

Wyrok z dnia 1 października 1998 r.

I PKN 363/98

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z nieprzydatnymi zawodowo lub nieporadnymi pracownikami, którzy z przyczyn niezawinionych nie mogą sprostać obowiązkom pracowniczym jest uzasadnione.

Przewodniczący: SSN Maria Mańkowska, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 1 października 1998 r. sprawy z powództwa Katarzyny J. przeciwko Prokuraturze Wojewódzkiej w Z.G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 18 maja 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 18 maja 1998 r. oddalił apelację powódki Katarzyny J. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zielonej Górze z dnia 25 lutego 1998 r. [...], oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy.

Sąd Wojewódzki przyjął za podstawę rozstrzygnięcia ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną dokonane przez Sąd pierwszej instancji, z których wynikało, że powódka, zatrudniona w Prokuraturze Wojewódzkiej w Z.G. na stanowisku inspektora do spraw płac, popełniała w pracy błędy rachunkowe i merytoryczne. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych było związane z często zmieniającymi się przepisami z zakresu płac i ubezpieczeń społecznych, z którymi powódka nie zapoznawała się i nie potrafiła ich prawidłowo stosować, pomimo stałego nadzoru i kontroli ze strony przełożonych. Sąd Wojewódzki uznał, że takie zachowanie się uzasadniało wypowiedzenie powódce umowy o pracę z powodu utraty zaufania do rzetelności wykonywanych przez nich obowiązków pracowniczych bez względu na jej winę,

wskazując równocześnie na prawidłowe przeprowadzenie związkowej konsultacji zamiaru i przyczyn wypowiedzenia umowy.

W kasacji powódki podniosły zarzuty naruszenia przepisów postępowania: art. 385 KPC w związku z art. 378 § 2 i 382 KPC przez nieprzeanalizowanie całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz nierozpoznanie istoty sprawy i dowolną ocenę zebranych dowodów, co naruszyło art. 233 § 1 KPC. Nadto skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: niewłaściwe zastosowanie art. 45 KP - przez wyeksponowanie interesu pracodawcy przy doborze pracowników, który nie wykonywał w stosunku do powódki obowiązków wynikających z art. 94 pkt. 2 i 6 KP, a także błędną wykładnię art. 38 KP - przez podanie zakładowej organizacji związkowej innych przyczyn niż wskazane w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę oraz brak określenia ilości pomyłek powódki przy błędnym obliczaniu dla celów ubezpieczenia społecznego wynagrodzeń pracowników przechodzących na emeryturę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Zarzuty kasacji są nieuzasadnione. Sąd drugiej instancji zgodnie z dyspozycjami art. 382 KPC orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Oznacza to, że postępowanie apelacyjne jest przedłużeniem postępowania pierwszoinstancyjnego, a Sąd drugiej instancji bada merytorycznie sprawę w granicach całego materiału dowodowego. Jeżeli jednak Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne i konstatacje prawne Sądu pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ich powtarzania, a do wydania orzeczenia wystarcza potwierdzenie argumentów prawnych Sądu pierwszej instancji, które w rozpoznawanej sprawie były niepodważalne. Dlatego Sąd Najwyższy nie podzielił zarzutu naruszenia normy art. 382 KPC.

Błędne obliczanie przez powódkę zatrudnioną na stanowisku inspektora do spraw płac wynagrodzeń pracowników przechodzących na emeryturę mogło uzasadniać utratę zaufania pracodawcy do rzetelności wykonywanych przez powódkę obowiązków pracowniczych. Popęłnianie takich błędów przyznała sama powódka, która powinna spodziewać się uzasadnionej reakcji pracodawcy. Pracodawca może i powinien wymagać od pracownika sumiennego i starannego wykonywania obowiązków pracowniczych (art. 100 § 1 KP), a na wypadek nienależytego wykonywania powin-

ności pracowniczych nie można pozbawić go prawa do wypowiedzenia umowy o pracę. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, obiektywnie prowadzące do naruszenia powinności istotnych ze względu na obowiązki pracodawcy w sferze ubezpieczeń społecznych oraz interesy pracowników przechodzących na emeryturę, uzasadniało utratę zaufania do powódki. Utrata zaufania do pracownika jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 528). W takich okolicznościach sprawy bezpodstawny był zarzut wydania błędnego orzeczenia, wynikającego z rzekomego nierozpoznanie istoty sprawy (art. 378 § 2 w związku z art. 385 KPC).

Dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie miał przesądzającego znaczenia stopień zawinienia powódki w sferze przyznanego nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem jest uzasadnionym sposobem, pozbycia się zawodowo nieprzydatnych lub nieporadnych pracowników, którzy nawet z przyczyn niezawinionych nie mogą sprostać obowiązkom pracowniczym. Ta trafna konstatacja Sądów orzekających w sprawie przekreśliła zarzuty dowolnej oceny materiału dowodowego w sprawie (art. 233 § 1 KPC) oraz niewłaściwego zastosowania art. 45 § 1 KP, które były formułowane również przez naruszenie art. 38 KP, upatrywane przez skarżącą w niepodaniu zakładowej organizacji związkowej liczby i wagi błędów w pracy powódki. Tymczasem potwierdzone błędy w pracy powódki, które oddziaływały negatywnie na sposób wykonywania obowiązków pracodawcy wobec pracowników odchodzących na emerytury, były uzasadnionym podłożem utraty zaufania do niekompetentnej zawodowo powódki, która obiektywnie nie radziła sobie z wymaganiami niezbędnymi do należytego wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku inspektora do spraw płac.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC.

=====