



Sygn. akt I PK 156/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 stycznia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa Ryszarda S.  
przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej Spółce Akcyjnej o  
przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 stycznia 2011 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 31 marca 2010 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

**Uzasadnienie**

Powód Ryszard S. w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej Spółce Akcyjnej wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy za pracę doręczonego mu w dniu 13 maja 2009 r., a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie go do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 29 grudnia 2009 r., oddalił powództwo w całości. Sąd Rejonowy ustalił, że powód Ryszard S. po odbyciu nauki zawodu oraz wstępnego stażu pracy dnia 25 kwietnia 1977 r. został zatrudniony u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kontrolera technicznego. Z dniem 1 marca 1990 r. powodowi powierzono stanowisko kierownika Działu Taboru i Kontroli Technicznej. W dniu 11 lipca 2008 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę w części dotyczącej płacy i pracy na stanowisku kierownika działu Taboru i Kontroli Technicznej. Powód przystał na nowe warunki pracy.

U pozwanego pracodawcy osobą upoważnioną do obioru dowodów rejestracyjnych z Urzędu Miejskiego był Jan P. Podczas jego nieobecności dowody te odbierał Ryszard S. okazując za każdym razem upoważnienie prezesa zarządu pozwanej Spółki. W dniu 20 kwietnia 2009 r. w związku z nieobecnością Jana P. powód postanowił odebrać dowód rejestracyjny z Urzędu Miejskiego. W związku z tym, że jego upoważnienie było udzielone przez poprzedniego prezesa, powód przygotował nowe upoważnienie i udał się do prezesa Rafała R. po podpis. W tym czasie prezes miał naradę z kierownikami i nie zgodził się na natychmiastowe podpisanie upoważnienia, chciał bowiem je przeczytać i skonsultować z kierownikiem pionu technicznego i z prawnikiem. Po zebraniu miał umówione kolejne spotkanie. Po zakończonym zebraniu powód podszedł do prezesa stojącego na korytarzu z osobą, z którą miał odbyć spotkanie i podniesionym głosem zwrócił mu uwagę, że pełnomocnictwo jest niepodpisane. Powód w trakcie rozmowy powiedział m.in., że „prezes nie rozumie co się do niego mówi”. Po wymianie zdań z prezesem i uzyskaniu informacji, że tego typu spraw nie rozwiązuje się na korytarzu powód odszedł.

W dniu 22 kwietnia 2009 r. powodowi wymierzono karę porządkową upomnienia z powodu nieprzestrzegania ustalonego w Spółce porządku pracy co

dotyczyło opisanego zdarzenia. Powód w dniu 24 kwietnia 2009 r. wniósł do prezesa zarządu sprzeciw od wymierzonej mu kary porządkowej upomnienia, przy czym złożył go także do wiadomości rady nadzorczej. W sprzeciwie tym podniósł, m.in., że prezes na jego prośbę o podpisanie upoważnienia zareagował tak, jakby naruszono jego „majestat królewski” oraz, że prezes wprowadził z zakładu pracy atmosferę „terroru psychicznego”. Wskazał, że obowiązkiem prezesa jest wysłuchiwanie wszystkich pracowników oraz, że następnym razem problemy pracownicze zgłosi „stróżowi z bramy”.

Dnia 4 maja 2009 r. pracodawca odrzucił sprzeciw powoda od zastosowanej kary upomnienia.

Dnia 13 maja 2009 r. powód otrzymał od pracodawcy pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem. W piśmie tym pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy wskazał zawarcie przez powoda w sprzeciwie od kary od upomnienia nieprawdziwych i ubliżających opinii o prezesie zarządu spółki odnośnie wprowadzenia atmosfery terroru psychicznego, które to opinie następnie upublicznił radzie nadzorczej Spółki. Pracodawca podniósł, że takie zachowanie rażąco przekracza granice dopuszczalnej krytyki, narusza dobre obyczaje i stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego. Ponadto jako przyczynę wypowiedzenia wskazano także kwestionowanie w dniu 20 kwietnia 2009 r. przez powoda w obecności osoby z zewnątrz uwag prezesa zarządu dotyczących sposobu załatwiania ważności dowodów rejestracyjnych i przekazywania ich kierowcom autobusowym, reagowanie w czasie rozmowy podniesionym głosem i sugerowanie m.in., że prezes nie rozumie co się do niego mówi. Pracodawca podał, że takie postępowanie było niedopuszczalne, podważało autorytet prezesa i spółki w oczach „klienta z zewnątrz”.

Sąd Rejonowy uznał, że zachowanie powoda w stosunku do prezesa zarządu pozwanej Spółki w dniu 20 kwietnia 2009 r. było nieadekwatne do sytuacji. Powód nie bacząc bowiem na to, że prezes nie mógł natychmiast zająć się jego sprawą „w sposób permanentny” domagał jej załatwienia. Na korytarzu, w obecności prezesa innej spółki, będącej kontrahentem pozwanej, w sposób głośny przedstawiał swoje racje, a nadto zwrócił prezesowi uwagę, że nie rozumie on co

się do niego mówi. Te okoliczności znajdują potwierdzenie w zeznaniach prezesa zarządu spółki oraz w zeznaniach świadków.

Sąd Rejonowy ustalił, że zawarte w sprzeciwie od kary porządkowej twierdzenia o wprowadzeniu przez obecnego prezesa spółki atmosfery terroru psychicznego są nieprawdziwe. Powód sam przyznał w pozwie, że sformułowania tego użył niefortunnie.

Sąd Rejonowy uznał, że treść sprzeciwu pozwanego od wymierzonej kary upomnienia jest niestosowna, a wręcz obraźliwa i arogancka, o czym świadczy chociażby sformułowanie o naruszeniu „majestatu królewskiego”, czy też wskazanie, że następnym razem powód sprawy służbowe będzie zgłaszał „stróżowi z bramy”. Prezes Rafał R. mógł poczuć się urażony treścią pisma powoda. Jego niezadowolenie ze złożenia tego pisma w radzie nadzorczej było usprawiedliwione. Zanaganne należało też uznać zachowanie powoda w dniu 20 kwietnia 2009 r. Zwracanie się do prezesa w sposób głośny, natarczywy i krytykowanie jego osoby w obecności kontrahenta pozwanej Spółki nie mogło zasługiwać na aprobatę pracodawcy. Wszak powód swoim zachowaniem mógł zdyskredytować pozwaną Spółkę w oczach klienta.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powód przekroczył granice dopuszczalnej krytyki. Troska powoda o dobro zakładu pracy nie uzasadniała jego postępowania.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją złożoną przez powoda.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 31 marca 2010 r., zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powoda Ryszarda S. do pracy w Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej Spółce Akcyjnej na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt I); w pkt II zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.737,02 zł. pod warunkiem podjęcia pracy; w pkt III zasądził od pozwanej na rzecz powoda 30 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zdarzenie z dnia 20 kwietnia 2009 r. stanowiło przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę. Zostało ono powołane w wypowiedzeniu. Pracodawca jednak przede wszystkim złożył powodowi oświadczenie ze względu na treść sprzeciwu od kary upomnienia. Z powodu kwestionowania stanowiska prezesa spółki dotyczącego sposobu załatwiania ważności dowodów rejestracyjnych powód został ukarany upomnieniem.

Zastosowanie takiego środka prawnego nie stoi na przeszkodzie rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy z tej samej przyczyny. Wypowiedzenie było zgodne z prawem od strony formalnej ale – w ocenie Sądu drugiej instancji - niezasadne. Powód całe swoje życie zawodowe związał z PKS-em, poczynając od nauki w szkole przyzakładowej. Za niefortunne uznał Sąd Okręgowy przypisanie prezesowi R. wprowadzenia terroru psychicznego oraz uwagę o stróżu z bramy. Sąd Okręgowy uznał jednak, że analiza treści sprzeciwu powoda od wymierzonej mu kary porządkowej prowadzi do wniosku, że w niniejszej sprawie nie doszło jednak do przekroczenia granic krytyki. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie nie wynika aby powód wcześniej wypowiadał o swoim przełożonym niepocholebne opinie. Niewątpliwie co najmniej pośrednią przyczyną jego zachowania w dniu 20 kwietnia 2009 r. były zdarzenia z jego życia osobistego.

Zdaniem Sądu Okręgowego powód postąpił niewłaściwie. Jednak reakcja pracodawcy była nieadekwatna do przewinienia. Pozwana Spółka należy do Państwa. Powód swoją wieloletnią pracę na pewno przyczynił się do dalszego jej istnienia. Zdaniem Sądu Okręgowego lojalność ze strony pracownika jest obecnie raczej rzadką cechą. W stosunku do takiego pracownika jak powód trzeba być bardziej wyrozumiałym. Tego Prezesowi Spółki zabrakło. Prawdopodobnie podejmując w sposób pośredni decyzję o zwolnieniu powoda kierował się względami ambicjonalnymi.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez pozwaną, w której zarzucono naruszenia prawa materialnego: art. 45 § 1 kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię prowadzącą do uznania, że ogłoszenie przez pracownika nieprawdziwych i ubliżających opinii o prezesie zarządu pracodawcy oraz kwestionowanie - w obecności osoby z zewnątrz - jego uwag dotyczących wykonywanej pracy nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi legitymującemu się wieloletnim zakładowym stażem pracy; art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 30 § 4 kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię prowadzącą do uznania, że do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem nie wystarcza złożenie oświadczenia przez pracodawcę oraz wskazanie prawdziwej i konkretnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w sytuacji, gdy pracownik legitymuje się wieloletnim

zakładowym stażem pracy; a w konsekwencji uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę takiemu pracownikowi nie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy; art. 8 kodeksu pracy przez jego niewłaściwe zastosowanie prowadzące do uznania, iż rozwiązanie przez pozwanego z powodów umowy o pracę było niezasadne, a powód korzysta z ochrony zasad współżycia społecznego pomimo, że sam tych zasad nie przestrzegał; art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie prowadzące do uznania, iż pracownicy posiadający wieloletni staż pracy u danego pracodawcy winni być traktowani w sposób szczególnie uprzywilejowany; naruszenia przepisów postępowania mającego istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez brak wskazania w uzasadnieniu wyroku elementów podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, umożliwiającymi dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania skarżonego orzeczenia - a mianowicie Sąd Okręgowy nie wskazał na czym oparł tezę, że „powód swoją wieloletnią pracą na pewno przyczynił się do dalszego istnienia pozwanej spółki”, zaś pozwany przy zwalnianiu powoda „kierował się względami ambicjonalnymi”; jak również Sąd nie wyjaśnił jakie znacznie przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy ma fakt, że „pозwana spółka należy do Państwa”.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości oraz przyznanie pozwanemu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; ewentualnie uchylenie w całości powyższego wyroku i przekazanie sprawy do sądu, który wydał zaskarżone orzeczenie celem ponownego rozpoznania sprawy; zasądzenie na rzecz skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Nie potwierdził się zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Jak wiadomo, zarzut naruszenia przepisów postępowania jako podstawa skargi kasacyjnej wymaga dla swej skuteczności istotnego wpływu popełnionego

uchybień na wynik sprawy (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). W razie podniesienia zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) wpływ na wynik sprawy zarzucanych mankamentów uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji ma miejsce wyjątkowo. Uzasadnienie wyroku sporządzane jest po jego wydaniu zatem tylko takie jego wady, które uniemożliwiają dokonanie kontroli kasacyjnej orzeczenia mogą uzasadniać podstawę skargi z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. Taki pogląd jest jednolicie przyjmowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Z nowszych orzeczeń można przytoczyć wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 listopada 2010 r. I PK 107/10 LEX 737366 i z dnia 3 września 2010 r. I PK 67/10 LEX 653655. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zostało sporządzone w sposób uniemożliwiający dokonanie kontroli kasacyjnej rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy podał argumenty przemawiające – jego zdaniem – za uznaniem niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Stan faktyczny sprawy nie był sporny w jego zasadniczych elementach. Istota sporu sprowadzała się do oceny zachowania powoda stanowiącego uzasadnienie oświadczenia woli pracodawcy.

Sąd Okręgowy uznał, że zachowanie powoda aczkolwiek „niefortunne” i niezastługujące na aprobatę nie stanowi jednakże dostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który nienagannie przepracował u tego pracodawcy wiele lat, poczynając od nauki w szkole przyzakładowej i nigdy wcześniej nie wypowiadał się niewłaściwie o prezesie. Sąd wspominał też o pośredniej o przyczynie zachowania powoda – zdarzeniu z jego życia osobistego. W apelacji znalazła się wzmianka o śmierci żony powoda i o to zdarzenie prawdopodobnie chodzi. Te okoliczności doprowadziły Sąd drugiej instancji do odmiennej od przedstawionej w orzeczeniu Sądu Rejonowego oceny zasadności wypowiedzenia. Zasadność wypowiedzenia w ujęciu art. 45 § 1 k.p. podlega ocenie w okolicznościach każdej indywidualnej sprawy. W orzecznictwie wypracowano wprawdzie pewne kryteria oceny, jednakże nie mają one charakteru skodyfikowanego zbioru. Nie można określić tych kryteriów jako „sztywne”, mające zastosowanie w każdej sprawie bez względu na jej indywidualny charakter. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi ani być zawiniona przez pracownika. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał zwykły charakter wypowiedzenia, co nie jest równoznaczne z aprobatą braku wystarczającej jego

przyczyny (np. w wyrokach: z dnia 7 października 2009 r. III PK 34/09 LEX 560866, z dnia 19 lutego 2009 r. II PK 156/08 LEX 736723, z dnia 3 sierpnia 2007 r. I PK 79/07 M.P.Pr 2007/12/651, i z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/00 Pr. Pracy 2002/10/34). Reakcja pracodawcy na zachowanie pracownika w postaci wypowiedzenia umowy o pracę musi być uznana za odpowiednią czyli uzasadniającą złożone oświadczenie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sąd Okręgowy podał argumenty, które w jego ocenie świadczą o niewspółmierności reakcji pracodawcy na niefortunne wypowiedzi i zachowanie powoda niezasługujące na aprobatę. W przepisie art. 45 §1 k.p. stanowiącym podstawę skargi kasacyjnej strony pozwanej, użyty został zwrot niedookreślony („wypowiedzenie .....nieuzasadnione”), co sprawia, że skuteczność tej podstawy mogłaby mieć miejsce tylko wówczas, gdyby Sąd drugiej instancji w wyraźnie wadliwy sposób wyłożył ten przepis albo nie przedstawił argumentów przemawiających za dokonaną oceną. Taka sytuacja nie ma miejsca w rozpoznawanej sprawie. Dlatego też zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. nie mógł zostać uznany za zasadny.

Pozostałe zarzuty naruszenia prawa materialnego nie odpowiadają przesłankom prawnym zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy nie naruszył art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., gdyż nie wypowiedział – bezpośrednio ani pośrednio- poglądu o tym, że do rozwiązania umowy o pracę nie wystarcza złożenie oświadczenia woli przez pracodawcę oraz wskazanie przez niego prawdziwej i konkretnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie ani że wypowiedzenie nie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Sąd poddał jedynie ocenie zasadność wypowiedzenia; inaczej mówiąc uznał, że prawdziwa i konkretna przyczyna podana przez pracodawcę nie stanowi dostatecznej przyczyny wypowiedzenia. Sąd Okręgowy nie stosował art. 8 k.p. Nie powołał się na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego żadnej ze stron stosunku pracy. Przepisy art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p. również nie były stosowane. Nie można zarzucić Sądowi Okręgowemu, że naruszył wyrażone w tych przepisach: nakaz równego traktowania pracowników i zakaz dyskryminacji. Sąd nie wyraził przekonania, że pracownicy o wieloletnim stażu powinni być uprzywilejowani. Wyraził natomiast słuszny pogląd, że waga zarzutu stanowiącego przyczynę



wypowiedzenia winna być odniesiona do dotychczasowej pracy pracownika, pozwala to bowiem ocenić, czy zdarzenie niemające charakteru szczególnie rażącego było wyjątkiem na tle długoletniej nienagannej pracy i jako takie nie powinno spotkać się z reakcją pracodawcy w postaci wypowiedzenia umowy o pracę.

Z tych przyczyn skarga została oddalona na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.