

**Wyrok z dnia 21 lutego 1997 r.  
I PKN 9/97**

**Wyrażanie przez pracownika wybranego na zebranie delegatów oceny działalności przedsiębiorstwa państwowego i jego dyrektora, wynikające z kompetencji przewidzianych wprost w ustawie, nie może być utożsamiane z wykonaniem obowiązków pracowniczych i tym samym poczytane za ich naruszenie, chociażby zawierało elementy krytyki pod adresem dyrektora.**

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 1997 r. sprawy z powództwa Andrzeja J. przeciwko [...] Zakładom Przemysłu Spirytusowego "P." w Ż. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 28 października 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Andrzej J. w pozwie przeciwko [...] Zakładom Przemysłu Spirytusowego "P." w Ż. żądał uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 28 maja 1996 r. Jego zdaniem przyczyną tej decyzji nie była merytoryczna ocena pracy zawodowej trwającej od 1968 r., lecz wyrażona przez niego krytyczna ocena działalności przedsiębiorstwa w 1995 r. dokonana na zebraniu delegatów w dniu 17 maja 1996 r.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa twierdząc, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były działania powoda zmierzające do wprowadzenia anarchii i usunięcia dyrektora, wyrażające się w podburzaniu załogi i namawianiu jej członków do nieudzielenia absolutorium dyrektorowi.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Żyrardowie wyrokiem z dnia 2 sierpnia 1996 r. uwzględnił powództwo. Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanych Zakładach od dnia 15 lipca 1968 r., przechodząc na coraz wyższe stanowiska i pełniąc w zakładzie pracy wiele funkcji społecznych. Od dnia 1 stycznia 1994 r. powód był zatrudniony w charakterze kierownika kotłowni. Od dnia 10 kwietnia 1995 r. posiadał mandat delegata na ogólne zebranie załogi. W dniu 17 maja 1996 r. odbyło się takie zebranie mające na celu podsumowanie pracy w 1995 r. oraz ocenę pracy dyrektora i rady pracowniczej, a jednym z punktów programu było udzielenie absolutorium dyrektorowi. Powód, podobnie jak i inni delegaci, zabierał głos na zebraniu, poświęcając uwagę gospodarce przedsiębiorstwa w 1995 r. Ani w czasie zebrania, ani przed nim powód nikogo nie namawiał do nieudzielenia absolutorium ówczesnemu dyrektorowi, nie nadużył też prawa do krytyki. Powód nie rejestrował przebiegu zebrania na taśmie magnetofonowej i nie przesłał jej do Ministerstwa Rolnictwa. Uczynił to ktoś anonimowo. Powód należycie wykonywał swoje obowiązki pracownicze. W ocenie

Sądu I instancji istnienie sytuacji konfliktowej między pracownikiem a jego przełożonym nie jest wystarczającą przyczyną do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Nie można też wymagać od pracownika, by bezkrytycznie zabiegał o przychyłność przełożonego i akceptował nawet niewłaściwe jego zachowanie. Sąd Rejonowy podkreślił również, że na ogólnym zebraniu załogi w dniu 17 maja 1996 r. powód wypowiadał się będąc do tego upoważniony przez przepisy ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi, rozpoznając apelację złożoną przez stronę pozwaną, wyrokiem z dnia 28 października 1996 r., oddalił tę apelację. Sąd Wojewódzki podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że powód nie przekroczył granic dopuszczalnej krytyki ani też na zebraniu dnia 17 maja 1996 r. nie wyrażał swoich zastrzeżeń w formie przekraczającej dobre obyczaje; nie wyrażał ich także poza ogólnym zebraniem załogi. Zarzuty powoda mieściły się w jego uprawnieniach jako członka ogólnego zgromadzenia załogi i w granicach uprawnień samorządu załogi. Nie mogą więc uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę.

Od powyższego wyroku strona pozwana wniosła kasację zarzucając naruszenie prawa materialnego - art. 32 KP oraz art. 32 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych przez przyjęcie, że dyrektor przedsiębiorstwa państwowego nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę i zatrudnić na jego miejsce osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje, oraz art. 32 i art. 8 KP przez "naruszenie zasady równości stron". Zdaniem strony pozwanej, wykazała ona w sposób dostateczny, że działania powoda były bezprawne i destabilizujące, przekraczające granice uprawnień delegata na ogólne zebranie załogi, a tym samym zagrażające interesowi zakładu pracy. Sądy natomiast nie wykazały, na czym polega bezpodstawność wypowiedzenia mu umowy o pracę i "nie oceniły należycie wagi dowodów w sprawie". Działalność powoda okazała się sprzeczna z celami stosunku pracy, zatem przywrócenie go do pracy byłoby sprzeczne również z art. 8 KP. W konkluzji strona pozwana wniosła "o uchylenie lub zmianę wyroku w całości".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z art. 393<sup>3</sup> KPC wynika, że kasacja - oprócz innych określonych w tym przepisie warunków - powinna zawierać wniosek o uchylenie lub zmianę zaskarżonego wyroku w całości lub w części. Oczywiście, w przepisie tym nie chodzi o to, by pismo, będące kasacją, ograniczało się do powtórzenia wyrażenia ustawowego, lecz o to, by wskazywało, jak zdaniem strony wnoszącej kasację, ma postąpić Sąd Najwyższy uchylając zaskarżony wyrok oraz na czym ma polegać zmiana zaskarżonego wyroku. Jest przecież niewątpliwe, że oprócz radykalnej zmiany wyroku uznającego bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, możliwe jest także inne rozwiązanie wynikające z art. 45 KP.

Pomijając jednak to uchybienie formalne o mniejszym znaczeniu (które nie pozostawia wątpliwości co do stanowiska strony pozwanej), trzeba stwierdzić, że kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw. To prawda, że stosownie do art. 32 § 1 KP każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę, ale gdy chodzi o rozważane wypowiedzenie ze strony pracodawcy, to zgodnie z przepisami Kodeksu pracy podlega ono określonym rygorom, do których między innymi należy konieczność

wykazania zasadności wypowiedzenia (art. 45 KP).

W orzecznictwie sądowym, a także w doktrynie prawniczej panuje zgodność poglądów co do tego, że o przyjęciu zasadności wypowiedzenia umowy o pracę mogą decydować rozmaite przyczyny leżące tak po stronie pracownika, jak i pracodawcy. Z reguły jednak przyczyny te muszą dotyczyć sfery pracy, to znaczy - ujmując w uproszczeniu - sposobu wykonywania pracy, stosunku do obowiązków pracowniczych, zdolności i umiejętności wykonywania określonej pracy ze strony pracownika oraz możliwości i potrzeb zatrudniania ze strony zakładu pracy.

W świetle dowodów, którymi dysponowały Sądy obu instancji, usprawiedliwione jest ich ustalenie, że do powoda jako pracownika, zatrudnionego w pozwanych Zakładach od 28 lat, nie było zastrzeżeń. Przeciwnie, cieszył się szacunkiem przełożonych i współpracowników, czego dowodem były znaczące awanse oraz pełnienie różnych funkcji społecznych i związkowych w zakładzie pracy aż do ostatniej chwili przed wypowiedzeniem umowy o pracę. W świetle tych dowodów uzasadniony jest również wniosek, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były jego wypowiedzi na ogólnym zebraniu delegatów w dniu 17 maja 1996 r., któremu przewodniczył będąc delegatem załogi. Nie budzi też zastrzeżeń ocena Sądów obu instancji, że wystąpienia powoda nie przekraczały dobrych obyczajów i granic dopuszczalnej krytyki ze względu na swoją treść i miejsce dokonania (zebranie delegatów - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975 z. 7-8 poz. 124).

W tej kwestii należy wszakże zwrócić uwagę na niewystarczająco podkreśloną przez Sądy obu instancji okoliczność, że od dnia 10 kwietnia 1995 r. powód był delegatem na zebranie delegatów. Z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24, poz. 123 ze zm.) wynika, że w przedsiębiorstwach, w których liczba zatrudnionych przekracza trzystu pracowników, funkcję ogólnego zebrania pracowników pełni zebranie delegatów wybranych na okres dwóch lat przez pracowników przedsiębiorstwa. Natomiast art. 2 ust. 1 tej ustawy postanawia, że ogólne zebranie pracowników jest organem samorządu załogi, do którego należy "stanowienie w istotnych sprawach przedsiębiorstwa" (art. 1 ust. 2) i które jest "formą bezpośredniego uczestnictwa załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem" (art. 7 ust. 1). Stosownie do art. 10 pkt 3 ustawy do ogólnego zebrania pracowników (zebrania delegatów) należy między innymi dokonanie rocznej oceny działalności rady pracowniczej przedsiębiorstwa oraz dyrektora przedsiębiorstwa. Według zaś art. 11 ustawy ogólne zebranie pracowników (zebranie załogi) ma prawo wyrażania opinii we wszystkich sprawach dotyczących przedsiębiorstwa.

Jak z powyższych przepisów wynika, powód, jako delegat na zebranie delegatów, miał nie tylko prawo, ale i obowiązek wyrażania oceny działalności przedsiębiorstwa i jego dyrektora. Zatem jego zachowanie wynikające z kompetencji przewidzianych wprost w ustawie nie może być poczytane za naruszenie obowiązków pracowniczych, choćby zawierało elementy krytyki pod adresem dyrektora. Należy bowiem podkreślić, że wykonywanie uprawnień i obowiązków delegata na zebranie delegatów nie może być utożsamiane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych i dlatego nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w rozumieniu art. 45 KP.

Podsumowując dotychczasowe rozważania trzeba więc uznać, że wyrok Sądu

Wojewódzkiego oddalający apelację strony pozwanej i przyjmujący za wyrokiem Sądu Rejonowego, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione, nie narusza art. 45 § 1 KP ani art. 32 § 1 KP. Zresztą strona pozwana w skardze kasacyjnej nie powołuje się na naruszenie prawa materialnego odnoszące się do art. 45 KP, gdy zaś chodzi o art. 8 KP, nie wyjaśnia, na czym polega jego naruszenie. Uniemożliwia to Sądowi Najwyższemu dokonanie kontroli zarzutu i oceny jego zasadności. Wreszcie, co się tyczy zarzutu naruszenia art. 32 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze zm.), to wbrew stanowisku skarżącego, przepis ten w sferze stosunku pracy nie może być rozumiany i stosowany w oderwaniu od art. 45 KP. Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę wymaga bowiem zawsze istnienia ważnej i obiektywnej przyczyny.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja strony pozwanej nie ma usprawiedliwionych podstaw, wobec czego oddalił ją stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC.

#### **N o t k a**

Według powołanego w uzasadnieniu **wyroku z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74 (OSNCP 1975 z. 7-8 poz. 124)** pracownik ma nie tylko prawo, ale także obowiązek przeciwdziałania złu, które obserwuje na terenie zakładu pracy; powinien jednak czynić to we właściwej drodze i we właściwej formie; tylko taka krytyka - jeżeli merytorycznie okaże się uzasadniona - przynosi korzyści; o właściwym rozmieszczeniu kadr w przedsiębiorstwie decyduje dyrektor, a nie poszczególny pracownik, który z reguły nie ma pełnego rozeznania w tym zakresie i patrzy na sprawę przez pryzmat własnego interesu.

Natomiast w **wyroku z dnia 12 lipca 1977 r., I PRN 91/77 (nie opublikowany)**, Sąd Najwyższy uznał, że przewidziane w Kodeksie pracy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony, wymaga szczególnie wnikliwej analizy - gdy przyczyną wypowiedzenia jest wysuwanie przez pracownika zarzutów pod adresem kierownictwa zakładu pracy; tylko wyraźne przekroczenie granic krytyki może pozbawić pracownika przyznanej mu przez prawo w takim przypadku ochrony.

=====