

Wyrok z dnia 29 maja 2007 r.

II PK 317/06

Zobowiązanie pracownika w regulaminie pracy do zapoznawania się z innymi regulaminami, instrukcjami i przepisami obowiązującymi na jego stanowisku pracy, nie wyłącza obowiązku pracodawcy zaznajamiania pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków i sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach (art. 94 pkt 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 maja 2007 r. sprawy z powództwa Dariusza K. przeciwko C. POLSKA Sp. z o.o. w W. Odział w W. o przywrócenie do pracy i uchylenie kary nagany, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 18 maja 2006 r. [...]

I. o d d a ł skargę kasacyjną,

II. przyznał adwokat Annie J. z Kancelarii Adwokackiej [...] od Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia kwotę 120 zł podwyższoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym,

III. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Powód Dariusz K. wystąpił o uznanie za bezskutecznie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30 sierpnia 2002 r. oraz o uchylenie dwóch nagan, udzielonych 5 i 9 sierpnia 2002 r. Kwestionował zasadność podanych przyczyn wypowiedzenia i podstawy ukarania dyscyplinarnego.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 4 stycznia 2006 r. uchylił karę nagany z dnia 9 sierpnia 2002 r., a dalej idące powództwo oddalił. Rozstrzygnięcie oparł na następujących ustaleniach i ich prawnej ocenie. Powód od lipca 1999 r. był zatrudniany przez pozwaną spółkę C. jako pracownik działu ochrony. Został zapoznany z regulaminem pracy oraz obowiązującymi procedurami. W początkowym okresie właściwie wywiązywał się ze swoich obowiązków, wykazywał się sumiennością i zaangażowaniem, otrzymywał premie. Później zdarzały mu się przypadki niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przełożeni mieli trudności z wyegzekwowaniem właściwego postępowania. Powód nie słyszał poleceń wydanych drogą radiową oraz stwarzał sytuacje konfliktowe ze swoimi kolegami z pracy. Nie stosował się do procedur, które obowiązywały u pozwanego i usiłował swe obowiązki wykonywać w inny sposób. Utrudniał również pracę swoim współpracownikom oraz nie wykonywał poleceń przełożonych. Negatywnych zdarzeń z udziałem powoda było wiele. Polecenia przełożonych wykonywał w sposób opieszale. Przeprowadzano z powodem szereg rozmów dyscyplinujących mających na celu zmianę jego stosunku do obowiązków. W dniu 24 lipca 2002 r. powód na kwicie wydania towaru pozostawił adnotację „zły kod” i nie poinformował o tym swego przełożonego. W przypadku rozbieżności w ilości towaru lub jego oznaczeniu winien poinformować o tym swego przełożonego lub kierownika działu, z którego towar pochodził, w celu sporządzenia prawidłowego kwitu. Źle oznaczony towar nie mógł opuścić siedziby pozwanego w terminie. Wcześniej powód również pozostawiał adnotacje o złym kodzie, nie informując o tym przełożonych. W dniu 25 lipca 2002 r. powód skanował kody kreskowe towaru uszkodzonego lub skradzionego. Zgodnie z obowiązującą procedurą winien odnieść skaner informatykowi celem odczytania zgromadzonych danych. Po wykonaniu tych czynności powód pozostawił skaner, z którego nie zostały odczytane dane. Spowodowało to zafałszowanie wyników ekonomicznych działu, z którego pochodziły skanowane towary. W dniu 27 lipca 2002 r. lider ochrony polecił powodowi dopilnowanie przewiezienia towaru przeznaczonego na promocję do wyznaczonej strefy. Powód nie wykonał tego polecenia służbowego. W dniu 5 sierpnia 2002 r. został ukarany naganą za niewykonanie obowiązków służbowych w dniu 24 lipca 2002 r., przez pozostawienie przy towarze zwrotnym kwitu wydania z adnotacją „zły kod” i niepoinformowanie osób kompetentnych o przyczynie takiego stanu rzeczy; nadto, za opieszale wykonywanie obowiązków służbowych przy skanowaniu strat i pozostawienie „nie zresetowanego” skanera.

Jako trzecią przyczynę podano niewykonanie polecenia służbowego. W dniu 9 sierpnia 2002 r. powód został ukarany naganą za samowolne powielanie dokumentów służbowych z zamiarem wyniesienia ich poza teren zakładu. Sprzeciwy od tych nagan zostały odrzucone. Wypowiedzenie umowy o pracę za przyczynę podawało naruszenie podstawowego obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy, a także obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych przez niewykonanie obowiązków służbowych w dniu 24 lipca 2002 r., tj.: - pozostawienie przy towarze zwrotnym kwitu wydania z adnotacją „zły kod” i niepoinformowanie osób kompetentnych o przyczynie takiego stanu rzeczy; - opieszale wykonywanie obowiązków służbowych przy skanowaniu strat i pozostawienie niezresetowanego skanera; - niewykonanie polecenia służbowego wydanego przez lidera działu ochrony w dniu 27 lipca 2002 r., tj. niedopilnowanie przewiezienia towaru do wyznaczonej strefy; - samowolne powielanie dokumentów służbowych z zamiarem wyniesienia ich poza teren zakładu pracy. W okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia powód został zwolniony z obowiązku wykonywania pracy. Powód złożył zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa sfalszowania kwitów wydania towaru. Postępowanie to zostało umorzone wobec niestwierdzenia przestępstwa. Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Zauważył, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Uzasadniać je może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne naganne drobne zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Wypowiedzenie uzasadnia niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z niewiedzy lub też tylko z niedostatku wiedzy (kompetencji) potrzebnej do prawidłowego ich wykonywania, braku oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku. Zeznania kilku świadków (przełożonych powod) potwierdziły, że nie wykonywał on należycie swych obowiązków mimo prowadzonych z nim rozmów i motywacji do poprawy. Potwierdzili oni podstawy dyscyplinowania, a w szczególności zaniechanie powiadomienia przełożonego o złym kodzie towaru na kwicie wydania, pozostawienie skanera po skanowaniu strat bez odczytu w dziale informatyka, odmowę dopilnowania przewiezienia towaru na promocję. Z tych przyczyn nagana nałożona w dniu 5 sierpnia 2002 r. była zasadna. Uchybienia

powoda stanowiły naruszenie porządku i dyscypliny pracy według § 42 regulaminu pracy, z którym powód został zapoznany. Z uwagi na uzasadnione przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) nie było podstaw do przywrócenia powoda do pracy. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu rozstrzygnięcia odwołał się do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96 (OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163), iż „pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy”. Uchyleniu podlegała natomiast nagana z dnia 9 sierpnia 2002 r. Powód nie powiełał żadnej dokumentacji, a dokonała tego na jego prośbę inna osoba. Nie miał zamiaru wyniesienia dokumentacji poza zakład pracy.

W apelacji powód zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną ocenę dowodów, błędne ustalenie stanu faktycznego i nieuwzględnienie wniosków dowodowych o przesłuchanie świadków. Podtrzymywał wnioski o przeprowadzenie dowodu z zeznań dalszych świadków dotyczące prawidłowego ustalenia w zakresie braku podstaw do wypowiedzenia i dyscyplinowania. Wniósł o zmianę wyroku i przywrócenie do pracy oraz o uchylenie kary nagany z dnia 5 sierpnia 2002 r. Apelacja wskazywała na sprzeczność ustaleń, twierdząc, że powód po stwierdzeniu złego kodu towaru na kwicie wydania sporządził notatkę i poinformował o tym przełożonego. Powód nie został zapoznany z procedurą strat, nie został zapoznany z regulaminem pracy ani z zakresem obowiązków na zajmowanym stanowisku, nie otrzymał polecenia przewiezienia towaru na promocję, nie był zatrudniony w dziale promocji, stąd polecenie naruszało art. 22 § 1 k.p. Nie uchybił obowiązkom pracowniczym, przeciwnie wykonywał je z całą sumiennością i był nagradzany za dobre wyniki w pracy.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji. Podtrzymywał swoje stanowisko, że powód po stwierdzeniu złego kodu nie powiadomił o tym przełożonego, natomiast potwierdził zapoznanie się z regulaminem pracy, w związku z tym także z treścią obowiązujących procedur. Do obowiązków powoda należało dopilnowanie a nie przewiezienie towaru na promocję.

W piśmie procesowym z dnia 15 maja 2006 r. powód rozszerzył powództwo o żądanie zasądzenia kwoty 7.024 zł odszkodowania za utracone dodatki (ekwiwalenty za urlop, za talony pracownicze, za pranie i obuwie).

Sąd Okręgowy we Wrocławiu wyrokiem z dnia 18 maja 2006 r. odrzucił apelację w części dotyczącej odszkodowania w kwocie 7.024 zł, jako że nie było ono przedmiotem postępowania przed pierwszą instancją (art. 373 k.p.c.). Oddalił apelację co do żądania przywrócenia do pracy i uchylenia nagany. W uzasadnieniu stwierdził, że wyrok pierwszej instancji nie jest wadliwy i nie narusza przepisów prawa. Sąd Rejonowy w zakresie sposobu wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe wyjaśniając w sposób zgodny z prawem i bez naruszenia przepisów dotyczących prowadzonego postępowania dowodowego wszystkie istotne okoliczności sprawy. „W świetle stanu faktycznego leżącego u podstaw niniejszego sporu Sąd Okręgowy podzielił pogląd jak i motywy zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że powód jako pracownik strony pozwanej wykonywał swoje obowiązki w sposób niewłaściwy. Z tego względu ukaranie powoda karą porządkową oraz wypowiedzenie umowy o pracę z tych przyczyn było uzasadnione i nie naruszało prawa”.

Skargę kasacyjną powód oparł na obu podstawach. Zarzut naruszenia prawa materialnego dotyczył: 1) art. 2 Konstytucji RP, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że zasada niedziałania prawa wstecz nie dotyczy prawa wewnętrznego, jakim są regulaminy i procedury obowiązujące pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach w zakładach pracy; 2) art. 94 pkt 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że przerzucenie na pracownika (w § 11 regulaminu pracy) powinności zapoznania się „z regulaminem pracy oraz wszystkimi innymi regulaminami, instrukcjami i przepisami obowiązującymi u pracodawcy na jego stanowisku pracy” zwalnia pracodawcę z obowiązku zapoznania pracownika z takimi regułami. Zarzut naruszenia przepisów postępowania obejmował: 1) art. 217 § 2 k.p.c., przez nierozpoznanie, a w konsekwencji nieuwzględnienie wniosków dowodowych zgłoszonych przez powoda w pismach z dnia 17 listopada 2003 r. i z dnia 8 czerwca 2004 r. oraz w apelacji w przedmiocie przesłuchania świadków, mimo iż okoliczności sporne nie zostały dostatecznie wyjaśnione; 2) art. 380 k.p.c., przez brak rozpoznania wniosków dowodowych z dnia 17 listopada 2003 r. i z dnia 8 czerwca 2004 r. oraz brak reakcji na podniesione w apelacji zarzuty o pominięciu przez Sąd pierwszej instancji tych wniosków; 3) art. 382 k.p.c., przez nieuzupełnienie postępowania dowodowego, albowiem w rozpoznawanej sprawie Sąd nie oparł się na własnych i samoistnych ustaleniach faktycznych oraz ocenach prawnych, lecz w całości na stanie faktycznym błędnie ustalonym przez Sąd pierwszej instancji; 4) art. 385 k.p.c. w związku z art. 380 k.p.c.

i art. 382 k.p.c., przez oddalenie apelacji, mimo jej zasadności wobec naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 k.p.c. i art. 217 k.p.c.; 5) art. 328 § 3 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., przez brak odniesienia się przez Sąd drugiej instancji do dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz brak wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Zarzucił, iż krótkie i lakoniczne uzasadnienie, „które stanowi ujęte w ramy proceduralne sprawozdanie z procesu myślowego i decyzyjnego Sądu, uzasadnia wątpliwość co do prawidłowości samego procesu decyzyjnego, skutkującego wadliwie wydanym orzeczeniem”. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienie prawne wymagające rozstrzygnięcia: 1) czy pracodawca jest zobowiązany uzyskać od pracownika pisemne potwierdzenie, iż został on zapoznany z każdym regulaminem i z każdą z procedur obowiązujących pracownika w zakładzie pracy na danym stanowisku, czy też wystarczy domniemanie, że skoro zapoznał się z regulaminem pracy, to powinien był również zapoznać się ze wszystkimi regulaminami i procedurami obowiązującymi pracownika na danym stanowisku; oraz czy pisemne potwierdzenie przez pracownika, że zapoznał się z regulaminem w dniu przyjęcia do pracy, zwalnia pracodawcę od wykazania, iż pracownik został zapoznany ze wszystkimi zmianami wprowadzonymi do regulaminu w trakcie jego zatrudnienia oraz z obowiązującymi w miejscu pracy szczegółowymi procedurami; 2) czy można ukarać pracownika za nieprzestrzeganie procedur, co do których brakuje pisemnego potwierdzenia, że pracownik został z nimi zapoznany; 3) czy można zarzucać pracownikowi niestaranne lub niesumienne wykonywanie pracy, jeżeli staje on wobec kolizji dwóch obowiązków i w trosce o dobro pracodawcy decyduje się na podjęcie czynności przynoszącej mniej negatywnych konsekwencji niż czynność wypływająca z drugiego obowiązku; 4) czy można odnosić procedurę skanowania strat obowiązującą od dnia 1 sierpnia 2002 r. do zachowań mających miejsce w dniu 25 lipca 2002 r. i karać pracownika za jej nieprzestrzeganie mimo jej nieobowiązania. Na tej podstawie skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie skargi. Podniósł, że nie została naruszona zasada niedziałania prawa wstecz, gdyż powód znał procedurę skanowania strat i obowiązywała go ona w lipcu 2002 r. Został również zapoznany z zakresem obowiązków i obowiązującymi procedurami. Stan faktyczny sprawy został wyjaśniony a zarzuty naruszenia przepisów procesowych są chybione.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i dlatego podlega oddaleniu. Zasadniczą wadliwość rozstrzygnięcia łączy ona z lakonicznym i ogólnym uzasadnieniem wyroku drugiej instancji oraz z zaniechaniem przeprowadzenia dowodów. Skarga kasacyjna przysługuje jednak od wyroku prawomocnego i Sąd Najwyższy nie rozpoznaje ponownie sprawy merytorycznie. Ocenia jedynie stosowanie prawa i tylko w granicach wskazanych podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c. w związku z art. 398³ § 1 k.p.c.). Przy tym naruszenie przepisów postępowania jako podstawa skargi ma znaczenie, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Zarzut naruszenia art. 328 § 3 k.p.c. jurydycznie jest nieprawidłowy, gdyż przepis art. 328 k.p.c. nie ma takiej jednostki redakcyjnej (§ 3). Już tylko z tej przyczyny nie podlega rozpoznaniu. Uzasadnienie wyroku sporządzane jest po jego ogłoszeniu i z tego względu nie ma wpływu na podjęte rozstrzygnięcie (wynik sprawy). Gdy uzasadnienie orzeczenia pierwszej instancji spotyka się z pełną akceptacją sądu drugiej instancji to wystarczy, że da temu wyraz w treści swego uzasadnienia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i prawnych wnioskowań (por. wyrok z 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 776; wyrok z 13 grudnia 2005 r., II PK 104/05 OSNP 2006 nr 21-22, poz. 324). Podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia stanowiły ustalenia faktyczne pierwszej instancji weryfikujące przyczyny wypowiedzenia i podstawy udzielanych nagan. Sąd drugiej instancji uznał ustalenia pierwszej instancji za prawidłowe i przyjął też pogląd, że powód wykonywał swe obowiązki w sposób niewłaściwy. Mimo iż uzasadnienie zaskarżonego wyroku rzeczywiście jest lakoniczne i nie bez racji byłaby jego negatywna ocena wyrażana przez skarżącego, to jednak nie posiada ono tak kardynalnych braków, aby niemożliwa była kontrola kasacyjna zaskarżonego wyroku.

Kolejne zawężenie tej kontroli wynika z tego, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Z tej przyczyny nie mogły być uwzględniane dalsze zarzuty procesowe skargi dotyczące naruszenia art. 217 k.p.c., art. 233 k.p.c., art. 382 k.p.c. Ustalenie stanu faktycznego należy do sądu merytorycznie rozpoznającego sprawę. Sąd Najwyższy nie ma takiej roli i w obecnym systemie kontroli kasacyjnej nie mógł rozważyć zasad-

ności naruszenia tych przepisów. Niezależnie od tego, nie można też nie zauważyć, że skarga kasacyjna przysługuje od wyroku drugiej instancji (art. 398¹ § 1 k.p.c.), stąd nie może zarzucać naruszenia przepisów art. 217 i art. 233 k.p.c. przez Sąd pierwszej instancji. Również i tego, że art. 380 k.p.c. nie mógł być naruszony przez brak rozpoznania wniosków dowodowych, gdyż sąd odmawiając przeprowadzenia określonego dowodu nie wydaje osobnego postanowienia odmawiającego przeprowadzenia dowodu. Postanowienie dowodowe podejmuje tylko gdy przeprowadza dowód (art. 236 k.p.c.). Z kolei art. 385 k.p.c. nie jest samodzielną podstawą skargi kasacyjnej (por. postanowienie z 2 grudnia 1997 r., I PKN 403/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 602; wyrok z 8 grudnia 2005 r., I UK 97/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 336). Nie został też on naruszony, gdyż jest adekwatny do treści podjętego rozstrzygnięcia.

Zarzuty procesowe, w tym dotyczące oparcia orzeczenia o niekompletny materiał dowodowy, nie stanowiły uzasadnionej podstawy skargi. Zachodzi zatem związanie Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Na jego tle zaskarżony wyrok przyjmuje, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, gdyż powód wykonywał swoje obowiązki pracownicze w sposób niewłaściwy. Podziela też pogląd prawny pierwszej instancji, oparty na orzecznictwie, przyjmującym, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunku pracy, w którym po stronie pracownika nie muszą zachodzić szczególnie uchybienia, gdyż pracodawcy pozostawia się prawo doboru pracowników, jeżeli ma to zapewnić lepsze wykonanie zadań. Taki kierunek pojmowania zasadności wypowiedzenia i wykładni art. 45 § 1 k.p. w orzecznictwie jest utrwalony (poza wyżej powołanymi por. także wyroki: z 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265; z 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303; z 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 159; z 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 18, poz. 433; z 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14; z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 469; z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538).

Skarga nie zarzuca naruszenia podstawowego dla przedmiotu sporu art. 45 § 1 k.p. (przez jego niewłaściwe zastosowanie). Nie podważa więc w ten sposób oceny, że wypowiedzenie było uzasadnione. Stawia natomiast nietrafne zarzuty naruszenia prawa materialnego. Przede wszystkim Sąd nie mógł naruszyć przepisu art.

2 Konstytucji RP przez błędną wykładnię, gdyż tego przepisu nie stosował. W ogóle nie stwierdzono w sprawie - tak jak przedstawia to skarga - że zasada niedziałania prawa wstecz nie dotyczy prawa wewnętrznego, „jakim są regulaminy i procedury obowiązujące pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach pracy”. Wewnętrzne procedury pracodawcy (o prakseologicznym charakterze), odnoszące się do organizacji pracy, nie są źródłami prawa pozytywnego w rozumieniu konstytucyjnym (art. 87 Konstytucji). Wątpliwe może być też kwalifikowanie ich jako źródeł prawa pracy (art. 9), zwłaszcza gdy nie mają bezpośredniej podstawy w ustawie. W sprawie elementem sporu było pytanie o datę wprowadzenia i obowiązywania określonej procedury (skanowania strat). Jednakże jej wyjaśnienie dla sprawy nie było kluczowe, skoro przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę obejmowały różne zachowania powoda. Chodziło o ocenę zasadności wypowiedzenia łącznie z brakiem staranności w wypełnianiu obowiązków, których się podejmował a nie o sam aspekt formalny obowiązywania procedury. Nawet gdy określone czynności nie są ujmowane jako procedura sformalizowana (pisemna), to nie oznacza to, że w praktyce nie jest stosowana. W takiej formie może też stanowić punkt odniesienia dla oceny wykonywania pracy przez pracownika.

Na podobnej argumentacji opiera się również drugi zarzut materialnoprawny skargi, odnoszony do naruszenia art. 94 pkt 1 k.p. Gdyby poprzestać na twierdzeniu skarżącego, że określona procedura jeszcze nie obowiązywała, to i czasowo nie-możliwe byłoby też zapoznanie z nią pracownika. Wówczas też zarzut zaniechania pracodawcy zapoznania z nią powoda jest niekonsekwentny. Jednak wbrew skardze przepis art. 94 pkt 1 k.p. również nie został przyjęty jako podstawa materialnoprawna rozstrzygnięcia. Nie mógł być więc naruszony przez niewłaściwe zastosowanie. Nie przyjęto w szczególności - tak jak twierdzi skarżący - że przez zapoznanie się powoda z regulaminem pracy pozwany pracodawca został zwolniony z zapoznawania pracownika z innymi przepisami i instrukcjami obowiązującymi u pracodawcy. Niemniej, można zgodzić się z twierdzeniem, że zawarty w regulaminie pracy obowiązek pracownika zapoznawania się z obowiązującymi u pracodawcy przepisami nie wyłącza odrębnego obowiązku pracodawcy z art. 94 pkt 1 k.p. Domniemanie znajomości obowiązków wynikających z zapoznania się pracownika z regulaminem pracy obejmuje jedynie obowiązki w nim zawarte i określone (art. 104 k.p.). Nie może obejmować natomiast wszystkich tych procedur wewnętrznych (technicznych, organizacyjnych, kontrolnych), które nie stanowią przedmiotu regulaminu pracy (art. 104¹

k.p.). W argumentacji rozstrzygnięcia, zaakceptowanej w zaskarżonym wyroku, wskazuje się jednak na niekrótkie zatrudnienie powod, łączone z określonym doświadczeniem i stąd wynikającą znajomość procedur. Dla sprawy nie było to bez znaczenia, gdyż nawet przy braku formalnego potwierdzenia procedury na piśmie, nie było wyłączone prawo pracodawcy do oceny staranności pracownika w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków oraz dalszej jego przydatności w zatrudnieniu, zwłaszcza gdy pracownik wykazywał negatywne nastawienie do powierzanych mu zadań i wykonywanej pracy, którą może i powinien wykonać staranniej.

Skarga kasacyjna była niedopuszczalna co do kary porządkowej (art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c.). Prawomocne oddalenie powództwa o uchylenie nagany oparte zostało w znacznej części na tych samych podstawach co wypowiedzenie umowy o pracę. Zachodzi tu więc dodatkowe związanie ustaleniami stanu faktycznego co do przyczyn dyscyplinowania, które jednocześnie mogą stanowić o zasadności wypowiedzenia (art. 365 k.p.c.). Uznanie nawet za niebyłą kary dyscyplinarnej „nie zaciera okoliczności faktycznych” stanowiących podstawę wymierzenia tej kary, które mogą być brane pod uwagę przy ocenie nienagannego wykonywania obowiązków przez pracownika (por. uchwała SN z dnia 17 marca 1986 r., III PZP 12/86, OSNCP 1987 nr 1, poz. 14).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. w związku z art. 398²¹ i 391 §1 k.p.c.

=====