

Sygn. akt III PSK 168/21

POSTANOWIENIE

Dnia 26 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa D. U.

przeciwko Grupie A. Spółce Akcyjnej w P.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 26
kwietnia 2022 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 5 lutego 2021 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

D. U. (powód) odwoływał się od wręzonego mu w dniu 28 kwietnia 2017 r. wypowiedzenia umowy o pracę, wskazując na brak skonkretyzowania przyczyny, jaka legła u podstaw decyzji pracodawcy, i zaprzeczając takiemu niedopełnieniu obowiązków zawodowych, które byłoby wystarczającą przyczyną do zakończenia stosunku pracy. Ponadto, wskazywał na nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia wobec podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy po upływie pięciu miesięcy od przeprowadzenia audytu, do którego wyników odwołano się w oświadczeniu. Ostatecznie powód dochodził przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 19.791,38 zł oraz zwrotu kosztów procesu.

„P.” spółka akcyjna w P. (pozwany) wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Wskazała, że nawet jeśliby uznać sformułowanie przyczyn wypowiedzenia za zbyt lakoniczne, to należałoby potraktować je jako uogólnienie zarzutów ujętych w doręczonym uprzednio powodowi raporcie końcowym z audytu. Pozwany zaznaczył ponadto, że powód - przez nienależyte sprawowanie nadzoru nad pracownikami podległej mu komórki organizacyjnej - doprowadził do niezastosowania obowiązujących w spółce procedur zakupowych, a określenie parametrów podnośnika hydraulicznego, który miał być zakupiony, nastąpiło w sposób nieadekwatny do rzeczywistych potrzeb spółki, co znacznie zwiększało koszty związane z tą inwestycją. Wreszcie pozwany podniósł zarzut niecelowości przywrócenia powoda do pracy z uwagi na zatrudnienie innej osoby na stanowisku komendanta Zakładowej Straży Pożarnej oraz utratę zaufania do pracownika.

Wyrokiem z 13 grudnia 2019 r., IX P (...) Sąd Rejonowy w S. przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 19.791,38 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy i rozstrzygnął o kosztach procesu. Sąd Rejonowy ustalił, że strony pozostawały w stosunku pracy od 11 maja 2015 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód zajmował stanowisko komendanta Zakładowej Straży Pożarnej. Był odpowiedzialny za realizację zadań powierzonych kierowanej przez niego komórce, przestrzeganie procedur i instrukcji systemowych, weryfikację wniosków inwestycyjnych, nadzór nad kompletowaniem dostaw inwestycyjnych, prowadzenie gospodarki środkami trwałymi, a także akceptację potrzeb zakupowych, przygotowanie zapotrzebowania na zakupy realizowane przez komórki specjalistyczne, przygotowywanie dokumentacji przetargowej i określanie szacunkowej wartości zakupu. W 2016 r., wobec potwierdzonej konieczności posiadania nowego pożarniczego podnośnika hydraulicznego dla Zakładowej Straży Pożarnej, rozpoczęto proces jego zakupu. Powołana została komisja celem wyboru podnośnika, w skład której wchodził: kierownik projektu S. P. i trzech innych pracowników Straży (bez powoda). Przyjęła ona wstępne założenia co do parametrów technicznych sprzętu mając na uwadze potrzeby zakładu. Rozeznaniem rynku i dalszymi czynnościami związanymi z

procedurą zakupową zajmował się S. P. – specjalista do spraw technicznych w kierowanej przez powoda komórce organizacyjnej, który zakupami na potrzeby zakładowej Straży zajmował się od 2004 r. W dniu 20 maja 2016 r. komisja zarekomendowała zakup podnośnika Y. (...), uznając go za jedyny spełniający wstępnie założone parametry. Sposób dokonywania zakupów był u pozwanego uregulowany w procedurze nr (...) „Realizacja zakupów” i procedurze nr (...) „Wybór dostawców usług”. Z uwagi na wartość podnośnika hydraulicznego (5.800.000 zł) należało przeprowadzić albo akcję ofertową w drodze ogłoszenia, co przewidywał punkt 5.6 procedury nr (...) (za realizację zakupów byłoby wówczas odpowiedzialne Biuro Zakupów Technicznych) albo wyłonienie w trybie przetargowym, czyli w przetargu nieograniczonym, ograniczonym lub dwustopniowym, co było ujęte w punkcie 5.3.1. procedury nr (...) (dostawcę powinno wówczas wyłonić Biuro Umów). Wybór ścieżki zakupowej powinien zostać dokonany przez pracowników Zakładowej Straży Pożarnej – wystawione i zatwierdzone zapotrzebowanie należało skierować do realizacji do Biura Zakupów Technicznych albo do Biura Umów. Żadnej z wymienionych procedur jednak nie zastosowano. Po zaakceptowaniu wniosku inwestycyjnego nr (...) przez organy spółki, wystawiono w dniu 27 września 2016 r. zamówienie nr (...) na zakup podnośnika. W zamówieniu tym jako dostawcę wskazano spółkę T. (spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w P., należącą do grupy kapitałowej utworzonej przez pozwanego), a w oznaczeniu usługi poza jej specyfikacją (pożarniczy podnośnik hydrauliczny) powołano umowę ramową. Taka umowa o współpracy zawarta była przez pozwanego i spółkę zależną R. w dniu 1 sierpnia 2011 r. Na mocy tej umowy R. świadczyła na rzecz pozwanej usługi sprzętowo – transportowe i remontowe. Umowa przewidywała w zakresie usług remontowych między innymi prowadzenie zaopatrzenia branży samochodowej dla środków sprzętowo-transportowych pozwanego. Ustanowiony był koordynator umowy, mający weryfikować działania pozwanego przy realizacji postanowień umownych. Takim koordynatorem od 8 czerwca 2016 r. był T. T. – Dyrektor Centrum Logistyki. Zamówienie nr (...) zostało zatwierdzone przez: powoda – komendanta Zakładowej Straży Pożarnej, R. ik. – wiceprezesa zarządu pozwanego, T. P. – wiceprezesa zarządu pozwanego, T. T. – Dyrektora Centrum Logistyki, koordynatora umowy

ramowej. Przedmiot zamówienia nie mieścił się w umowie ramowej. Skierowanie podobnego zamówienia do spółki T. nie miało jednak miejsca po raz pierwszy. Kilka lat wcześniej w tym samym trybie zrealizowano dla Zakładowej Straży Pożarnej zakup ciężkiego samochodu ratownictwa chemicznego. Zakup podnośnika hydraulicznego był pierwszym zakupem sprzętu dla Zakładowej Straży Pożarnej za komendantury powoda. Powód nie wiedział, że zakup nie może być dokonany na podstawie umowy ramowej. Nie analizował zapisów umowy. O różnych możliwych ścieżkach zakupu był poinformowany przez S. P., który jednocześnie wskazał mu, że najpraktyczniejsze będzie skorzystanie z zakupu na podstawie umowy ze spółką T.. Powód przychylił się do tej opcji, zwłaszcza że wiedział, iż w przeszłości był już zrealizowany zakup pojazdu dla straży w takim właśnie trybie, a spółka T. wzorowo wywiązała się z realizacji zamówienia. Ponadto wziął pod uwagę, że pracownicy spółki T. posiadali uprawnienia do wykonywania prac dozorowych i konserwatorskich niezbędnych przy eksploatacji podnośnika. Podczas spotkania, w którym uczestniczył prezes zarządu spółki T., kierownik działu technicznego, główny księgowy oraz radca prawny tej spółki, ustalono, że przedmiotowe zamówienie może zostać przez tą spółkę zrealizowane na podstawie umowy ramowej. Spółka T. po otrzymaniu zamówienia powinna była przeprowadzić postępowanie ofertowe albo przetarg w celu wyłonienia dostawcy. Zaniechała jednak takiego formalnego i udokumentowanego działania, wybierając jako dostawcę spółkę „B.”. W listopadzie 2016 r. został przeprowadzony audyt wewnętrzny, dotyczący prawidłowości przygotowania oraz wyboru wykonawcy przy realizacji zakupu pożarniczego podnośnika hydraulicznego na potrzeby Zakładowej Straży Pożarnej. W raporcie końcowym z tego audytu wskazano, że mimo obowiązującego w pozwanej spółce wieloetapowego systemu kontroli wewnętrznej, tryb zakupu pożarniczego hydraulicznego podnośnika na potrzeby Zakładowej Straży Pożarnej, obarczony był błędami proceduralnymi, które nie zostały wychwycone na żadnym etapie jego realizacji, co spowodowało, że wybór dostawcy podnośnika nie był w pełni transparentny i zgodny z wdrożonymi w pozwanej spółce wewnętrznymi regulacjami. Nieprawidłowości wystąpiły zarówno po stronie Straży, jak i spółki T.. Wyłonienie dostawcy nie przebiegało zgodnie z regulacjami wewnętrznymi (procedurami (...)), a wybór spółki T. jako dostawcy

podnośnika nie pozostawał w zgodności z umową ramową, wiążącą tą spółkę z pozwanym, gdyż zakupy pojazdów nie mieszczą się w przedmiocie tej umowy. W raporcie zaznaczono, że w ocenie Działu Audytu Wewnętrznego, żadnej z osób uczestniczących w procesie zakupu podnośnika (zarówno w Zakładowej Straży Pożarnej jak i w spółce T.), nie można przypisać złej woli oraz umyślnego działania w celu obejścia obowiązujących procedur. Audytorzy zaznaczyli, że wybór właściwej procedury zakupu leżał po stronie Zakładowej Straży Pożarnej. Natomiast gdyby nieprawidłowo wystawione, bo odwołujące się do umowy ramowej, zamówienie nie zostało zatwierdzone przez T. T., nie doszłoby do skierowania go do realizacji przez spółkę T.. Innych nieprawidłowości w działaniach pracowników komórki organizacyjnej kierowanej przez powoda audytorzy nie wskazali. W szczególności nie mieli żadnych uwag co do ustalonych paramentów podnośnika hydraulicznego. Zalecili dalszą realizację zakupu, przy zachowaniu stosownych warunków i w zgodzie z obowiązującymi w pozwanej spółce procedurami. W raporcie nie sprecyzowano uchybień powoda. Powód otrzymał egzemplarz tego raportu. Po zapoznaniu się z treścią raportu końcowego z audytu, na posiedzeniu zarządu pozwanej spółki została podjęta decyzja o wycofaniu zamówienia na dostawę pożarniczego podnośnika hydraulicznego wystawionego dla T. i o przeprowadzeniu wyboru dostawcy zgodnie z Procedurą nr (...) „Wybór dostawców usług”, co zlecono Biuru Umów. Ostatecznie zamówienie zostało zrealizowane przez firmę R.. Cena urządzenia była niższa od ceny oferowanej przez spółkę T. w unieważnionej procedurze zakupowej, co powodowane było jednak istotnym obniżeniem parametrów sprzętu w nowym zamówieniu. W dniu 28 kwietnia 2017 r. powód otrzymał oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. W oświadczeniu wskazano, że przeprowadzający audyt wewnątrz w zakresie prawidłowości przygotowania oraz wyboru wykonawcy przy realizacji zakupu pożarniczego podnośnika hydraulicznego na potrzeby Zakładowej Straży Pożarnej, stwierdzili niezgodności trybu realizacji z procedurami (...), które to niezgodności szczegółowo opisane zostały w doręczonym adresatowi oświadczenia raporcie końcowym z audytu. Dalej zaznaczono, że zakres obowiązków i czynności powoda związany z zajmowanym stanowiskiem Komendanta Zakładowej Straży Pożarnej, wskazuje na jego szczególną odpowiedzialność za staranne realizowanie

powierzonych zadań w kierowanej przez niego komórce organizacyjnej. W sposób szczególny powód odpowiada za przestrzeganie i realizację wewnętrznych aktów normatywnych (zarządzeń, poleceń, procedur i instrukcji), co wynika z zakresu obowiązków podpisanego i przyjętego przez niego do przestrzegania w dniu 14 maja 2015 r. Stwierdzone nieprawidłowości wskazują zdaniem pracodawcy, że adresat oświadczenia nie dopełnił obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska, na którym zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym spółki spoczywa obowiązek funkcjonalnej kontroli wewnętrznej (§ 15 ust 1 Regulaminu). Zaznaczono, że nieprawidłowości stwierdzone w kierowanej przez powoda komórce organizacyjnej (Zakładowej Straży Pożarnej), są bezpośrednią przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie wypowiedzenia. § 15 ust. 1 regulaminu organizacyjnego pozwanego przewidywał w ramach systemu kontroli wewnętrznej kontrolę funkcjonalną sprawowaną przez pracowników, zajmujących stanowiska kierownicze, polegającą na prowadzeniu działań bieżących skierowanych na ocenę prawidłowości realizowanych operacji w toku ich wykonywania i bezpośrednio po ich wykonaniu w ramach obowiązku nadzoru i kontroli. Powód był jedynym pracownikiem pozwanego, z którym z uwagi na ustalenia audytu, zakończono stosunek pracy. Po ustaniu stosunku pracy łączącego strony, na stanowisku komendanta Zakładowej Straży Pożarnej został zatrudniony od 1 grudnia 2017 r. P. P.. Po upływie okresu obowiązywania umowy na okres próbny, zawarto z nim w dniu 1 marca 2018 r. umowę na czas nieokreślony. Umowa ta uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron z końcem września 2019 r. Od 15 listopada 2019 r. komendantem Zakładowej Straży Pożarnej był A. D., zatrudniony dotychczas w spółce na innym stanowisku. Wynagrodzenie powoda liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wynosiło 9.895,69 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Sąd Rejonowy wskazał, że powód kwestionował zarówno prawidłowość jak i zasadność wypowiedzenia. Nieprawidłowości upatrywał w zbyt ogólnym sformułowaniu przyczyny rozwiązania umowy oraz w tym, że w istocie nie ta przyczyna warunkowała decyzję pracodawcy, o czym świadczy upływ czasu między ujawnieniem nieprawidłowości przy zakupie podnośnika, a sporządzeniem oświadczenia o wypowiedzeniu. Szerokie ujęcie przyczyny dokonane zostało w

wypowiedzeniu w taki sposób, że w istocie przyczyna ta nie została sprecyzowana w sposób wyraźny. Wskazano, że powodem zwolnienia są nieprawidłowości, do jakich doszło w kierowanej przez powoda komórce organizacyjnej w związku z uruchomieniem procedury zakupu pożarniczego podnośnika hydraulicznego, nie wymieniono jednak tych nieprawidłowości ani nie wskazano, dlaczego ich zaistnienie obciąża powoda w takim stopniu, że skutkować musi ustaniem zatrudnienia. W ocenie Sądu pierwszej instancji celowym byłoby sprecyzowanie, dlaczego za dane uchybienie powinien odpowiadać kierownik. Brak takiego sprecyzowania nie oznacza jednak nieskonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia w dostatecznym stopniu w sytuacji, gdy pracodawca odwołuje się do określonych nieprawidłowości w podległej pracownikowi komórce (a tak było w tej sprawie). W wypowiedzeniu mowa bowiem o niezastosowaniu procedur zakupowych szczegółowo opisanym w raporcie końcowym z audytu, który to raport był powodowi znany. Powód wiedział zatem, co legło u podstaw decyzji pracodawcy.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie było też wystarczających podstaw, by uznać podaną w wypowiedzeniu przyczynę za nierzeczywistą. Strona powodowa nie wskazała żadnych innych przyczyn, które warunkować mogłyby rozwiązanie z nim umowy o pracę, a nieprawidłowości w procesie zakupu pożarniczego podnośnika hydraulicznego po stronie komórki zarządzanej przez powoda wystąpiły. Rzeczywiście wątpliwości co do prawdziwości przyczyny wypowiedzenia budzić może upływ kilku miesięcy między ujawnieniem nieprawidłowości i decyzją pracodawcy, nie jest on jednak wystarczający dla uznania, że do rozwiązania umowy doszło z innych przyczyn niż wskazane przez pozwaną. Zarówno jednak upływ czasu, jak i brak uszczegółowienia zaniedbań powoda w procesie nadzoru komórki organizacyjnej, mają wpływ na ocenę zasadności dokonanego wypowiedzenia. Wykazanie, że wypowiedzenie było uzasadnione leży w razie sporu sądowego po stronie dokonującego wypowiedzenia, czyli w tym wypadku pracodawcy.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że pozwany wykazał, że w procedurze zakupu pożarniczego podnośnika hydraulicznego doszło do nieprawidłowości, polegających na niezastosowaniu obowiązujących w spółce procedur i skierowaniu zamówienia do spółki T. na podstawie umowy ramowej, nieznajdującej

zastosowania. Wystarczającym były tu przedstawione regulacje zakupowe obowiązujące w spółce, dokumenty z audytu i umowa ramowa. Choć bowiem w tej ostatniej mowa także o zaopatrzeniu branży samochodowej dla środków sprzętowo-transportowych, to wskazane zaopatrzenie wymienione jest wśród usług remontowych. Oznacza to, że chodziło jedynie o zakup niezbędnych elementów potrzebnych dla wykonania usługi remontowej istniejącego środka transportowego (sprzętowego), nie zaś nabycie nowego samodzielnego środka. Pozwany nie wskazał w wypowiedzeniu, by po stronie powoda doszło do innych naruszeń w toku postępowania zakupowego niż nieprawidłowy nadzór, również raport końcowy z audytu, do którego odwołała się w oświadczeniu, nie przypisuje powodowi konkretnych uchybień. W ocenie Sądu pierwszej instancji powodowi można zarzucić jedynie niesprawdzenie prawidłowości wskazanego przez osobę zajmującą się sprawą nabycia podnośnika, trybu zakupowego przed złożeniem podpisu na skierowanym do spółki T. zamówieniu. Powód przyznał, że nie sprawdził zapisów umowy ramowej, zatem akceptując dokonanie zakupu w przyjętym trybie, uchybił procedurom zakupowym obowiązującym w spółce, do których przestrzegania był zobligowany.

Zdaniem Sądu Rejonowego takie zaniechanie powoda w zakresie oceny prawidłowości zastosowanej drogi zakupowej mogłoby uzasadniać wypowiedzenie umowy, jednakże nie w okolicznościach mających miejsce w tej sprawie. Nie sposób bowiem przy ocenie tego zaniechania pominąć faktu obowiązywania w spółce wielostopniowej kontroli zakupu. Nie tylko powód dokonał akceptacji zamówienia, swoje podpisy złożyli na dokumencie także dwaj członkowie zarządu pozwanego oraz koordynator umowy ramowej. Żadna z tych trzech innych akceptujących zamówienie osób nie zauważyła nieprawidłowości zastosowanego trybu. Sąd Rejonowy zaakcentował, iż w pozwanej spółce obowiązuje duża ilość aktów wewnętrznych o znacznym stopniu szczegółowości, o czym świadczą już nawet złożone w sprawie dokumenty dotyczące jednej tylko kwestii (zakupów) i do tego jej nie wyczerpujące. Właśnie proces wielostopniowej kontroli pozwolić ma na wychwycenie ewentualnych błędów w stosowaniu wewnętrznych regulacji. Powód był za jeden z etapów kontroli odpowiedzialny, pamiętać jednak należy, że to nie on odpowiadał za wykonywanie umowy ramowej, a jej koordynator. Tego ostatniego w

największym stopniu obciążało więc zastosowanie tej umowy przez zakupie podnośnika. Stąd, choć Sąd Rejonowy uznaje prawo pracodawcy do stosowania różnych sankcji wobec różnych pracowników za tożsame rodzajowo uchybienie, w niniejszej sprawie obciążenie za uchybienia jedynie powoda i to w sposób najbardziej dotkliwy, Sąd Rejonowy uznał za nieprawidłowe.

Sąd Rejonowy wskazał, że bez znaczenia pozostawały podnoszone w toku procesu przez pozwanego kwestie zawyżonych parametrów nabywanego sprzętu, a w konsekwencji i jego ceny, zarzuty z tym związane nie znalazły się bowiem w wypowiedzeniu ani protokole z audytu, do którego dokument się odwoływał. Zresztą nie zostało wykazane, aby to powód był osobą, która wskazała na konkretny model sprzętu do zakupu. Sąd Rejonowy stwierdził, że podnoszona przez pozwanego utrata zaufania do powoda nie mogła sprzeciwiać się przywróceniu go do pracy. Uchybienia powoda nie były na tyle doniosłe, by przeczyły możliwości przyszłego dobrego sprawowania przez niego funkcji kierowniczej, zwłaszcza, że nie dotyczyły podstawowych funkcji komórki (zapobiegania pożarom czy ich usuwania).

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany, zaskarżając go w całości. W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 5 lutego 2021 r., VI Pa (...) Sąd Okręgowy w S. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji przy wydawaniu zaskarżonego wyroku poczynił co do zasady prawidłowe ustalenia faktyczne, ale wywiódł na ich podstawie nieprawidłowe wnioski. Analizując sposób sprawowania przez powoda funkcji Komendanta Zakładowej Straży Pożarnej – w kontekście treści pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę – Sąd Rejonowy w szczególności wyprowadził błędny logicznie wniosek, że - mimo, iż wskazana powodowi przyczyna rozwiązania stosunku pracy była rzeczywista i konkretna- to uznał dokonane powodowi wypowiedzenie za nieuzasadnione, wskazując, że na ocenę zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia mają wpływ

zarówno upływ czasu jak i brak uszczegółowienia zaniedbań powoda w procesie nadzoru komórki organizacyjnej.

Zdaniem Sądu Okręgowego ustalony stan faktyczny nie pozwalał na dokonanie oceny, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. Zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana z uwzględnieniem, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy, a jego przyczyna nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości, jeśli pozostaje w związku z istotą i celem stosunku pracy i wykazuje związek z podstawowymi obowiązkami pracownika. Regulacja art. 30 § 4 k.p. nakładająca na pracodawcę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, ma na celu umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Przyczyna wskazana w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę musi być rzeczywista, konkretna i istotna. Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę może być utrata zaufania do pracownika. Pojęcie „zaufania” to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej i psychicznej. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację i arbitralność. Utrata zaufania do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy wprowadzie

określonemu zachowaniu pracownika nie można przypisać winy, jednakże nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie zakładu pracy w sensie obiektywnym. Decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodu utraty zaufania nie może mieć bowiem charakteru arbitralnego. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym, należy uwzględnić charakter pracy i zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym stosować ostrzejsze kryteria stawianych mu wymagań.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji niezasadnie przyjął, że choć przyczyna podana powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista i została sprecyzowana w sposób wyraźny, to jednak upływ czasu oraz brak uszczegółowienia zaniedbań powoda w procesie nadzoru komórki organizacyjnej, mają wpływ na ocenę zasadności dokonanego wypowiedzenia, czyli nie uzasadniają dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że po stronie powoda pełniącego u pozwanej funkcję komendanta Zakładowej Straży Pożarnej, doszło do nieprawidłowości w procedurze zakupu pożarniczego podnośnika hydraulicznego, polegających na niezastosowaniu obowiązujących w spółce procedur i skierowaniu zamówienia do spółki T. na podstawie umowy ramowej, nieznajdującej zastosowania. Powód jako komendant Zakładowej Straży Pożarnej, był odpowiedzialny za staranne realizowanie powierzonych mu zadań w kierowanej przez niego komórce organizacyjnej, w oparciu o wewnętrzne akty normatywne. Pełniąc funkcję komendanta Zakładowej Straży Pożarnej ponosił zatem odpowiedzialność za realizację zadań kierowanej jednostki organizacyjnej, ujętych w zakresie obowiązków oraz w zakresie czynności jednostki, stanowiącym element Księgi Służb. Do obowiązków powoda należała między innymi: weryfikacja wniosków inwestycyjnych, nadzór nad kompletacją dostaw inwestycyjnych, prowadzenie gospodarki środkami trwałymi, akceptacja określonych potrzeb zakupowych, przygotowanie zapotrzebowania na zakupy realizowane przez komórki specjalistyczne, przygotowanie dokumentacji przetargowej i określanie wartości szacunkowej zakupu. Jak wskazał Sąd pierwszej instancji powód przyznał, że miał świadomość obowiązywania wewnątrzzakładowych przepisów regulujących sposób

przeprowadzania zakupów, jednakże zignorował te regulacje, akceptując procedurę zakupową bez jej weryfikacji.

Zdaniem Sądu Okręgowego zachowanie powoda uzasadnia przyjęcie, że doszło do naruszenia przez niego obowiązków służbowych, co mogło doprowadzić do powstania szkody majątkowej pozwanego. W ocenie Sądu drugiej instancji nietrafny był wniosek wyprowadzony przez Sąd Rejonowy, że uchybienie przez powoda procedurom zakupowym, obowiązującym w pozwanej spółce, nie uzasadnia wypowiedzenia mu umowy o pracę wobec tego, że nie tylko powód dokonał akceptacji zamówienia, ale także dwaj członkowie zarządu pozwanej spółki, odpowiedzialny za wykonanie umowy koordynator oraz kontrahent, gdyż to nie wymienieni pracownicy, a powód jako komendant Zakładowej Straży Pożarnej odstąpił od stosowania procedur obowiązujących przy zakupie podnośnika hydraulicznego, czym mógł narazić pozwaną spółkę na szkodę majątkową. Bez znaczenia była także podnoszona przez powoda okoliczność, że kilka lat wcześniej w tym samym trybie został zrealizowany na potrzeby Zakładowej Straży Pożarnej inny duży zakup i wówczas nie stwierdzono w związku z nim żadnych uchybień. Okoliczność ta nie zwalniała powoda z rzetelnego wykonywania obowiązków i nie usprawiedliwia stwierdzonych po jego stronie uchybień. Okoliczność ta nie ma zatem żadnego wpływu na ocenę zasadności wypowiedzenia, wobec wagi naruszenia przez powoda obowiązków w zakresie nieprawidłowości w procedurze zakupu podnośnika hydraulicznego. To powód jako komendant Zakładowej Straży Pożarnej ponosił odpowiedzialność za realizację zadań kierowanej jednostki organizacyjnej, ujętych w zakresie obowiązków oraz w zakresie czynności jednostki.

Odnosząc się z kolei do terminu w jakim nastąpiło rozwiązanie z powodem umowy o pracę, Sąd Okręgowy wskazał, że przepisy Kodeksu pracy nie określają jakiegokolwiek terminu, od zaistnienia zdarzenia warunkującego rozwiązanie umowy do złożenia oświadczenia o jej wypowiedzeniu. Pracodawca nie jest związany żadnym z góry określonym terminem na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. W szczególności, termin ten nie może być uzależniony wyłącznie od czasu, jaki upłynął od zdarzeń stanowiących podstawę wypowiedzenia. Nieuzasadnione było zatem twierdzenie powoda, że upływ kilku miesięcy od

powzięcia wiadomości o przyczynie uzasadniającej wypowiedzenie, a jego rzeczywistym dokonaniem wskazuje, że przyczyna ta nie jest prawdziwa.

Zdaniem Sądu Okręgowego przedstawione powyżej okoliczności dotyczące zakupu podnośnika hydraulicznego, obiektywnie mogły spowodować utratę zaufania pracodawcy do powoda, biorąc pod uwagę charakter zajmowanego przez niego stanowiska. W stosunku do powoda jako pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, poziom oczekiwań w zakresie przewidywania skutków podejmowanych działań jest wyższy niż w odniesieniu do pracowników na stanowiskach szeregowych. Uchybienia w dotyczące procedury zakupu podnośnika hydraulicznego, mogły narazić pracodawcę na negatywne konsekwencje finansowe. Tym samym uchybienia wytknięte w wypowiedzeniu naruszały słusne interesy pracodawcy, który miał prawo oczekiwać, że powód będzie wykonywać zadania Komendanta Zakładowej Straży Pożarnej zgodnie z prawem oraz regulacjami wewnętrznymi. Pracodawca mógł zatem wobec utraty zaufania zasadnie wypowiedzieć powodowi umowę o pracę – w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań kierowniczych.

Powód zaskarżył powyższy wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance jej oczywistej zasadności, której powód upatruje w tym, że Sąd drugiej instancji skupia się w uzasadnieniu wyłącznie na uchybieniu powoda i jego odpowiedzialności kompletnie pomijając uchybienia i odpowiedzialność pozostałych pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Prowadzi to w ocenie powoda do oczywistego naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 11² k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Odnosząc się do przywołanej w rozpoznawanej skardze oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, należy stwierdzić, że w judykaturze przyjmuje się, iż oczywista zasadność skargi, przewidziana w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., zachodzi wówczas, gdy z jej treści, bez potrzeby głębszej analizy oraz szczegółowych

rozważań, wynika, że doszło do kwalifikowanego naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 5 grudnia 2013 r., III SK 19/13, LEX nr 1402642; z dnia 3 grudnia 2014 r., III PK 75/14, LEX nr 1621619), a przytoczone podstawy kasacyjne uzasadniają uwzględnienie skargi (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2007 r., III CSK 216/07, LEX nr 560577; z dnia 20 marca 2014 r., I CSK 18/14, LEX nr 1522063).

Sformułowany przez powoda wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia powyższych wymagań, już chociażby z uwagi na fakt, że nie wykazuje on, iż w świetle poczynionych w toku postępowania sądowego ustaleń doszło do nierównego traktowania pracowników, co przełożyłoby się na wadliwość orzeczenia Sądu drugiej instancji. W judykaturze Sądu Najwyższego wskazuje się, że utrata zaufania do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje podwładnemu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także wtedy, gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym należy uwzględniać charakter pracy i zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym stosować ostrzejsze kryteria stawianych mu wymagań (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2020 r., I PK 123/19, LEX nr 3213542). Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach faktycznych nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2018 r., II PK 75/17, OSP 2019 nr 9, poz. 88).

Biorąc pod uwagę wyżej wskazane orzecznictwo Sądu Najwyższego i okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy, należy uznać, że pracodawca mógł utracić zaufanie do powoda pełniącego funkcję komendanta Zakładowej Straży

Pożarnej, w sytuacji gdy powód dopuścił się złamania procedur funkcjonujących u pracodawcy. Pozwany mógł mieć bowiem uzasadnione obawy o to, że powód dopuści się takiego działania także w przyszłości, co z uwagi na zajmowane przez niego stanowisko może oznaczać nie tylko narażenie pracodawcy na straty materialne, ale także narażenie pracowników pozwanego na utratę zdrowia lub życia. Co więcej Sąd drugiej instancji analizował zagrożenie wpływu działania innych pracowników na zdarzenie, będące podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę. Nie można w tych okolicznościach mówić o naruszeniu art. 11² k.p., gdyż sytuacji innych pracowników pozwanego nie była analogiczna do sytuacji powoda, podobnie też zakres obowiązków tych osób i odpowiedzialności różnił się od zakresu obowiązków i odpowiedzialności ciążącej na powodzie, który wykonywał zawód zaufania publicznego.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.