

Wyrok z dnia 10 listopada 1998 r.

I PKN 428/98

Pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą natomiast stanowić kryterium oceny jego pracy oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Roman Kuczyński
Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu dniu 10 listopada 1998 r. sprawy z powództwa Adama J. przeciwko Bankowi [...] S.A. [...] w L. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 5 maja 1998 r. [...]

o d d a ł k a s a c j ę .

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy w Lublinie wyrokiem z dnia 20 stycznia 1998 r. oddalił powództwo Adama J. przeciwko Bankowi [...] S.A. [...] w L. o przywrócenie do pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony od dnia 24 maja 1993 r. w Departamencie Kontroli na stanowisku inspektora w pełnym wymiarze czasu pracy, najpierw na czas określony, a od dnia 1 września 1993 r. na czas nie określony. W dniu 30 kwietnia 1997 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę ze skutkiem na 31 lipca 1997 r., podając jako przyczynę popełnianie licznych błędów merytorycznych, lekceważenie poleceń służbowych, łamanie przepisów dotyczących delegacji służbowych, postawę dezorganizującą pracę Departamentu Kontroli. W dniu 10 marca 1997 r. strona pozwana dokonała oceny kadry specjalistycznej. Wypadła ona niepomyślnie dla powoda, gdyż w jej wyniku został sformuło-

wany wniosek końcowy: „pracownik nie powinien być zatrudniony w centrali Banku [...]”. Powód uznał tę ocenę za tendencyjną i niesprawiedliwą, wynikającą z osobistych uprzedzeń do niego Kazimiera B. - dyrektora Departamentu Kontroli i w dniu 17 kwietnia 1997 r. zwrócił się o przeniesienie do innej komórki organizacyjnej. Bezpośrednia przełożona powoda Kazimiera B. wyraziła zgodę na jego odejście z Departamentu Kontroli z dniem 28 kwietnia 1997 r., jednak z nadejściem tego dnia wystąpiła do prezesa Zarządu strony pozwanej o wypowiedzenie powodowi umowy o pracę ze względu na nienależyte wywiązywanie się przez niego z obowiązków służbowych. Z pisma uzasadniającego wniosek wynikało, że zarzuciła powodowi popełnienie licznych błędów merytorycznych, lekceważenie poleceń służbowych, łamanie przepisów dotyczących delegacji służbowych i postawę dezorganizującą pracę Departamentu.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione. Powód bowiem uzyskał niską ocenę swojej pracy, miał braki w dokumentacji i uchybienia w zakresie dyscypliny pracy, na co zwrócono uwagę w 1995 r. i czego skutkiem było potrącenie mu premii. Z notatki służbowej z dnia 25 października 1996 r. wynikało, że niewłaściwie prowadził zbiór przepisów i uregulowań Banku [...]. Ponadto stwierdzono nieprawidłowości w rozliczaniu delegacji służbowych. Potwierdzeniem nieprawidłowej współpracy między powodem i jego przełożonym była prośba powoda o przeniesienie go do innego departamentu. W ocenie Sądu pierwszej instancji są to okoliczności obiektywne, wobec czego zarzut braku obiektywizmu w ocenie pracy powoda jest nieuzasadniony.

Od powyższego wyroku powód złożył apelację, którą Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie uznał za zasadną i wyrokiem z dnia 5 maja 1998 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.319 zł wraz z odsetkami tytułem odszkodowania na podstawie art. 47¹ KP w związku z art. 45 KP za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Wojewódzki stwierdził, że pismo strony pozwanej wypowiadające powodowi umowę o pracę nie odpowiada warunkowi wynikającemu z art. 30 § 4 KP, gdyż przyczynę wypowiedzenia ujmuje w sposób zbyt ogólny. Podając bowiem niewywiązywanie się powoda z obowiązków służbowych „poprzez niedokładne, błędne merytorycznie i nierzetelne przeprowadzanie kontroli” nie wskazuje, jakich kontroli dotyczą te zarzuty oraz na czym polegało nierzetelne, niedokładne i błędne merytorycznie przeprowadzanie kontroli. Sąd Wojewódzki podniósł też, że w toku postępowania

strona pozwana powoływała się na inne uchybienia ze strony powoda, takie jak: braki w prowadzonym przez niego zbiorze przepisów i uregulowań obowiązujących w Banku, niewłaściwe rozliczanie delegacji, spóźnianie się do pracy oraz niewykonanie w styczniu 1995 r. kilku poleceń służbowych, lecz uchybienia te nie znalazły żadnego odzwierciedlenia w aktach osobowych powoda w ciągu jego czteroletniej pracy. W związku z tym zarówno powyższe zarzuty, jak i ocenę pracy powoda uznał Sąd Wojewódzki za tendencyjną, wynikającą z osobistych uprzedzeń przełożonej Kazimieri B. Nie można bowiem przyjąć, że powód nie posiadał kwalifikacji do pracy u strony pozwanej i nie czynił postępów w ich podnoszeniu, skoro w opinii o nim stwierdza się, że mocną stroną powoda jest jego wykształcenie, tj. studia prawnicze, ukończone studium podyplomowe z bankowości z wynikiem bardzo dobrym, ukończone studium dla doradców prawno-podatkowych w L. Szkole Biznesu, przeszkolenie z zakresu kredytów rolnych. W ocenie Sądu Wojewódzkiego o tendencyjnym stosunku do powoda jego przełożonej świadczy okoliczność, iż wyraziła zgodę na odejście powoda (na jego prośbę) z Departamentu Kontroli do innego departamentu z dniem 28 kwietnia 1997 r., ale jednocześnie z nadejściem tego dnia wystąpiła do prezesa Zarządu strony pozwanej o wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z dniem 30 kwietnia 1997 r.

Z przytoczonych względów Sąd Wojewódzki uznał za zasadne zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, stosownie do art. 47¹ w związku z art. 45 KP.

Od powyższego wyroku strona pozwana złożyła kasację. Zarzuciła w niej błędną interpretację art. 30 § 4 i art. 38 KP w związku z art. 23 i art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych oraz błędną interpretację art. 45 § 1 KP, do której doprowadziły istotne uchybienia procesowe, polegające na dowolnej ocenie dowodów oraz na wybiórczym doborze i pominięciu niektórych faktów. Przede wszystkim - zdaniem strony pozwanej - Sąd Wojewódzki błędnie ustalił, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę są mało konkretne. Wadliwa jest również ze strony Sądu Wojewódzkiego ocena dowodów. Pomija bowiem dowody świadczące o uchybieniach powoda (zeznania Kazimieri B. i Leszka D.), uznaje natomiast za miarodajne zeznania Marka W. i Sławomira C., którzy pracowali krótko w Departamencie Kontroli i w chwili składania zeznań nie byli już pracownikami strony pozwanej. Ponadto z pominięciem istniejących w sprawie dowodów Sąd Wojewódzki przyjął, że strona pozwana nie stosowała wobec powoda środków dyscyplinujących. Tymcza-

sem w aktach osobowych znajdują się notatki służbowe o pozbawieniu powoda premii, a także zwracające uwagę na uchybienia powoda w pracy merytorycznej oraz w zakresie dyscypliny pracy. Są to - zdaniem strony pozwanej - przyczyny konkretne i wystarczające do wypowiedzenia umowy o pracę.

Przytaczając powyższe zarzuty i argumenty strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego rozpoznania albo „o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z wstępnej części kasacji wynika, że jest ona oparta na podstawach przewidzianych w art. 393¹ pkt 1 i 2 KPC, co oznacza, że zarzuca zarówno naruszenie prawa materialnego, jak i naruszenie prawa procesowego w sposób mogący mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Wbrew jednak tej zapowiedzi skarżący nie wskazał żadnego przepisu, na podstawie którego sformułował w uzasadnieniu kasacji twierdzenie o dokonaniu przez Sąd Wojewódzki błędnych ustaleń i wadliwej oceny dowodów. Tymczasem prawidłowo sporządzona kasacja powinna oprócz uzasadnienia zarzutów kasacyjnych wskazywać także, jakie przepisy są przedmiotem tych zarzutów. Obowiązek ten wynika z art. 393³ KPC, który stanowi, że kasacja powinna zawierać między innymi przytoczenie podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienie, a także wnioski, przez które należy rozumieć wnioski dotyczące dalszego bytu zaskarżonego wyroku. Niespełnienie powyższych wymagań jest nie tylko istotną i nieusuwalną wadą kasacji, mającą wpływ na rozstrzygnięcie o niej, lecz także - gdy zarzut dotyczy naruszenia przepisów postępowania - powodującą, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami i oceną dowodów zawartymi w zaskarżonym wyroku.

Gdy chodzi o rozpoznawaną sprawę, ustalenia i ocena dowodów sprowadzają się do tego, że zarzuty stawiane powodowi są tendencyjne i nieprawdziwe, gdyż w jego aktach osobowych nie ma dowodów świadczących o naruszaniu dyscypliny pracy, niewłaściwym wykonywaniu obowiązków kontroli czy też braku odpowiedniego przygotowania zawodowego.

W związku z tym Sąd Najwyższy był związany ustaleniem, że powód nie dał podstaw do wypowiedzenia mu umowy o pracę, opartym na braku w aktach osobowych jakichkolwiek dowodów świadczących o zwracaniu mu uwagi na uchybienia

merytoryczne lub dotyczące dyscypliny pracy w ciągu 4 lat jego pracy w pozwanym Banku. Związany był również ustaleniem, że jedyną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była zasadna skarga powoda na odmowę zwrotu kosztów noclegu podczas podróży służbowej, która wpłynęła na treść tendencyjnej oceny jego pracy, sporządzonej przez przełożoną Kazimierę B. Sąd Najwyższy był także związany ustaleniem, że powód ze względu na swoje wykształcenie posiadał wystarczające kwalifikacje do pracy w pozwanym Banku, że o poziomie jego przygotowania zawodowego świadczy fakt, iż pomagał w pracy innym pracownikom oraz że był przeszergowywany do wyższej kategorii zatrudnienia, dającej prawo do wyższego wynagrodzenia.

W świetle powyższych ustaleń należy uznać za nietrafny zawarty w kasacji zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP. Przeciwnie, w stanie faktycznym sprawy przepis ten został należycie zastosowany. Jeżeli bowiem w okresie czterech lat pracy pracownika w departamencie kontroli, w takiej instytucji, jaką jest bank, nie ma w jego aktach osobowych żadnych niekorzystnych uwag dotyczących poziomu i dyscypliny jego pracy i dopiero w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę sporządza się ocenę kwalifikującą negatywnie posiadaną wiedzę i doświadczenie pracownika, umiejętność współpracy z przełożonym i współpracownikami, „inicjatywę w podejmowaniu nowych zadań”, „możliwość tworzenia nowych koncepcji przyczyniających się do wzrostu efektywności działania i rozwoju Banku”, to co do takiej oceny usprawiedliwiony jest wniosek, że powstała w okolicznościach mających uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę. „Karta oceny kadry specjalistycznej”, która była przedmiotem zainteresowania Sądu Wojewódzkiego, zawiera skalę ocen od 5 do 2 i ma charakteryzować pracownika z punktu widzenia 11 cech. Co się tyczy powoda, otrzymał ocenę niezadowalającą (2) w sześciu przypadkach, gdyż strona pozwana na przykład uznała, że powód w sposób niezadowalający „potrafi oceniać fakty w sposób głęboki i realistyczny, dokonywać analizy i oceny problemów i ludzi, krytycznie i racjonalnie i wyprowadzać klarowne wnioski” lub też „stawić czoła jednocześnie wielu różnym problemom i obowiązkom, nie zaniedbując podstawowych zadań nawet w warunkach stresu psychicznego”. Nie kwestionując celowości oceniania pracownika banku pod przyjętym przez stronę pozwaną kątem, należy jednak zauważyć, że z zakresu czynności opracowanego dla powoda jako inspektora ekonomicznego wcale nie wynika potrzeba posiadania takich cech i umiejętności, jak wyżej przytoczone. Również pismo wypowiadające umowę o pracę nie powołuje się na

brak tych cech jako przyczynę wypowiedzenia umowy, lecz jako tę przyczynę podaje „niewywiązywanie się z powierzonych obowiązków służbowych przez niedokładne i nierzetelne przeprowadzanie kontroli, co dezorganizuje pracę Departamentu Kontroli”.

Podsumowując tę część rozważań trzeba stwierdzić, że pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą natomiast stanowić kryterium oceny jego pracy oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy. Tak zaś było w rozpoznawanej sprawie. Słusznie zatem przyjął Sąd apelacyjny, że z uwagi na wskazany dysonans, jak również ze względu na niepotwierdzenie się przyczyn wypowiedzenia, naruszało ono art. 45 § 1 KP, gdyż było nieuzasadnione.

Nie jest także trafny zawarty w kasacji zarzut naruszenia art. 30 § 4 KP. Przepis ten, wprowadzony po nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 2 lutego 1996 r. wymaga, by oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (podobnie jak oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia) wskazywało przyczynę uzasadniającą decyzję pracodawcy. Celem powyższej regulacji jest nie tylko wzgląd na osobę pracownika, który w sposób oficjalny powinien dowiedzieć się, jakie zarzuty stawia mu pracodawca, lecz także wyznaczenie granic sporu przed sądem do tych właśnie zarzutów (przyczyn), które zostały podane w piśmie o rozwiązaniu umowy.

Sąd apelacyjny słusznie zwrócił uwagę na to, że przyczyny wypowiedzenia podane w piśmie z dnia 30 kwietnia 1997 r. zostały sformułowane w sposób ogólny i dotyczą „niedokładnego, błędnego merytorycznie i nierzetelnego przeprowadzania kontroli”, natomiast w toku procesu strona pozwana powoływała się na inne uchybienia powoda, wskazując że są to: braki w prowadzonym przez niego zbiorze przepisów i uregulowań pozwanego Banku (co było przyczyną potrącenia premii), niewłaściwe rozliczanie delegacji, spóźnianie się do pracy i niewykonanie kilku poleceń służbowych w styczniu 1995 r. Porównanie rodzaju i sposobu określenia przyczyn pozwala na wniosek, że są to jakościowo różne przyczyny oraz że stopień ich konkretności jest także różny. Tak więc pogląd Sądu apelacyjnego, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było niezgodne z art. 30 § 4 KP był uzasadniony.

Nie mógł wreszcie odnieść skutku zarzut naruszenia art. 38 KP w związku z art. 23 i art. 30 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Strona pozwana nie wykazała bowiem na czym polegało naruszenie przez Sąd apelacyjny tych przepisów. Należy jednak zaakcentować, że podanie zakładowej organizacji związkowej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy stosownie do art. 38 § 1 KP nie zwalnia pracodawcy od podania tej przyczyny pracownikowi w myśl art. 30 § 4 KP.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw, wobec czego oddalił ją z mocy art. 393¹² KPC.

=====