty i spięcia. Powód nie wykonywał dokładnie i terminowo wszystkich poleceń przełożonego. Dostrzegalny był jego opór przeciwko planowanym i wprowadzanym przez pracodawcę zmianom organizacyjnym. Choćby nawet ów brak entuzjazmu czy aprobaty wynikał z rzeczywistej troski pracownika o zakład i najgłębszego przekonania o słuszności swoich racji, mógł być przyczyną braku możliwości porozumienia, prawidłowej, a nawet tylko satysfakcjonującej przełożonego współpracy, a w konsekwencji także utraty zaufania. Zwłaszcza w trudnej ekonomicznie sytuacji zakładu wspólne harmonijne działanie osób kierujących różnymi sferami jego funkcjonowania ma wartość samą w sobie. Próby realizacji „własnych” wizji uzdrawiania sytuacji zakładu prowadzą, w skrajnych przypadkach, do chaosu i anarchii. Trzeba podnieść i to, że pracownik ma obowiązek

podporządkowania się poleceniom przełożonych. Nie on wszak, lecz pracodawca ponosi ich ryzyko.

Częściowo trafne są zarzuty podniesione przez pełnomocnika Ludwika M. w ramach podstawy kasacyjnej z art. 393¹ pkt 2 KPC. Nie jest usprawiedliwiony zarzut uchybienia art. 382 KPC. Zgodnie z tym przepisem, sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Materiał zebrany w postępowaniu apelacyjnym tylko wtedy może być podstawą orzekania, jeżeli sąd drugiej instancji prowadził „własne” postępowanie dowodowe. W przeciwnym razie, podstawę orzekania sądu drugiej instancji stanowi tylko materiał zebrany w postępowaniu w pierwszej instancji, co nie uchybia art. 382 KPC. Skarżący nie kwestionował zupełności materiału dowodowego. Tak też ocenił go Sąd drugiej instancji, stwierdzając w motywach wyroku, że „Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w sposób właściwy zebrał w sprawie materiał dowodowy”, i dlatego nie prowadził własnego postępowania dowodowego. Podstawę orzeczenia stanowił materiał zebrany wprawdzie tylko w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, ale kompletny, nie wymagający uzupełnienia.

Z powierzchownej lektury uzasadnienia zaskarżonego wyroku można by wnosić, że Sąd drugiej instancji oceniając materiał dowodowy zgromadzony w całości w postępowaniu pierwszoinstancyjnym pominął dowody korzystne dla skarżącego i dokonał odmiennych ustaleń w oparciu o dowody wybrane z intencją pokrzywdzenia apelującego. Tak jednak nie jest. Bowiernie jednoznacznie przychylnym dla powoda faktom ustalonym przez Sąd pierwszej instancji nie zaprzeczył, lecz przeciwstawił im te istotne, niekorzystne dla powoda fakty, które wynikały z materiału sprawy, a które zostały przez ten Sąd pominięte. Rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku nie jest więc oparte tylko, ale także na innych faktach niż ustalone przez Sąd pierwszej instancji. Zeznania Romana S. - poprzednika Krystiana W. na stanowisku zarządcy komisarycznego - mogły mieć znaczenia dla oceny pracy powoda w okresie poprzedzającym prywatyzację i komercjalizację przedsiębiorstwa. Nie tego okresu wszakże dotyczą zasadnicze zarzuty stawiane skarżącemu przez pracodawcę, a uchybienia w pracy powoda ujawnione w protokole pokontrolnym Najwyższej Izby Kontroli nie stanowiły wyłącznej przyczyny wypowiedzenia. Przy ustaleniach obu sądów, i tych tylko przychylnych powodowi, i także tych dla niego niekorzystnych, prawidłowa jest ocena i ustalenie, że wypowiedzenie Ludwikowi M. umowy o pracę było zasadne. Sąd drugiej instancji dokonał odmiennych ustaleń niż Sąd pierwszej

instancji przede wszystkim dlatego, że, kierując się inną „filozofią” dopuszczalności wypowiedzenia umów o pracę, stosował mniej rygorystyczne kryteria jego zasadności. Ważąc interesy stron uznał za godny ochrony w tym konflikcie interes pracodawcy. Te fakty, które dla Sądu pierwszej instancji nie uzasadniały wypowiedzenia (zwłaszcza „rozbieżna wizja przedsiębiorstwa” i wynikający stąd „zarzut negatywnego stosunku Ludwika M. do zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwie”), w ocenie Sądu drugiej instancji wypowiedzenie uzasadniały. W tej sytuacji także zarzut przekroczenia wyznaczonych w art. 233 KPC granic swobody oceny dowodów należy uznać za nieusprawiedliwiony.

Trafny jest natomiast zarzut uchybienia art. 328 § 2 KPC. Brak omówienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wszystkich dowodów, w szczególności brak odniesienia się do zeznań Romana S. w kontekście ustaleń pokontrolnych Najwyższej Izby Kontroli, stanowiło naruszenie art. 328 § 2 KPC. Nie miało ono jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku. Usprawiedliwioną podstawę kasacyjną stanowi takie tylko uchybienie przepisom postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

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

=====