



Sygn. akt I PK 177/07

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 stycznia 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa J. L.

przeciwko C. Przedsiębiorstwu Komunalnemu Spółce z ograniczoną  
odpowiedzialnością w S.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 stycznia 2008 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 31 stycznia 2007 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

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

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy w C. oddalił apelację pozwanej – C. Przedsiębiorstwa Komunalnego Spółki z o.o. w S. od wyroku Sądu Rejonowego -

Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. z 10 października 2006 r., przywracającego powódkę J. L. do pracy w pozwanej Spółce na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W pozwie powódka wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku i takich samych warunkach pracy u pozwanej. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka od 1 lipca 1988 r. była zatrudniona w Komunalnym Przedsiębiorstwie Techniki Sanitarnej w C. w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony. W wyniku przeprowadzonej reorganizacji pracodawcy powódka z dniem 16 listopada 1991 r. stała się pracownikiem Zakładu Gospodarki Odpadami w C. W tym dniu podpisała nową umowę o pracę na stanowisku starszego referenta do spraw płac i wynagrodzeń. Do jej obowiązków, poza rozliczaniem płac i wynagrodzeń pracowników, sporządzaniem dokumentacji do ZUS-u i urzędu skarbowego, należało: sporządzanie miesięcznych kart paliwa i miesięcznych sprawozdań z pracy taboru samochodowego, prowadzenie ewidencji miesięcznego zużycia paliwa i godzin pracy poszczególnych samochodów, rozliczanie zużycia paliwa na podstawie zakładowych norm zużycia paliwa i obciążanie kierowców za przepały paliwa i uznanie za oszczędność paliwa, sprawozdawczość w zakresie czasu pracy i zatrudnienia, stanu i pracy taboru samochodowego, sporządzanie deklaracji podatku od środków transportu i obowiązkowych ubezpieczeń pojazdów. Powódka podlegała bezpośrednio głównemu księgowemu oraz kierownikowi zakładu. W wyniku kolejnego przekształcenia pracodawcy powódka, z dniem 6 lutego 1998 r., została przekazana w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. do powstałej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a w wyniku kolejnych zmian organizacyjnych pracodawcy stała się pracownikiem pozwanej Spółki. Umowa o pracę i zakres obowiązków podpisany w 1991 r. nie uległ zmianie przez kolejne lata zatrudnienia. Powódka wykonywała przedstawione wyżej obowiązki w oparciu o zarządzenie nr 2/99 Zarządu Zakładu Gospodarki Odpadami w C. Sp. z o.o. z 3 września 1999 r. oraz tabeli zakładowych norm zużycia paliwa i olejów silnikowych. Powierzone obowiązki wykonywała prawidłowo. Kierownictwo zakładu jak i bezpośredni przełożeni powódki nie mieli uwag do jej pracy. Cieszyła się zaufaniem i uznaniem

pracodawcy. 1 kwietnia 2003 r. nastąpiła zmiana zarządu Spółki. Nowo powołani członkowie zarządu prezes J. S. i wiceprezes J. G. przeprowadzili wrywkową kontrolę dokumentacji, dotyczącą kosztów zużycia paliwa w Spółce. W skontrolowanych kartach drogowych niektórych pojazdów należących do Spółki dostrzegli nieprawidłowości w ich wystawianiu i rozliczaniu. Prezes J. S. przychodził do powódki i żądał wydania kart drogowych niektórych samochodów będących w posiadaniu Spółki. W szczególności zainteresował się samochodami „Polonez Atu”, „Polonez trak” i „Żuk”. Powódka zgodnie z żądaniem wydawała prezesowi karty drogowe, wrywkowo w poszczególnych miesiącach - kwietniu, maju, czerwcu i lipcu 2003 r. Karty drogowe przekazane prezesowi już do powódki nie wróciły. Powódka nie mając wszystkich kart drogowych poszczególnych samochodów nie mogła sporządzić miesięcznych zestawień zużycia paliwa i godzin pracy poszczególnych pojazdów, jak również miesięcznego rozliczenia zużycia paliwa w Spółce za kwiecień - lipiec 2003 r. Nowy zarząd nie wprowadził zmian w zakresie zasad rozliczania i ewidencjonowania zużycia paliwa w poszczególnych pojazdach służbowych, oraz sporządzania miesięcznych zestawień zużycia paliwa w Spółce. Prezes nie informował powódki, że w skontrolowanych kartach drogowych stwierdził jakieś nieprawidłowości, nie żądał od powódki złożenia wyjaśnień w zakresie sposobu rozliczania kart drogowych samochodów służbowych. Powódka przez cały czas wykonywała swoje obowiązki według zasad przyjętych przez poprzedni zarząd, uznając, że skoro nowy zarząd nie dokonał zmian w tym zakresie oraz, że nikt z jego członków nie zgłaszał uwag do jej pracy, to dotychczasowe ustalenia są wiążące. Z kolejnych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że prezes J. S. zwrócił się do głównej księgowej Spółki – J. Ś., przełożonej powódki o przedstawienie na piśmie zakresu obowiązków powódki dotyczących rozliczania i prowadzenia ewidencji zużycia paliwa i czasu pracy pojazdów znajdujących się w Spółce. Księgowa sporządziła takie pismo opierając się na własnej wiedzy, bowiem nie miała dostępu do akt osobowych powódki, które znajdowały się u prezesa, podobnie jak akta osobowe pozostałych pracowników Spółki. Prezes poinformował główną księgową, że w skontrolowanych kartach drogowych stwierdził nieprawidłowości dotyczące rozliczeń i braków podpisów, za które odpowiada powódka. Polecił księgowej sporządzenie wniosku o ukaranie

powódki. Księgowa napisała odręcznie pismo do zarządu z wnioskiem o ukaranie powódki karą upomnienia uznając, że uchybienia, o których mówił prezes nie są na tyle istotne, żeby nie można ich było uzupełnić lub poprawić. Prezes po zapoznaniu się z tym pismem uznał, że zaproponowana kara upomnienia jest zbyt łagodna i zażądał zmiany wniosku. Główna księgowa sporządziła odręcznie kolejne pismo, w którym zawnioskowała o ukaranie powódki karą nagany. Zeznała jednak, że wniosek o ukaranie powódki napisała na polecenie prezesa S. i nie widziała jakichkolwiek dokumentów, które uzasadniałyby taki wniosek. Wniosek ten nie został załączony do akt osobowych powódki. Zarząd pozwanej zdecydował o zwolnieniu jej z pracy. 31 lipca 2003 r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, którego termin przypadł na 31 października 2003 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano – przez odczytanie treści wypowiedzenia - wadliwe prowadzenie ewidencji miesięcznego zużycia paliwa i godzin pracy poszczególnych samochodów, wadliwe rozliczanie kart drogowych, wadliwe rozliczanie zużycia paliwa pojazdów służbowych, nieobciążanie kierowców za przepały paliwa, spowodowanie szkody w spółce przez niewłaściwe wykonywanie obowiązków związanych z prowadzeniem ewidencji miesięcznego zużycia paliwa, rozliczenia zużycia paliwa, nieobciążanie kierowców za przepały paliwa. Sąd ustalił, że twierdzenia Prezesa pozwanej Spółki, iż przed wręczeniem powódce wypowiedzenia szczegółowo informował ją o przyczynach podjęcia tej decyzji przez zarząd nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. 4 sierpnia 2003 r. powódka zwróciła się do pracodawcy z prośbą o sprecyzowanie przyczyny zwolnienia, bowiem nie rozumiała były dla niej twierdzenia wskazane w wypowiedzeniu. Pozwana nie udzieliła odpowiedzi na to pismo.

Sąd Rejonowy ustalił również, że powódka nie miała w zakresie swoich obowiązków nadzoru nad zużyciem paliwa przez kierowców. Kwestiami tymi zajmował się bowiem dział techniczny, na którym ciążył obowiązek rozliczania kierowców za ewentualny przepały paliwa i prowadzenie kart drogowych dla poszczególnych pojazdów. Dział techniczny i jego kierownik odpowiadali za wystawianie i wypełnianie kart drogowych oraz ustalanie limitów zużycia paliwa dla poszczególnych pojazdów. Limity zużycia paliwa dla „Poloneza Atu” ustalał zarząd,

który faktycznie wyłącznie korzystał z tego samochodu. Nie obciążano również kierowców za przepały, a z ewentualnym wnioskiem o takie obciążenie winien wystąpić do zarządu lub głównej księgowej kierownik działu technicznego a nie powódka. Ponadto Sąd ustalił, że twierdzenia prezesa pozwanej Spółki, że przed wręczeniem powódce wypowiedzenia szczegółowo informował ją o przyczynach podjęcia tej decyzji przez zarząd nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Główna księgowa J. Ś. zaprzeczyła, aby była obecna przy wręczaniu powódce wypowiedzenia, a wiceprezes pozwanej . G. przyznał, że powódce jedynie odczytano przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazane w treści wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego powoływanie się przez pracodawcę na wadliwość czynności wykonywanych przez powódkę bez bliższego wskazania, na czym te uchybienia miałyby polegać oraz terminów, w których miałyby nastąpić, nie stanowi dostatecznego sprecyzowania przyczyn wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w taki sposób, by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami. Sprecyzowanie to było konieczne dla ustalenia zawinienia i odpowiedzialności powódki za podane nieprawidłowości. Sąd podkreślił, że powódka przez wiele lat nienagannie wykonywała powierzone jej obowiązki, nigdy w stosunku do niej nie zastosowano kar pracowniczych ani nie zwracano jej uwagi na jakiegokolwiek nieprawidłowości z jej strony. Sąd zważył, że w aktach pracowniczych powódki brak jest wzmianki na temat tego, by powódka kiedykolwiek była ukarana za przewinienia pracownicze.

Zdaniem Sądu, z analizy zużycia paliwa w samochodach „Polonez Atu” i „Truck” w latach 2002-2003 oraz wielkości ustalonych przepałów, wynika, że stwierdzone przepały nie mogły być podstawą zwolnienia powódki. Przepały w samochodzie „ŻUK” nie mogą obciążać powódki, bowiem o stanie technicznym tego pojazdu, wielkości zużycia paliwa i wielkości występujących przepałów wiedzieli i członkowie zarządu i dyrektor do spraw technicznych i kierownik działu technicznego. Z treści wypowiedzenia nie wynika również, jaki okres obejmują zarzuty podane jako przyczyny zwolnienia. Pozwana podała, że powódka od 16 listopada 1991 r. nie prowadziła kontroli dziennych kart drogowych, co należało do jej obowiązków. Jako dowód tych zarzutów załączono kserokopie 9 kart drogowych z lat 1991-2003.

Tymczasem w posiadaniu Spółki przez te lata było kilkanaście pojazdów, a liczba wystawianych kart drogowych w ciągu jednego roku wynosiła kilka tysięcy. W tej sytuacji powołanie się na 9 kart drogowych wystawionych w okresie 13 lat, zdaniem Sądu nie daje podstaw do uznania, że przedmiotowe wypowiedzenie było uzasadnione. Pozwana w toku postępowania załączała kserokopie kolejnych kart drogowych z okresu zatrudnienia powódki, lecz okoliczność ta nie zmienia ogólnej oceny materiału dowodowego, tym bardziej, że do obowiązków powódki nie należało prowadzenie kontroli dziennych kart drogowych. Pozwana przed Sądem podnosiła także inne przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Wskazywała na zbyt małe kwalifikacje powódki do zajmowania powierzonego jej stanowiska i utratę zaufania. Sąd Rejonowy przyjął w odniesieniu do tych argumentów, że nie jest dopuszczalne uzasadnianie wypowiedzenia umowy o pracę przed Sądem innymi przyczynami, niż wskazane w wypowiedzeniu. Ogólnikowe uzasadnienie wypowiedzenia godzi w obowiązek pracodawcy skonkretyzowania zarzutu, który legł u podstaw wypowiedzenia umowy o pracę trybie w art. 45 k.p., czyniąc je tym samym wadliwym. Z tych względów Sąd uznał, że przedmiotowe wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i jest merytorycznie nieuzasadnione.

W apelacji pozwana zarzuciła Sądowi Rejonowemu błędną ocenę, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie są konkretne, oraz niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 k.p., przez pominięcie zasady, że wskazana przyczyna może być konkretyzowana w czasie sądowej kontroli wypowiedzenia. Zdaniem pozwanej doszło również do błędnego zastosowania art. 45 ust. 1 i 2 k.p., przez przyjęcie, że Spółka ma możliwość przywrócenia do pracy powódki, pomimo likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska, zmiany systemu organizacji pracy, znaczącego upływu czasu od zaprzestania pracy i konfliktu uniemożliwiającego współdziałanie pomiędzy powódką a pracodawcą.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał między innymi, że w odniesieniu do dyspozycji art. 30 § 4 k.p. w pełni konkretny jest zarzut zaniechania „nie obciążania kierowców za przepał paliwa”. Dlatego mija się Sąd z prawdą, że wszystkie przyczyny wypowiedzenia były zbyt ogólne. Podobnie należy uznać za konkretny zarzut powstania szkody w CZPK. Do szkody nie doszłoby, gdyby

powódka obciążała kierowców za przepał paliwa, nawet jeżeli nie ustalono o jakie kwoty chodzi, choć z nadmiernego zużycia ATU i ŻUKA widać, że nie chodziło o kilkaset złotych. Ponadto, zdaniem pozwanej, pisemna treść oświadczenia została dodatkowo skonkretyzowana w sposób ustny, tak, że powódka mogła poznać fakty, które nie zostały wprost w rozwiązaniu umowy wskazane. Nie można mieć wątpliwości, że przy rozwiązaniu umowy pracodawca wskazywał uchybienia w wadliwym rozliczaniu kart paliwa - wadliwym rozliczaniu zużycia paliwa.

W wyniku rozpoznania apelacji Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne i prawne Sądu pierwszej instancji i uznał je za własne.

W szczególności Sąd Okręgowy stwierdził, że przyczyna wypowiedzenia wskazana powódce nie precyzuje, na czym miało polegać wadliwe prowadzenie ewidencji miesięcznego zużycia paliwa i godzin pracy poszczególnych samochodów, wadliwe rozliczanie kart drogowych, wadliwe rozliczanie zużycia paliwa pojazdów służbowych, jak i z jakiego konkretnego działania wynikło spowodowanie szkody w Spółce przez niewłaściwe wykonywanie obowiązków związanych z prowadzeniem ewidencji miesięcznego zużycia paliwa. Nie można zatem mówić o konkretności tej przyczyny. Sama strona pozwana, pomimo kwestionowania takiej oceny, przyznała w apelacji, że w pełni konkretny jest zarzut „nie obciążania kierowców za przepał paliwa”, przyznając, że jedyny konkretny zarzut wypowiedzenia może być łączony tylko z tą okolicznością. Pozwana dopiero w trakcie procesu poszukiwała konkretyzacji wskazanych przyczyn wypowiedzenia, doprowadzając do przewlekłości postępowania ciągłymi (dopuszczalnymi procesowe) wnioskami o odroczenie posiedzeń Sądu lub o wyłączenie sędziego, co umożliwiało jej dalsze poszukiwanie nowych okoliczności i dowodów, które by mogły uzasadnić dokonane wypowiedzenie lub uniemożliwić wydanie korzystnego dla powódki rozstrzygnięcia.

Sąd stwierdził jednak, że nawet gdyby przyjąć konkretność zawartego w wypowiedzeniu zarzutu wadliwego rozliczania kart drogowych, to nie można uznać, że okoliczności te, stwierdzone przez pozwaną już po dokonaniu wypowiedzenia i nieznane w dacie jego dokonania, stanowiły przyczynę rozwiązania umowy. Podobnie, w odniesieniu do zarzutu wadliwego rozliczania kart drogowych, Sąd uznał, że zważywszy, iż zarzut ten dotyczy okresu od 1991 do 2003 r., w którym

musiało być sporządzone ok. 30 000 kart, a pozwana wskazała 9 wadliwych kart, to takie naruszenie obowiązków ma marginalne znaczenie, nie może uzasadniać wypowiedzenia, a zarzut pozwanej w tym zakresie wskazuje na próbę poszukiwania jakichkolwiek dowodów, które by mogły uzasadnić wskazaną w sposób niekonkretny przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W wyniku szczegółowych dociekań Sąd Okręgowy uznał również za nietrafny zarzut apelacji, iż Sąd Rejonowy wadliwie przyjął, że do obowiązków powódki nie należało prowadzenie kontroli dziennych kart drogowych. Z tego względu także to, domniemane naruszenie obowiązków przez powódkę nie mogło uzasadniać wypowiedzenia. Podobnie, konkretyzujący wypowiedzenie zarzut apelacji dotyczący nie sporządzenia przez powódkę zestawienia kosztów taboru za miesiące kwiecień, maj i czerwiec 2003 r., nie może uzasadniać wypowiedzenia, ponieważ zebrany materiał dowodowy jednoznacznie potwierdza, że pozwany sam uniemożliwił wykonanie powódce tego zadania i próbuje na nią przerzucić ciężar odpowiedzialności z tego tytułu.

Jedynym skonkretyzowanym zarzutem okazało się nieobciążanie przez powódkę kierowców za przepał paliwa. Obowiązek taki wprost wynikał z zakresu czynności powódki i, jak wynika z jej wyjaśnień, nigdy przez nią nie był wykonywany, gdyż w 1991 r. po otrzymaniu zakresu czynności, kiedy po raz pierwszy próbowała obciążyć kierowcę za przepał paliwa otrzymała od ówczesnego prezesa polecenie by nie obciążać kierowców za przepał paliwa. W konsekwencji powódka od 1991 r. aż do chwili dokonania wypowiedzenia w 2003 r. nigdy nie obciążała kierowców za przepał paliwa. Zważywszy na okres, jakiego dotyczy ten fakt można uznać, że obowiązki powódki w tym zakresie uległy faktycznej modyfikacji i powódka nie była zobowiązana do dokonywania tej czynności. Posiadała ona co najmniej dorozumianą zgodę poprzedniego zarządu na nieobciążanie pracowników przepałami. Nie można więc przyjąć, że rozważana przyczyna uzasadniała wypowiedzenie. Ponadto, bezsporne jest, że przepały paliwa dotyczyły w zasadzie tylko ponad dwudziestoletniego żuka poruszającego się wyłącznie po terenie zakładu i wszyscy przełożeni mieli świadomość złego stanu technicznego tego pojazdu. W takiej sytuacji nie budzi wątpliwości, że niedopuszczalne było obciążanie pracownika za przepały samochodu, choćby



dlatego, że pojazd ten nie mieścił się z przyczyn technicznych w narzuconej normie zużycia paliwa.

W kwestii zarzutu naruszenia art. 45 § 2 k.p., przez przyjęcie, że Spółka ma możliwość przywrócenia powódki do pracy, Sąd Okręgowy stwierdził, że regulowane w tym przepisie prawo sądu do orzeczenia odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy ma charakter wyjątkowy, ponieważ w pierwszej kolejności sąd jest zobowiązany orzekać zgodnie z żądaniem pozwu i tylko szczególne okoliczności mogą przemawiać za nieuwzględnieniem żądania pracownika i orzeczeniem o roszczeniu alternatywnym. Tymczasem powódka potwierdziła, że domaga się przywrócenia do pracy, a nie odszkodowania. Sąd przyznał, że Spółka w okresie trwania procesu nie była pozbawiona możliwości dokonywania zmian organizacyjnych w funkcjonowaniu zakładu. Powinna była jednak liczyć się z możliwością przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach. W ocenie Sądu dokonane w zakładzie pozwanej zmiany mają w istotnej części pozorny charakter i zmierzają do uniemożliwienia jej powrotu do pracy. Porównanie zakresu czynności M. B., zatrudnionego po dokonaniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę, i zakresu czynności powódki wskazuje niemalże na tożsamość obowiązków tych osób. Jedyna istotna różnica dotyczy punktu 2 karty stanowiska pracy M. B., z której wynika nałożenie na niego obowiązku realizowania zadań w oparciu o Zintegrowany System Jakości, Środowiska, Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w oparciu o wskazane normy w zakresie unieszkodliwiania, odzysku i zbierania odpadów stałych w sposób bezpieczny, oszczędny, ekologicznie czysty i po cenach ekonomicznie uzasadnionych. Brak jest istotnych przeciwwskazań, aby obowiązek taki nałożyć także na powódkę, skoro pozwany w międzyczasie wdrożył taki system. Za niedopuszczalne należy przy tym uznać porównywanie i ocenę wykształcenia i jakości pracy powódki z jakością pracy i wykształceniem pracownika, któremu powierzono zakres obowiązków powódki po rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Prowadziłoby to do obejścia kontroli przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a istota sporu sprowadzałaby się do ustalenia, czy nowozatrudniona osoba lepiej wykonuje te same lub porównywalne zadania lub czy ma lepszy poziom wykształcenia. Przeciwwskazaniem do przywrócenia powódki do pracy nie jest

również odbycie szkoleń przez pracowników aktualnie wykonujących jej obowiązki. Do długotrwałego procesu doszło nie z winy powódki. To pozwany konsekwentnie dążył do odraczania kolejnych posiedzeń Sądu. W tej sytuacji powódka nie może ponosić negatywnych konsekwencji długotrwałości procesu, tym bardziej że jego wcześniejsze zakończenie, w przypadku korzystnego dla powódki rozstrzygnięcia, umożliwiłoby jej odbycie tych szkoleń. Za odmową przywrócenia do pracy nie może również przemawiać podnoszona przez pozwaną utrata zaufania do powódki, ponieważ brak zaufania nie był wskazany jako przyczyna dokonanego wypowiedzenia. Odnośnie do twierdzenia apelującej, że ponowne zatrudnienie wywoła konflikty w Spółce, wynikające z jej długotrwałej nieobecności, konieczności zwolnienia innej osoby i kontrolowania pracy powódki, Sąd stwierdził, że za długotrwałość nieobecności w pracy powódki winę ponosi wyłącznie pozwana, która powinna była się liczyć z wynikiem procesu. Na zakończenie Sąd wskazał, że z zebranego materiału dowodowego wynika, że tak naprawdę do wypowiedzenia doszło dlatego, że nowy zarząd oczekiwał od powódki innego sposobu wypełniania obowiązków, nie informując jej wcześniej o zmianie oczekiwań i zadań jakie miałyby wykonywać.

W skardze kasacyjnej, odniesionej do całego wyroku Sądu Okręgowego, pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego polegające na błędnym: a) niezastosowaniu art. 30 § 4 k.p., przez niewłaściwe przyjęcie, że nie została sprecyzowana konkretna przyczyna w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy w zakresie: wadliwego prowadzenia ewidencji miesięcznego zużycia paliwa i godzin pracy poszczególnych samochodów, wadliwego rozliczania kart drogowych, wadliwego rozliczania zużycia paliwa pojazdów służbowych, wyrządzenia szkody spółce z powodu niewłaściwego rozliczania paliwa, które zostały wystarczająco doprecyzowane w zakresie czasowo-miejscowym w trakcie czynności poprzedzająco - kontrolnych, o których wiedziała powódka; b) zastosowaniu art. 45 § 1 k.p., przez niewłaściwe przyjęcie, że wskazana przyczyna rozwiązania umowy polegająca na nieobciążaniu kierowców za przepał paliwa oraz rozważana ewentualnie przez Sąd jako konkretna przyczyna wadliwego rozliczania zużycia paliwa i rozliczania kart drogowych nie ma charakteru uzasadnionego, podczas gdy analiza przyczyn wypowiedzenia pozwala stwierdzić, że niewłaściwie

wykonywano obowiązki w zakresie nadzoru nad gospodarką paliwową CZPK, a rozwiązanie zmierzało do zagwarantowania Spółce usprawnienia pracy zakładu w tym zakresie; c) niezastosowaniu normy art. 45 § 2 k.p., zobowiązującej do nieprzywracania do pracy, gdy jest ono niemożliwe i niecelowe, przez nieuwzględnienie przy ustalaniu możliwości powrotu przyczyn redukcji zatrudnienia i likwidacji stanowiska pracy, które czyniły go niemożliwym, jak również innych okoliczności stwierdzonych w materiale procesowym, tj: - utraty zaufania do powódki na podstawie okoliczności zaistniałych w okresie pomiędzy złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę a rozwiązaniem umowy (tj. skonkretyzowane w procesie naruszenia obowiązków - nie-sporządzenie miesięcznego zestawienia kosztów taboru samochodowego za okres od 1 lipca 2003 r. do 31 października 2003 r., zaniedbanie przygotowania miesięcznej karty paliwowej i miesięcznej karty eksploatacyjnej za lipiec 2003, niekontrolowanie dziennych kart drogowych w okresie od 1 do 26 sierpnia 2003 r. ), - wskazane w procesie okoliczności, które pojawiły się po rozwiązaniu umowy o pracę (tj. ustalenie dodatkowych 105 niewłaściwie wypełnionych kart drogowych jedynie w zakresie dwóch pojazdów Żuk, Polonez Atu), - konfliktu interesów pracowników zatrudnionych po rozwiązaniu umowy o pracę powstających z momentem przywrócenia powódki do pracy.

Skarżąca podniosła również naruszenie przepisów postępowania, mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy, polegające na: - błędnym zastosowaniu art. 233 k.p.c., przez dokonanie oceny poszczególnych dowodów bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, czemu w sposób oczywisty uchybiono w zakresie dotyczącym oceny celowości i możliwości przywrócenia powódki do pracy, a także przez niedokonanie oceny układu zbiorowego pracy z 19 lutego 2004 r., przy ustalaniu możliwości przywrócenia powódki do pracy, przyjmując wbrew ustaleniom dokonany z pracownikami pozwanej, że na stanowisku specjalisty ds. finansowych, jakości i zintegrowanego systemu zarządzania pracą może wykonywać jedynie osoba z wyższym wykształceniem i odpowiednimi kierunkowymi kwalifikacjami; - niezastosowaniu art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie w pełni zarzutu apelacji wskazującego, że w przeciwieństwie do oceny Sądu pierwszej instancji w pełni konkretną przyczyną

wypowiedzenia jest „spowodowanie szkody w spółce poprzez niewłaściwe wykonywanie obowiązków związanych z prowadzeniem ewidencji miesięcznego zużycia paliwa, rozliczania zużycia paliwa, nieobciążania kierowców za przepał paliwa”, co miało istotny wpływ na wynik, jako, że przyczyna ta nie była uwzględniona przy ocenie zasadności wręczonego powódce wypowiedzenia.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy innemu Sądowi równorzędnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje lub uchylenie także w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w C. i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje lub ewentualnie o orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej Spółki zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje w tym za postępowanie przez Sądem Najwyższym, z uwzględnieniem nakładu pracy na przygotowanie skargi kasacyjnej przy określaniu wysokości kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały oparte na obydwu podstawach wynikających z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymagała zatem podstawa naruszenia przepisów postępowania, jako zmierzająca do zakwestionowania prawidłowości dokonania ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku. Podstawa ta okazała się nieuzasadniona. Odnośnie do zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. należy wskazać, że zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Wyłączenie to oznacza pozbawienie stron możliwości kwestionowania prawidłowości dokonanych przez sąd ustaleń przez odnoszący się do sfery oceny i wnioskowania zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Konieczne jest zatem postawienie zarzutu naruszenia takich przepisów postępowania, które doprowadziło do wadliwości postępowania dowodowego, co w konsekwencji – przez dokonanie błędnych ustaleń stanu faktycznego – mogło mieć

istotny wpływ na wynik sprawy. Takiego zarzutu skarżąca nie przedstawiła. Nieuzasadniony okazał się również zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie w pełni zarzutu apelacji wskazującego, że w przeciwieństwie do oceny Sądu pierwszej instancji w pełni konkretną przyczyną wypowiedzenia jest „spowodowanie szkody w spółce poprzez niewłaściwe wykonywanie obowiązków związanych z prowadzeniem ewidencji miesięcznego zużycia paliwa, rozliczania zużycia paliwa, nieobciążania kierowców za przepał paliwa”, co miało istotny wpływ na wynik, jako, że przyczyna ta nie była uwzględniona przy ocenie zasadności wręzonego powódce wypowiedzenia. Wbrew twierdzeniu skarżącej, Sąd Apelacyjny szczegółowo rozważył tę kwestię zwłaszcza w zakresie dotyczącym „nieobciążania kierowców za przepał paliwa” (s. 22-23 uzasadnienia) oraz podzielił obszerne rozważania Sądu pierwszej instancji dotyczące kwestii objętych tym zarzutem.

Wobec powyższego, skoro podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona, rozpoznanie skargi należy ograniczyć do oceny zasadności jej podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), a przy tej ocenie Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.).

Nieuzasadniona jest też podstawa naruszenia przepisów prawa materialnego. Odnośnie do zarzutu naruszenia art. 30 § 4 k.p. należy przypomnieć, że zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy (wyrok SN z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04;

wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06 i wcześniejsze orzecznictwo powołane w uzasadnieniach tych wyroków).

W świetle przedstawionej wyżej wykładni art. 30 § 4 k.p., uznanie przez Sąd Okręgowy, że większość przyczyn wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce, nie była dostatecznie konkretna jest usprawiedliwione. Wskazano w nim jedynie, jakie obowiązki powódka naruszyła (wadliwe prowadzenie ewidencji miesięcznego zużycia paliwa i godzin pracy poszczególnych samochodów, wadliwe rozliczanie kart drogowych, wadliwe rozliczanie zużycia paliwa pojazdów służbowych, nieobciążanie kierowców za przepał paliwa, spowodowanie szkody w spółce przez niewłaściwe wykonywanie obowiązków związanych z prowadzeniem ewidencji miesięcznego zużycia paliwa, rozliczenia zużycia paliwa, nieobciążania kierowców za przepał paliwa), bez wskazania na czym te naruszenia polegały i w jakich terminach lub okresach wystąpiły, co było istotne, jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że przyczyny te odnosiły się do długiego okresu lat 1991-2003. W rezultacie, trafne jest twierdzenie Sądów orzekających w pierwszej i drugiej instancji, że taki sposób wskazania przyczyn wypowiedzenia nie umożliwiał powódce uzyskania niebudzącej wątpliwości wiedzy co do istoty stawianych jej zarzutów, a w efekcie uniemożliwiał obronę przed nimi. Odmienną ocenę tej kwestii skarżąca opiera na twierdzeniu, że powyższe przyczyny wypowiedzenia „zostały wystarczająco doprecyzowane w zakresie czasowo-miejscowym w trakcie czynności poprzedzająco - kontrolnych, o których wiedziała powódka” oraz z informacji, jakich udzielił jej prezes Spółki Jan S., choćby w momencie wręczenia wypowiedzenia. Twierdzenie to stoi jednak w sprzeczności z wiążącymi Sąd Najwyższy ustaleniami przyjętymi w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, z których wynika, że twierdzenia Prezesa pozwanej Spółki, iż przed wręceniem powódce wypowiedzenia szczegółowo informował ją o przyczynach podjęcia tej decyzji przez zarząd, nie znalazły potwierdzenia w zebranym materiale dowodowym oraz, że prezes nie informował powódki, że w skontrolowanych kartach drogowych stwierdził jakieś nieprawidłowości. Skarżąca twierdzi ponadto, że przyczyny te zostały dostatecznie skonkretyzowane w toku postępowania sądowego, podnosząc, że dopuszczalność konkretyzacji przyczyn wypowiedzenia na tym etapie wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, w tym z

wyroku z 22 czerwca 2005 r., I PK 258/2004, OSNP 2006 nr 3 - 4 poz. 52. Twierdzenie to wynika z wysnucia nieuprawnionych wniosków z powołanego orzeczenia. W uzasadnieniu tego wyroku Sądu Najwyższy wskazał, że „w postępowaniu sądowym dopuszcza się wprawdzie precyzowanie lub wskazywanie okoliczności mieszczących się we wskazanej pracownikowi przyczynie wypowiedzenia pod warunkiem, że okoliczności te są oczywiście znane pracownikowi i zarazem mieszczą się w pojęciu (kategorii) wskazanej przyczyny wypowiedzenia”. Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni podziela przytoczony pogląd, wskazując jednocześnie, że wskazana w nim dopuszczalność uzupełniającego konkretyzowania przyczyny wypowiedzenia w trakcie postępowania sądowego nie zmienia zasady, że już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą zatem służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. Wobec tego zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 30 § 4 k.p. okazał się bezpodstawny.

Nietrafny jest także zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. Sąd Okręgowy jasno wykazał, że w ustalonym stanie faktycznym, wobec decyzji pracodawcy o nieobciążaniu pracowników przepałami, wskazanie nieobciążania pracowników przepałami, jako jedynej konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce, nie może uzasadniać jej rozwiązania.

Odnosnie do zarzutu naruszenia art. 45 § 2 k.p. należy zauważyć, że zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, z art. 45 § 1 i 2 k.p. wynika zasada rozstrzygnięcia sprawy o roszczenia wskazane w paragrafie pierwszym tego artykułu zgodnie z żądaniem poszkodowanego pracownika, natomiast zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (por. np. uzasadnienie wyroku SN z 16 kwietnia 2003, I PK 154/02, Prawo Pracy 2003, nr 11, s. 35). Likwidacja stanowiska pracy w sytuacji, gdy zadania związane z tym stanowiskiem są nadal realizowane w zakładzie pracy nie może być uznana za

podstawę stwierdzenia niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach (zob. wyrok SN z 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, Monitor Prawniczy 2007 nr 4, s. 206). Przypomnienia wymaga również to, że Sąd Najwyższy już w przeszłości wskazywał, że likwidacja stanowiska pracy nie stoi na przeszkodzie przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa (zob. np.: wyrok SN z 16 kwietnia 2003, I PK 154/02, Prawo Pracy 2003, nr 11, s. 35). Także zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy nie jest wystarczające do uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (wyrok SN z 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAP 1999 nr 3, poz. 83). Sąd Najwyższy uznał również, że nie każdy konflikt uzasadnia wniosek o niecelowości przywrócenia pracownika do pracy, lecz tylko konflikt poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (zob. wyroki SN z: 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 780; 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 508). Wobec tego rozpatrywany zarzut, motywowany w skardze redukcją zatrudnienia i likwidacją stanowiska pracy powódki (przy dalszej realizacji jej zadań w zakładzie) oraz zatrudnieniem na jej miejscu innego pracownika i wynikającym stąd konfliktem interesów, nie może być uznany za usprawiedliwiony.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie 398<sup>14</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji.

/tp/