

Wyrok z dnia 14 września 1998 r.

I PKN 322/98

1. Naruszenie przez pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym przepisów (zasad) bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza w sposób prowadzący do zagrożenia życia lub zdrowia pracowników, jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie przez pracodawcę umowy na czas nie określony.

2. Nieskorzystanie przez stronę z wniosku o sprostowanie bądź uzupełnienie protokołu rozprawy przed sądem pierwszej instancji powoduje, że zarzut dotyczący treści protokołu nie może być uznany za usprawiedliwioną podstawę kasacji (art. 393¹ pkt 2 w związku z art. 162 i art. 160 KPC).

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 14 września 1998 r. sprawy z powództwa Juliana N. przeciwko Zakładom Produkcyjno - Remontowym Energetyki Poznań "E.-C." S.A. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 13 lutego 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Julian N. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwane Zakłady Produkcyjno-Remontowe Energetyki Poznań "E.-C." SA.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Poznaniu, wyrokiem z dnia 10 października 1997 r. [...] oddalił powództwo. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód pracę u pozwanego podjął 1 lipca 1996 r. na stanowisku kierownika Stacji Prób Maszyn Elektrycznych w Wydziale Kontroli Jakości. Podlegało mu służbowo dwóch pracowników. W

dniach 13 lutego i 7 marca 1997 r. podczas prowadzenia prac miały miejsce zdarzenia spowodowane naruszeniem przez powoda zasad BHP. W dniu 13 lutego 1997 r. wskutek niedopatrzania powoda, doszło do włączenia silnika pod napięciem, podczas gdy powinno odbywać się beznapięciowo. Podobnie w dniu 7 marca 1997 r. podczas dokonywanych prób powód nie ostrzegając podległego sobie pracownika, załączył napięcie transformatora. Pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę, powołując się na zdarzenia z 13 lutego i 7 marca 1997 r. Sąd pierwszej instancji ustalił również, iż narastała sytuacja konfliktowa między powodem a jego pracownikami oraz że powód nie radził sobie z obowiązkami kierownika, a przede wszystkim nie wzbudzał respektu wśród pracowników ani też nie potrafił w sposób bezkonfliktowy rozwiązywać zaistniałych problemów.

Wyrokiem z dnia 13 lutego 1998 r. [...] Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oddalił apelację powoda. Sąd Wojewódzki uznał, że apelacja jest jedynie manifestacją niezadowolenia powoda z rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd pierwszej instancji. Sąd ten dokonał prawidłowych ustaleń w oparciu o swobodną ocenę dowodów. Zarzuty apelacji są niezbyt czytelnie sformułowane i nie pozwalają na dokonanie odmiennej oceny zebranych dowodów, a tym samym poczynienie innych ustaleń dotyczących stanu faktycznego. Sąd drugiej instancji wywiódł, że mając na względzie jedną z podstawowych zasad prawa pracy, tj. zasadę swobody nawiązywania stosunków pracy, dającą możliwość swobodnego ich nawiązywania i rozwiązywania przez którąkolwiek ze stron, rozwiązanie umowy o pracę w drodze wypowiedzenia jest normalnym, dozwolonym środkiem prawnym dla obu stron stosunku pracy. W sytuacji, gdy dalsza prawidłowa współpraca pracownika i pracodawcy nie jest możliwa, to rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem za ustawowym wypowiedzeniem nie można uznać za nadużycie prawa. Znaczenie ma także obiektywna ocena przydatności pracownika do wykonywania powierzonych mu zadań na zajmowanym stanowisku pracy i stosunek do ciążących na nim obowiązków pracowniczych, a jak wynika z materiału zebranego w sprawie ocena taka wobec powoda jest negatywna.

Kasację od tego wyroku złożył powód, który zarzucił naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 45 KP. Zdaniem powoda, nastąpiło to przez uznanie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o zarzuty nie

przedstawione w uzasadnieniu wypowiedzenia. Powód zarzucił także naruszenie prawa procesowego, tj. art. 378 § 2 w związku z art. 477¹ § 1 KPC, przez niewyjaśnienie, czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była rzeczywista i prawdziwa oraz naruszenie art. 378 § 2 w związku z art. 157 § 1 i 158 § 1 pkt 2 KPC przez rozstrzygnięcie sprawy, mimo niezrozumiałej treści protokółów z rozpraw przed Sądem pierwszej instancji. W uzasadnieniu kasacji powód wywiódł, że w wypowiedzeniu umowy o pracę jako jego przyczynę wskazano "rażące naruszenie zasad BHP, a w szczególności stworzenie bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia podległych pracowników w dniach 13 lutego 1997 r. i 7 marca 1997 r." Zdaniem powoda, Sąd pierwszej instancji tylko powierzchownie przeanalizował faktyczną przyczynę wypowiedzenia, a w uzasadnieniu wyroku odbiegł od niej, posługując się argumentami dotyczącymi sposobu wykonywania przez powoda funkcji kierownika. Zdaniem powoda Sądy mogły oceniać jedynie przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu. Powód uważa także, iż ocena zasadności przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę wymagała wiedzy specjalistycznej, a więc przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego. Sądy takiego dowodu nie przeprowadziły, co zdaniem powoda narusza art. 477¹ § 1 KPC. Wreszcie powód podniósł, że protokoły rozpraw przed Sądem pierwszej instancji są ze względów składniowych i stylistycznych niezrozumiałe, co powoduje, że prawidłowość postępowania przed Sądem pierwszej instancji "uchyliła się spod możliwości prawidłowej kontroli instancyjnej".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty naruszenia przepisów proceduralnych są bezzasadne. Przepisy art. 157 § 1 i 158 § 1 pkt 2 KPC dotyczą sposobu i treści dokumentowania przebiegu rozprawy przez sporządzenie protokołu. Jeżeli strona uważa, że protokół rozprawy został sporządzony nieprawidłowo, to zgodnie z art. 160 KPC może żądać jego sprostowania w oznaczonym terminie. Nieskorzystanie z tego specjalnego środka powoduje, że strona traci uprawnienie do powoływania się na nieprawidłowości w sporządzeniu protokołu rozprawy (art. 162 KPC). Ponieważ powód nie wniósł o sprostowanie czy uzupełnienie protokołów rozprawy, to zgłaszanie zarzutu dotyczącego treści tych protokołów w postępowaniu kasacyjnym jest spóźnione i nie może

być uznane jako skutecznie zgłoszony zarzut naruszenia przepisów postępowania.

Zarzut naruszenia art. 477¹ § 1 KPC jest niezrozumiały. Przepis ten bowiem nie dotyczy przebiegu postępowania dowodowego, a zwłaszcza przesłanek dopuszczenia dowodu z opinii biegłego. Przepis ten pozwala sądowi pracy na orzeczenie o roszczeniach, które wynikają z faktów przytoczonych przez pracownika, także wówczas, gdy roszczenie nie było objęte żądaniem pracownika lub gdy było zgłoszone w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania. Sądy obu instancji orzekały o zgłoszonym przez powoda żądaniu przywrócenia do pracy i żadne okoliczności faktyczne sprawy nie wskazywały na potrzebę orzekania o innym roszczeniu.

Problem istotny dla rozstrzygnięcia sprawy sprowadzał się do wykładni i zastosowania art. 45 § 1 KP. Wywody Sądu drugiej instancji w tym zakresie są zbyt daleko idące, gdyż ze swobody nawiązywania umów o pracę nie wynika swoboda ich rozwiązywania. Przepis art. 45 § 1 KP wprowadza powszechną ochronę rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony, sprowadzającą się do uznania, że wypowiedzenie tej umowy musi być uzasadnione. Naruszenie przez pracownika na stanowisku kierowniczym przepisów (zasad) bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza w sposób prowadzący do zagrożenia życia lub zdrowia pracowników jest wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony (por. np. uchwała z dnia 11 stycznia 1980 r., I PZP 45/79, OSNCP 1980 z. 7-8, poz. 133). Sądy obu instancji zbędnie w tej sytuacji rozważały dalsze okoliczności sprawy dotyczące sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda w aspekcie kierowania podległymi pracownikami. Nie jest wprawdzie zasadny zarzut podniesiony w kasacji, że nie było to możliwe. Nie ma bowiem przeszkód, by pracodawca w postępowaniu przed sądem pracy powoływał się również na inne przyczyny rzeczywiście istniejące, a mające uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę, niż wskazane pracownikowi (zakładowej organizacji związkowej - por. teza III uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1977 r. z. 8, poz. 127). W okolicznościach sprawy było to jednak niepotrzebne, gdyż wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była wystarczająca do uznania, że było ono uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP.

Wobec powyższego kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹²
KPC.

=====