

Wyrok z dnia 28 lipca 1999 r.

I PKN 168/99

1. W ocenie czy przywrócenie pracownika do pracy zaostrzyłoby istniejący konflikt i nie sprzyjało współpracy załogi należy uwzględnić przyczyny, głębię owego konfliktu oraz liczbę jego uczestników.

2. Ocena celowości przywrócenia pracownika do pracy powinna uwzględniać obiektywny interes pracodawcy, a nie indywidualne rozumienie tego interesu przez poszczególnych pracowników.

3. Żądanie pracodawcy dobrowolnego naprawienia szkody powstałej wskutek zdarzeń, za które pracownik nie ponosi odpowiedzialności nie może być uznane za przyczynę konfliktu, która uzasadnia odmowę przywrócenia pracownika do pracy.

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie: SN Barbara Wagner (sprawozdawca), SA Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 lipca 1999 r. sprawy z powództwa Zdzisława D. przeciwko „E.” [...] Kompanii Energetycznej Spółce Akcyjnej w G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 1 grudnia 1998 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gdańsku z dnia 31 sierpnia 1998 r. [...];

2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 100 zł (złotych: sto) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdańsku wyrokiem z dnia 31 sierpnia 1998 r. [...] przywrócił Zdzisława D. do pracy w „E.” [...] Kompania Energetyczna S.A. w G. „na warunki zatrudnienia istniejące w dniu 30.01.1998 r. pod warunkiem zgłoszenia go-

towości do pracy przez powoda w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku w sprawie”.

Sąd ustalił, że powód pracował u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej w dniu 1 września 1967 r., kolejno na stanowiskach: elektromontera urządzeń stacyjnych i rozdzielczych, dyżurnego stacji, a od 1 listopada 1993 r. magazyniera – wydawcy paliw. Jego współpracownikiem był Andrzej C. Z powodem nie zawarto umowy o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Przychód paliw był ewidencjonowany dowodami Pz, które wystawiał magazyn samochodowy, a magazynierzy potwierdzali przyjęcie towaru, zaś rozchód - dokumentami Wz i Rw, wydawanymi przez magazynierów na podstawie zestawień dowodów wydania. Stany paliw nadzorował dział transportu, który zatwierdzał także dokumenty. Powód i Andrzej C. prowadzili swoją własną ewidencję paliwa i od czasu do czasu sprawdzali jego stan. Pracę magazynierów nadzorował Wiktor M. Pozwany przeprowadzał coroczne kontrole stanu paliw za pośrednictwem komisji inwentaryzacyjnej. Wyniki nie wykazywały ani niedoboru, ani superaty. Od 30 września do 4 października 1996 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. Po powrocie do pracy stwierdził istotne rozbieżności między stanem paliw zaewidencjonowanym a faktycznym. Chciał wyjaśnić tę sprawę z Andrzejem C., ale ten oświadczył, że jemu stan paliw się zgadza. Po miesiącu powód był pewien niedoboru. Poinformował najpierw ustnie Mariusza M. o swoich spostrzeżeniach, po bilansie miesięcznym - pisemnie, a wobec braku reakcji ze strony przełożonego, ponownie zwrócił się do niego na piśmie. W dniu 20 grudnia 1996 r. przeprowadzona została kontrola doraźna zarządzona przez Prezesa Spółki. Komisja ustaliła niedobór 2.777 litrów etyliny 94 oraz 3596 litrów oleju napędowego na kwotę 7.065,04 zł. Jako jego przyczyny wskazano brak nadzoru i nieprawidłowe przeprowadzenie poprzednich, kolejnych dwóch inwentaryzacji. Komisje inwentaryzacyjne składały się z osób niekompetentnych, uczestniczył w nich Andrzej C., co było praktyką niedopuszczalną. Członkowie komisji (Witold G. i Zbigniew K.) nie zostali poinstruowani co do sposobu obmiaru paliw w związku z czym dokonywał go Andrzej C., a oni wpisywali do protokołu podane przez niego wartości bez ich weryfikacji. Spisy z natury były niekompletne. Już w czasie kontroli w 1994 r. przepisywano do protokołu stany kartotekowe paliw. Poza tym, stwierdzono brak legalizacji urządzeń pomiarowych (łaty pomiarowej, dystrybutora, zbiornika paliwowego). Niepełna dokumentacja zawierała między innymi dowody Rw z przerabianymi datami, wystawiane na koniec miesiąca, zamiast w cyklu jedno lub kilku-

dniowym. Bardzo prawdopodobne, że niedobór nie zostałby nigdy wykryty, gdyby powód nie poinformował o swoich podejrzeniach przełożonych. Ustalenie kiedy nastąpił niedobór wymagałoby przeprowadzenia inwentaryzacji sprawdzających od 1983 r. – odkąd stacja paliw powstała. Powód, zobowiązany przez stronę pozwaną do pokrycia części niedoboru – odmówił zapłaty, twierdząc, że za niedobór nie ponosi winy. Od 29 stycznia do 27 października 1997 r. Zdzisław D. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 27 października 1997 r. pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę, jako przyczynę podając: „utratę zaufania w związku z powstaniem znacznego niedoboru w mieniu zakładu na stacji paliw na kwotę 7.065,04 zł oraz odmowę ponoszenia odpowiedzialności za ww. niedobór”.

W ocenie Sądu, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było uzasadnione. Utratę zaufania można by przyjąć za usprawiedliwioną, gdyby udział w powstaniu szkody został Zdzisławowi D. udowodniony. Komisja doraźna nie obciążyła powoda odpowiedzialnością za stwierdzony niedobór. Utraty zaufania nie może także usprawiedliwiać zakwestionowanie podpisu, jako własnoręcznie złożonego, na kserokopii umowy o odpowiedzialności za powierzone mienie. Strona pozwana nie wykazała, że umowa tego rodzaju została z powodem zawarta. Przywrócenie Zdzisława D. do pracy jest możliwe i celowe, a trudna sytuacja rodzinna i osobista w pełni uzasadnia takie orzeczenie.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku, z siedzibą w Gdyni, wyrokiem z dnia 1 grudnia 1998 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 3.692,82 tytułem odszkodowania, oddalając apelację w pozostałym zakresie. W ocenie Sądu, trafny jest zarzut apelacji strony pozwanej, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał roszczenia powoda w aspekcie jego zgodności z zasadami współżycia społecznego i społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenia do pracy. Sąd Najwyższy za niecelowe uznał przywrócenie do pracy ze względu „na groźbę zakłócenia spokoju społecznego w zakładzie przez pracownika skłóconego z resztą załogi” (wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 21/97, OSNIAPiUS 1997 nr 24, poz. 485) oraz „na istniejący w zakładzie poważny konflikt pomiędzy pracownikiem a jego przełożonym” (wyrok z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNIAPiUS 1998 nr 3, poz. 74). Mariusz M. – kierownik działu zaopatrzenia - bezpośredni przełożony powoda i Andrzej C. nie widzą możliwości współpracy ze Zdzisławem D. Powstała sytuacja doprowadziła do wzajemnych pomówień i niechęci. „Przywrócenie powoda do pracy niewątpliwie po-

głębiło by istniejący już konflikt i nie sprzyjałoby na pewno właściwej atmosferze pracy jak i współpracy załogi". Dlatego zamiast żądanego przez powoda przywrócenia do pracy należało, na podstawie art. 45 § 2 KP, orzec roszczenie alternatywne - odszkodowanie.

Zdzisław D. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni art. 45 § 2 KP i art. 8 KP „przez niesłuszne uznanie za niemożliwe i niecelowe żądania uznania bezskuteczności wypowiedzenia i przywrócenia powoda do pracy oraz że roszczenie powoda jest sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego, mimo istnienia szeregu odmiennych przesłanek”, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa lub o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, w obu wypadkach z orzeczeniem o kosztach postępowania. Nadto, skarżący wniósł o zwolnienie go z kosztów postępowania kasacyjnego. Jego zdaniem, dokonana przez Sąd ocena materiału dowodowego wykracza poza ramy przyznanej mu przez ustawodawcę swobody. Powód wykazał się troską o mienie pracodawcy, zawiadomił przełożonego o podejrzeniu powstania nie-
doboru. Nienagannie wykonywał obowiązki przez ponad 30 lat. Był nagradzany i wyróżniany. Jest przy tym jedynym żywicielem rodziny. Wywiódł, że każde przywrócenie do pracy jest dla obu stron „sytuacją stresową i niezręczną”. Przepis art. 45 § 1 KP jednak istnieje i jest stosowany dla ochrony pracownika. W ocenie celowości restytucji stosunku pracy nie mogą przeważać interesy pracodawcy, który naruszył prawa pracownika. Powód nie jest w konflikcie ani z załogą, ani z przełożonym. Nigdy nikogo nie pomawiał, a przełożony jest na tyle „odpowiedzialny i dojrzały”, że też tego nie robi. Zdzisław D. po przywróceniu do pracy może być zatrudniony na innym stanowisku, na co wyraża zgodę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadą wyrażoną w art. 45 § 1 KP jest orzeczenie przez Sąd, w przypadku nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, roszczenia wybranego przez pracownika. Art. 45 § 2 KP wprowadza od tej zasady wyjątek. Sąd może w miejsce żądanego przywrócenia do pracy orzec odszkodowanie po uprzednim ustaleniu, że uwzględnienie żądania restytucyjnego byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zważywszy wyjątkowy charakter art. 45 § 2 KP przepis ten

należy wyklądać i stosować ściśle, po wszechstronnej analizie wszystkich okoliczności konkretnego przypadku i wyważeniu usprawiedliwionych interesów obu stron.

Rację ma skarżący, że przywrócenie pracownika do pracy nie likwiduje, a nawet nie łagodzi konfliktu. Badania socjologiczne wykazują, że najczęściej powoduje jego pogłębienie. Nie można jednak zakładać, że ustawodawca konstruując roszczenia pracownika pozbawiony był tej wiedzy.

Przesłanki zastosowania art. 45 § 2 KP są zwrotami niedookreślonymi, klauzulami generalnymi. Możliwe jest przeto jedynie ogólne wyznaczenie ich treści; jej konkretyzacja musi nastąpić *ad causam*. Brak celowości przywrócenia do pracy może wynikać z rozmaitych przyczyn dotyczących pracodawcy lub pracownika albo równocześnie obu tych podmiotów.

Sąd ustalił, że przywrócenie Zdzisława D. do pracy nie byłoby celowe ze względu na oświadczony przez dwóch pracowników brak możliwości współpracy, a także dlatego, że nie sprzyjałoby ono „współpracy załogi”. Dla oceny celowości przywrócenia do pracy w tym aspekcie istotne są: zasięg „osobowy” konfliktu, jego nasilenie, a przede wszystkim przyczyny, które go wywołały i obiektywne źródła jego powstania.

Pojęcie prawne „załoga” jest odnoszone do ogółu pracowników zakładu pracy. W języku prawniczym może być użyte jako równoważnik znaczeniowy wszystkich pracowników wyodrębnionej organizacyjnie jednostki zakładu. Dwóch pracowników zainteresowanych bezpośrednio sprawą to jeszcze nie załoga. Świadkowie Franciszek Z. i Marian K., także członkowie załogi, nic nie wiedzieli o przyczynie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Zeznania innych świadków – pracowników strony pozwanej nie były dla powoda niekorzystne. Konflikt obejmował w istocie trzech współpracujących ze sobą, choć w różnych konfiguracjach organizacyjnych, pracowników strony pozwanej.

Odmowa restytucji stosunku pracy jest równoznaczna w skutkach z pozbawieniem pracownika zatrudnienia. Takich konsekwencji konfliktu nie może ponosić pracownik, który za powstanie tego konfliktu nie jest wyłącznie lub przynajmniej w przewadze odpowiedzialny. Ujawnienie niedoboru nie może być uznane obiektywnie za przyczynę konfliktu obciążającą pracownika. Nie ulega wątpliwości, że Zdzisław D. swoim zachowaniem nie naruszył obowiązków pracowniczych. Przeciwnie – wykazał troskę o dobro i mienie pracodawcy. Zanim powiadomił o swoich podejrzeniach przełożonego, usiłował sprawę wyjaśnić ze współpracownikiem. W postępowaniu po-

woda brak zatem złej woli czy warcholstwa. Co najwyżej można w nim dostrzec upór i konsekwencję w doprowadzeniu do kontroli i poprzez nią weryfikacji podejrzeń, które okazały się w pełni usprawiedliwione. Nierzadko pracodawcy takie postawy pracownicze nagradzają.

Także odmowa zapłaty za część niedoboru nie może obiektywnie stanowić przyczyny konfliktu, za którą odpowiadałby powód. W sytuacji, gdy nie wiadomo od kiedy istnieje niedobór, czym i przez kogo został spowodowany – obciążenie nim pracownika równałoby się przerzuceniu na niego ryzyka związanego z działalnością zakładu, co naruszałoby art. 117 KP. Nawet przyznanie podpisania umowy o odpowiedzialności za mienie powierzone nie zmieniłoby faktu, że podstawę odpowiedzialności powoda mogłaby stanowić tylko jego wykazana przez pracodawcę wina (art. 124 w związku z art. 117 i art. 127 KP). Żądanie przez pracodawcę dobrowolnego naprawienia szkody powstałej wskutek zdarzeń, za które pracownik nie ponosi odpowiedzialności nie może być uznane za przyczynę konfliktu, która uzasadniałaby odmowę przywrócenia pracownika do pracy.

Jeżeli nawet zachowanie powoda potraktować jako źródło konfliktu, to z przebiegu zdarzeń i w ich kontekście można by też zasadnie twierdzić, że osoby odmawiające współpracy z powodem, nie są mniej odpowiedzialne za przebieg tego konfliktu. Odmowa sprawdzenia stanu paliw przez Andrzeja C., opieszala reakcja Mariusza M. na powiadomienie go o prawdopodobnym niedoborze paliw, na pewno nie przyczyniły się do złagodzenia konfliktu, szybszego wyjaśnienia wątpliwości powoda oraz zakończenia całej sprawy, w której ostatecznie powód miał rację.

W konkluzji należy wobec tego stwierdzić, że ani głębia konfliktu, ani liczba jego uczestników, ani przyczyny powstania nie usprawiedliwiają ustalenia, że ze względu na ten konflikt przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe. Oświadczenie dwóch osób – przełożonego pracownika i jego współpracownika, którym obiektywnie można przypisać udział w powstaniu konfliktu, że „nie widzą już możliwości dalszej współpracy z powodem”, nie stanowi dostatecznej podstawy do ustalenia niecelowości przywrócenia do pracy. Ocena celowości przywrócenia do pracy powinna uwzględniać obiektywny interes pracodawcy, a nie indywidualne rozumienie tego interesu przez poszczególnych pracowników.

Przeciwko zasadności ustalenia niecelowości przywrócenia Zdzisława D. do pracy przemawiają i inne okoliczności. Powód jest zatrudniony u strony pozwanej od 30 lat na różnych stanowiskach pracy. W okresie poprzedzającym ujawnienie przez

niego niedoboru nie było zastrzeżeń ani do jego pracy, ani do cech osobowościowych (charakterologicznych), takich jak np. konfliktowość. Przeciwnie – był nawet nagradzany i wyróżniany. Nadto, powód wyraził zgodę na zatrudnienie na innym stanowisku, niż dotychczas zajmowane. Jego kilkudziesięcioletnie doświadczenie zawodowe umożliwia powierzenie mu wykonywania innej pracy. Również sytuacja rodzinna powoda jako jedynego żywiciela rodziny przemawia przeciwko trafności oceny w przedmiocie celowości restytucji stosunku pracy. W tej sytuacji należy przyjąć, że wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiadał prawu i brak było usprawiedliwionych podstaw do jego zmiany.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹⁵ KPC, orzekł jak w sentencji.

=====