

Wyrok z dnia 22 czerwca 2005 r.

I PK 258/04

Sprzeczne z prawem i nieuzasadnione jest definitywne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez nowego dyrektora, ze wskazaniem tej samej przyczyny i w krótkim okresie po wypowiedzeniu zmieniającym, dokonanym przez poprzedniego dyrektora.

Przewodniczący SSN Maria Tyszel, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Mariana C. przeciwko Państwowemu Przedsiębiorstwu Użyteczności Publicznej „Poczta Polska” - Zakładowi Transportu Samochodowego w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 27 maja 2004 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 28 października 2003 r. [...] w pkt 2 - zastępując kwotę 11.820,84 zł kwotą 3.940,28 zł oraz oddalając apelację pozwanego w pozostałym zakresie,

2. o d d a ł kasację w pozostałej części, znosząc wzajemnie koszty postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Katowicach wyrokiem z dnia 27 maja 2004 r. oddalił apelację pozwanego Państwowego Przedsiębiorstwa Użyteczności Publicznej „Poczta Polska” - Zakładu Transportu Samochodowego w K. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 28 października 2003 r. przywracającego powoda Mariana C. do pracy u pozwanego i zasądzającego na rzecz powoda kwotę 11.820,84 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozo-

stawania bez pracy, pod warunkiem jej podjęcia w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku. W sprawie tej ustalono, że w marcu 2002 r. dyrektor pozwanego zlecił przeprowadzenie kontroli gospodarki ogumieniem, która wykazała nieprawidłowości dotyczące głównie sposobu prowadzenia dokumentacji. W tym czasie prowadzeniem dokumentacji zajmował się Jan L., któremu obowiązki te ustnie przekazał powód. W kwietniu 2002 r. powód zgłosił się do dyrektora pozwanego z plikiem dokumentów RW, wskazując, że zostały one sfalszowane. Następnie w czerwcu 2002 r. została przeprowadzona kolejna kontrola, która wykazała braki w ogumieniu samochodów ciężarowych na kwotę 33.882,66 zł. W związku z wynikami tej kontroli dyrektor pozwanego zaproponował powodowi nowe stanowisko pracy. W dniu 30 lipca 2002 r. wręczono powodowi wypowiedzenie zmieniające w zakresie stanowiska pracy i wynagrodzenia. Po upływie okresu wypowiedzenia powód miał objąć stanowisko specjalisty w dziale głównego mechanika i inwestycji. Powód warunki (które obowiązywały go od 1 listopada 2002 r.) przyjął, nie składając oświadczenia o odmowie ich zaakceptowania. W dniu 22 sierpnia 2002 r. nastąpiła zmiana na stanowisku dyrektora pozwanego. Nowa dyrektor po ponownym przeanalizowaniu protokołów pokontrolnych inwentaryzacji doszła do przekonania, że zaniedbania powoda są tak duże, iż skutkować powinny wypowiedzeniem definitywnym umowy o pracę, które dokonano w dniu 19 września 2002 r.; jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak kontroli funkcjonalnej w zakresie gospodarki ogumieniem.

W ramach takich ustaleń Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy, wskazując na tożsamość przyczyn wypowiedzenia zmieniającego z lipca 2002 r. i wypowiedzenia definitywnego z września 2002 r. Za te same przewinienia służbowe powód nie może być dwukrotnie karany. Stanowisko to podtrzymał Sąd Okręgowy, który wykluczył dopuszczalność dokonania w stosunku do powoda w przeciągu krótkiego okresu dwóch wypowiedzeń, które były oparte na tej samej przyczynie związanej z tym samym zdarzeniem. Skoro po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego nie wystąpiły nowe okoliczności uzasadniające postawienie powodowi zarzutu, na który pozwany powołał się w wypowiedzeniu definitywnym, to nie było ono uzasadnione, a nadto naruszało poczucie sprawiedliwości. Sąd drugiej instancji nie podzielił też zarzutu apelującego pracodawcy, że uwzględnienie żądania przywrócenia powoda do pracy było niecelowe wobec likwidacji pionu organizacyjnego, w którym usytuowane było stanowisko pracy powoda objęte propozycją wcześniejszego wypowiedzenia zmieniającego. Brak miejsc pracy nie może bowiem sanować niezgodnych z

prawem czynności pracodawcy i nie może być jedynym argumentem do zasądzenia odszkodowania.

W kasacji pozwany podniósł następujące zarzuty: 1) błędnej wykładni art. 30 § 4 k.p., przez przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie była rzeczywista i nie pozostawała w związku „z tym konkretnym wypowiedzeniem którego podstawę stanowi”, 2) naruszenia art. 45 § 1 k.p., przez przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu, było nieuzasadnione i naruszało poczucie sprawiedliwości, 3) naruszenia art. 47 § 1 k.p., wskutek zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie wyższej niż wynagrodzenie za jeden miesiąc, 4) naruszenia art. 233 § 1 k.p., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, co miało wpływ na wynik sprawy, 5) naruszenia art. 217 § 1 k.p.c., przez pominięcie protokołu kontroli końcowej i przyjęcie, że po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego nie wystąpiły nowe okoliczności uzasadniające postawienie powodowi zarzutu skutkującego wypowiedzeniem definitywnym. W sprawie skarżący postawił następujące zagadnienie prawne, „czy zasadne jest wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony, dokonane przez pracodawcę w krótkim okresie czasu po złożeniu przez tegoż pracodawcę, po dokonaniu ponownej analizy materiału na bazie której pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego, przy czym ta nowa analiza dokonana została po zakończeniu postępowania kontrolnego przez nowego dyrektora”. W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Katowicach do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach za wszystkie instancje.

Skarżący przyznał, że w przeciągu niecałych dwóch miesięcy złożył powodowi dwa oświadczenia woli dotyczące najpierw zmiany dotychczasowych warunków pracy i płacy (w dniu 30 lipca 2002 r.), a następnie wypowiedzenia definitywnego (w dniu 30 września 2002 r.), podając tę samą ich przyczynę. Twierdził też, że wypowiedzenia zmieniającego dokonał dyrektor pozwanego, nie znając całkowitego rozmiaru szkody, jaką poniósł pozwany. Następnie zaszły nowe okoliczności wpływające na ocenę pracy powoda. Została przeprowadzona kontrola przez inspektorów Centralnego Zarządu Poczty Polskiej, wywołana powiadomieniem tego Zarządu o zaistniałych zdarzeniach. W wyniku tej kontroli nowa dyrektor pozwanego została zobowiązana do poszerzenia dotychczasowej inwentaryzacji w zakresie kontroli ogumienia samochodów osobowych. Dopiero zakończenie tych inwentaryzacji po-

zwoliło pozwanemu zakończyć kontrolę gospodarki ogumieniem i podsumować stan sprawy. Były to nowe okoliczności faktyczne, których Sądy obu instancji nie wzięły pod uwagę. Nowa dyrektor pozwanego uznała, że znaczne zaniedbania w powoda w zakresie kontroli, do jakiej był zobowiązany, są na tyle ważne, że nie można poprzestać na wypowiedzeniu zmieniającym, zwłaszcza że wobec pracowników bezpośrednio winnych powstania szkody zastosowano „wypowiedzenie dyscyplinarne”. Zaniedbania powoda nie miały charakteru chwilowego, lecz trwały co najmniej od roku, co oznaczało, że powód nie wywiązywał się należycie z nałożonych obowiązków w sposób ciągły, w związku z tym nie dawał gwarancji należytego wykonywania obowiązków na nowym stanowisku pracy, na którym miał zajmować się zamówieniami publicznymi. „Jako symptomatyczne” w postępowaniu powoda nowa dyrektor uznała uporczywe niesporządzanie zakresów czynności podległych mu pracowników, pomimo ustnych napomnień, a następnie pisemnego polecenia. Powód przez okres roku nie doprowadził do zawarcia umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników w magazynie technicznym nr 02, zachowywał się arogancko wobec pracowników, niestosował się do zarządzeń w zakresie porządku na terenie zakładu pracy. „Akta osobowe powoda najeżone są różnymi pismami dotyczącymi nienależytych działań powoda jako pracownika i gdyby oba Sądy wzięły pod uwagę ich treść, to wydaje się być zgodne z zasadami logiki, powinny wyrobić sobie pogląd o pracy powoda. Wprawdzie te przykładowo wymienione zdarzenia nie były przyczyną wypowiedzenia, ale powinny być wzięte pod uwagę obu Sądów przy ocenie całości kształtu dowodów i ich wszechstronnym rozważeniu”. Do nowych okoliczności uzasadniających wypowiedzenie definitywne należało: przeprowadzenie kontroli przez kontrolerów z Zarządu Głównego Poczty, poszerzenie kontroli o samochody dostawcze i osobowe, jak również zmiana na stanowisku dyrektora pozwanego. Zarzut naruszenia art. 217 k.p.c. jest uzasadniony tym, że końcowy protokół kontroli pochodził z 17 września 2002 r., ale Sąd pierwszej instancji nie dopuścił z niego dowodu na ostatniej rozprawie na okoliczność szkody pozwanego. Jeżeli pierwszy z dyrektorów pozwanego działał pośpiesznie, wiedząc, że jego umowa o pracę rozwiązuje się w okresie miesiąca, a drugi dyrektor zakończył postępowanie kontrolne i ocenił cały materiał w sprawie powoda, to mógł stwierdzić, że powód nie daje gwarancji należytego wykonywania swoich obowiązków na nowym stanowisku. Pracodawca ma bowiem swobodę doboru pracowników, z którymi będzie realizował „zadania jednostki” w przedsiębiorstwie użyteczności publicznej. Ponadto zasądzenie na rzecz powoda

wynagrodzenia wyższego niż za jeden miesiąc w sposób oczywisty naruszało art. 47 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Uzasadniony okazał się jedynie zarzut oczywistego naruszenia art. 47 k.p. Przepis ten stanowi, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Powoda obowiązywał 3 miesięczny okres wypowiedzenia, a zatem możliwe było zasądzenie na jego rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.940,28, a nie wynagrodzenia trzymiesięcznego w nieprawidłowo zasądzonej kwocie 11.820,84 zł. W tym zakresie Sąd Najwyższy wyrokował reformatoryjnie na podstawie art. 393¹⁵ k.p.c. (aktualnie art. 398¹⁶ k.p.c.).

W pozostałym zakresie kasacja jest bezzasadna. W rozpoznawanej sprawie nie było żadnych wątpliwości, że pozwany pracodawca wskazał tę samą przyczynę wypowiedzenia, dokonując wypowiedzenia zmieniającego w dniu 30 lipca 2002 r., a następnie wypowiedzenia definitywnego w dniu 19 września 2002 r. Był to „brak kontroli funkcjonalnej w zakresie gospodarki ogumieniem, dopuszczenie do zaniechania prowadzenia dokumentacji związanej z ogumieniem przez podległych pracowników, co spowodowało nieuzasadnione rozchody ogumienia i przyczyniło się do narażenia Zakładu na straty”. Była to zatem przyczyna jednakowa, bo tak samo brzmiąca, a zatem przyczyna ta sama, która nie uwzględniała nowości faktycznych, na jakie powoływał się skarżący (na uzasadnienie wypowiedzenia definitywnego) dopiero w postępowaniu sądowym. Wskazana powodowi ta sama przyczyna obu wypowiedzeń w żadnym razie nie obejmowała takich okoliczności, jak: zaniedbania powoda w zakresie gospodarki ogumieniem po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego lub nienależyte wykonywanie innych obowiązków pracowniczych, polegających na niedoprowadzeniu do zawarcia umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników w magazynie, niesporządzeniu zakresów czynności podległych mu pracowników, aroganckim zachowaniu wobec współpracowników, czy niestosowaniu się do zarządzeń porządkowych na terenie zakładu pracy. W tym zakresie bezpodstawny okazał się zarzut naruszenia art. 217 § 1 k.p.c., ponieważ w apelacji ani na rozprawie apelacyjnej pozwany nie składał żadnych wniosków dowodowych, a po-

nadto Sąd drugiej instancji nie miał obowiązku ustalania nowości faktycznych nieobjętych podaną powodowi przyczyną definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. Warto też wskazać za Sądem Rejonowym, że końcowy protokół pokontrolny potwierdzał jedynie poprzednio stwierdzone nieprawidłowości w zakresie gospodarki ogumieniem, a dyrektor pozwanego w okresie od 30 lipca 2002 r. do 19 września 2002 r. nie przedstawiła powodowi żadnych nowych zarzutów.

Istotne jest to, że na gruncie art. 30 § 4 k.p. pracownik ma prawo znać konkretną przyczynę, która skłoniła pracodawcę do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy. W postępowaniu sądowym dopuszcza się wprowadzenie precyzowania 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. Rzecz jasna okoliczności te powinny dotyczyć osoby pracownika, a nie przełożonego decydującego o wypowiedzeniu umowy o pracę, co w szczególności prowadzi do wniosku, że zmiana na stanowisku dyrektora nie stanowi okoliczności dotyczącej pracownika, nie może być zatem powołana jako jedna z okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy z przyczyn dotyczących pracownika. Nawet znane pracownikowi okoliczności nie mogą zmierzać do spóźnionego poszerzenia lub wykreowania innej niż wskazana na piśmie przyczyna wypowiedzenia. W ocenie Sądu Najwyższego, brak jest podstaw prawnych, aby nadmiernie łagodzić wymagania formalne i merytoryczne w koniecznym wskazaniu przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia, która podlega sądowej weryfikacji. Oznaczało to, że w rozpoznawanej sprawie na tle tej samej (tożsamej) przyczyny wypowiedzenia zmieniającego i definitywnego umowy o pracę z powodem, nie było podstaw prawnych do weryfikowania nowych okoliczności faktycznych, które potencjalnie mogłyby prowadzić do uznania zasadności wypowiedzenia definitywnego, ale nie zostały objęte inną niż wskazana powodowi na piśmie przyczyną wypowiedzenia definitywnego, która była wcześniej powołana na uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego.

Jeżeli wypowiedzenie zmieniające jest uzasadnione naruszeniem przez pracownika ciężących na nim powinności, to ma ono charakter sankcji prawa pracy za niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, zważywszy, że - według ustaleń Sądu Rejonowego - wskutek tego wypowiedzenia powód stracił ponad 1.000 zł miesięcznie. Ponowne wskazanie tej samej (tożsamej) przyczyny wypowiedzenia definitywnego z powodu naruszenia tych samych obowiązków

pracowniczych, która wcześniej została wskazana jako uzasadniająca wypowiedzenie zmieniające, stanowi nadużycie prawa do dyscyplinowania pracownika. W rozpoznawanej sprawie oznaczało to, że sprzeczne z prawem i nieuzasadnione było dokonanie przez nową dyrektora definitywnego wypowiedzenia w krótkim okresie po wcześniejszym wypowiedzeniu zmieniającym dokonany przez poprzedniego dyrektora, ze wskazaniem tej samej przyczyny obu wypowiedzeń (art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p.). W konsekwencji Sąd Najwyższy oddalił kasację w tym zakresie.

=====