

Wyrok z dnia 13 października 1999 r.

I PKN 296/99

Troska o interesy spółki ze strony wspólnika będącego jej pracownikiem nie może usprawiedliwiać jego nagannego postępowania polegającego na obrażaniu prezesa zarządu spółki, przypisywaniu mu cech poniżających w opinii publicznej, pomijaniu go przy podejmowaniu decyzji. Postępowanie takie jako lekceważące dobre obyczaje i szkodzące dobremu imieniu pracodawcy, może być uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 października 1999 r. sprawy z powództwa Jana D. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu „M.” Sp. z o.o. w G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 23 lutego 1999 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 100 zł (sto złotych) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy w Gdańsku wyrokiem z dnia 24 listopada 1998 r. oddalił powództwo Jana D. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu – spółce z o.o. w G. o przywrócenie do pracy i obciążył go obowiązkiem zapłaty na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego. Ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie od 1 grudnia 1994 r. na stanowisku dyrektora na podstawie umowy o pracę. W piśmie z dnia 6 listopada 1997 r. złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dniem 1 grudnia 1997 r., na co uzyskał zgodę. Jednak w kolejnym piśmie z dnia 16 stycznia 1998 r. powód cofnął swoje oświadczenie, a

pracodawca wyraził gotowość zatrudnienia powoda na podstawie nowej umowy o pracę. W dniu 1 kwietnia 1998 r. doszło do zawarcia umowy na czas nie określony, jednak nie na ostatnio zajmowanym stanowisku, lecz na stanowisku kierownika. Pismem z dnia 28 maja 1998 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, podając jako przyczyny: utratę zaufania do niego, wielokrotne naruszenie zasad współżycia społecznego, kwestionowanie zasadności decyzji pracodawcy, podważanie jego dobrego imienia, naruszanie porządku w zakładzie pracy utrudniające pracę pracownikom biura, wszczynanie awantur i obrażanie prezesa w obecności innych osób. Oświadczenie pracodawcy zostało wręczone powodowi dnia 29 maja 1998 r., lecz odmówił jego przyjęcia. Oświadczenie to nie zawierało pouczenia o możliwości odwołania się powoda do sądu pracy, lecz pozew został przez niego wniesiony w terminie.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że powód posiada w pozwanej spółce 48% udziałów. Od połowy 1997 r. zaczął narastać konflikt między nim i prezesem Zarządu Spółki Barbarą R.-M. wskutek zarzutów dotyczących niewłaściwego zarządzania Spółką i powodowania strat finansowych. Powód domagał się od prezesa „zagrabionych pieniędzy”, a na rozprawie w dniu 19 listopada 1998 r. nazwał ją „złodziejką”. W wyniku tego konfliktu dochodziło wielokrotnie z inicjatywy powoda do awantur. Do marca 1998 r. awantury te odbywały się w gabinecie prezesa, lecz były słyszalne dla innych. W kwietniu 1998 r. powód w obecności pracownicy Krystyny P. wykrzykiwał, że prezes R.-M. jest „kobietą rozwiązłą” i przypisywał jej postępowanie naruszające jej godność osobistą. Zarzuty te wypowiadał także bardzo często w obecności osób nie będących pracownikami. W obecności pracowników kwestionował decyzje podejmowane przez prezesa i prowadził rozmowy z kontrahentami nie uzgadniając swoich decyzji dotyczących działalności Spółki z prezesem, mimo że został do tego zobowiązany. Powód używał też słów obelżywych, wręcz wulgarnych także w stosunku do pracowników, gdy – jego zdaniem – źle wykonywali pracę.

Powyższych ustaleń dokonał Sąd Rejonowy na podstawie zeznań świadków, dokumentów i przesłuchania strony pozwanej, uznając, że są one wystarczającym uzasadnieniem dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy zaznaczył też, że wprawdzie niekorzystna atmosfera w pracy wywołana przez powoda istniała już w drugiej połowie 1997 r., lecz pracodawca ponownie zatrudnił go wiosną 1998 r., gdyż doceniał jego doświadczenia zawodowe i zaangażowanie i liczył na poprawne ułożenie się jego stosunków zarówno z prezesem Zarządu, jak i z pracow-

nikami. Ponieważ jednak zachowanie się powoda wywoływało, jak poprzednio, sytuację stresową i niekorzystną dla prawidłowego funkcjonowania Spółki, wypowiedzenie umowy o pracę stało się konieczne i – zdaniem Sądu Rejonowego - było uzasadnione w rozumieniu art. 45 KP.

Jednocześnie Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, dlaczego nie uwzględnił dowodu ze świadków wskazanych przez powoda. Uznał mianowicie, że okoliczności, co do których mieli zeznawać świadkowie, nie mają znaczenia dla oceny zasadności dokonanego wypowiedzenia. Krzysztof M. miał bowiem zeznawać na temat nieprawidłowości w przyjmowaniu towarów i wydawaniu ich na elewator już po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, Irena G. – na temat nieprawidłowości w gospodarce, polegających na niedokonywaniu w terminie zapłaty kontrahentom, a Brygida M. – na temat współpracy z powodem. Ponadto Sąd Rejonowy ocenił zeznania Bogumiły K. jako nie mające znaczenia dla dokonania ustaleń, gdyż dotyczyły zachowania się powoda wobec świadka. Do tego także miał zmierzać dowód z zeznań Brygidy M. W konkluzji Sąd pierwszej instancji stwierdził, że słuszne intencje, którymi kierował się powód, nie mogą stanowić usprawiedliwienia dla jego nagannego zachowania.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 23 lutego 1999 r. oddalił apelację powoda, nie uwzględnivszy wniosku o przeprowadzenie w postępowaniu apelacyjnym dowodu ze świadków Krzysztofa M., Ireny G. i Brygidy M. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że okoliczności, które mieli stwierdzić wskazani świadkowie, nie były ważne dla rozstrzygnięcia sprawy. Jej istotą była bowiem ocena wypowiedzenia z punktu widzenia wymagań formalnych oraz istnienia ważnej i rzeczywistej jego przyczyny. Ocena ta wypadła zbieżnie ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, gdyż według Sądu Okręgowego rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było nieprzestrzeganie przez powoda zasad współżycia społecznego w miejscu pracy, godzące w godność osobistą prezesa Zarządu i innych pracowników oraz stwarzające zagrożenie dla prawidłowego działania Spółki. Słuszność intencji powoda nie mogła być więc przeciwstawiana – jako usprawiedliwienie - jego nagannemu postępowaniu.

W kasacji od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 227 KPC przez dokonanie wadliwej oceny okoliczności mających wynikać z zeznań Krzysztofa M., Ireny G. i Brygidy M. oraz art. 3, art. 477¹ § 1, art. 232 i art. 233 KPC wskutek wydania wyroku na podstawie niekompletnego materiału dowodowego, co jest równoznaczne z pozbawieniem powoda możliwości obrony

jego praw. Zdaniem powoda przyczyną konfliktu z władzami spółki były zarzuty pod adresem tych władz, dotyczące działania na niekorzyść Spółki i jej wspólników. Są to okoliczności ważne, gdyż – wbrew temu, co przyjęły Sądy obu instancji – nie jest możliwe oddzielenie sfery stosunku pracy od sfery stosunków istniejących wewnątrz spółki. Przeprowadzenie zaś dowodów dotyczących tylko realizacji stosunku pracy uniemożliwiło prawidłowe ustalenie przyczyny wypowiedzenia i doprowadziło do wysnucia „zdeformowanych” wniosków prawnych.

Przytaczając powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku albo o uchylenie orzeczeń Sądów obu instancji i przekazanie sprawy sądowi właściwemu do jej rozpoznania.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 227 KPC stanowi, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Istotność ta wynika z przedmiotu postępowania i wiąże się z twierdzeniami stron oraz z okolicznościami faktycznymi uzasadniającymi żądanie (art. 187 § 1 pkt 1 KPC). Gdy chodzi o rozpoznawaną sprawę, to z punktu widzenia prawa materialnego (art. 45 § 1 KP) istotne znaczenie ma dla jej rozstrzygnięcia okoliczność, czy istniały uzasadnione przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i czy wobec tego przysługiwało mu roszczenie o przywrócenie do pracy.

W tej kwestii Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, w następstwie którego zgodnie z jego wynikami ustalił, że między powodem a prezesem Zarządu Barbarą R.-M. istniał konflikt wywołany przez powoda. Powód bowiem zarzucał prezesowi niewłaściwe zarządzanie spółką, wręcz grabież pieniędzy, przypisywał jego postępowaniu cechy poniżające go w opinii publicznej, obrażał w obecności pracowników i osób trzecich, a ponadto – mimo wyraźnego zastrzeżenia – nie uzgadniał z nim podejmowanych decyzji. Powyższe ustalenia należy ocenić jako istotne i niezbędne z punktu widzenia art. 45 § 1 KP. Na ich podstawie Sądy obu instancji mogły uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Powód, zwalczając z kolei postawione mu przez pracodawcę zarzuty, powinien udowodnić, że nie miały miejsca fakty powołane przez stronę pozwaną (nieprawdziwość przyczyny), albo że jego naganne postępowanie zasługiwało na usprawiedliwienie jako

„mniejsze zło” od tego, które wynikało z działania władz Spółki na niekorzyść Spółki i jej wspólników.

Jednak w kasacji skarżący nie zakwestionował ustalenia, że był w konflikcie z władzami Spółki, jak również nie zaprzeczył przyjętym przez Sądy faktom, świadczącym o jego wielokrotnym i rażąco niewłaściwym zachowaniu się w miejscu pracy. Powołał się ogólnie na podnoszoną już w postępowaniu przedkasacyjnym nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia i stwierdził, że ze względu na brak kontaktu z władzami spółki nie mógł dopuścić się zarzucanych mu uchybień; poza tym „był lojalnym i rzetelnym pracownikiem” i nie popadał w konflikt w innymi pracownikami. Gdy chodzi o rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia, to – zdaniem powoda – mogłyby być ustalone po przeprowadzeniu dowodów podanych we wniosku z dnia 14 października 1998 r., których nie dopuściły Sądy obu instancji. Na tym właśnie polega naruszenie przez Sąd Okręgowy przepisów postępowania wskazanych w kasacji.

Oceniając powyższe stanowisko należy zauważyć, że w piśmie procesowym z dnia 10 października 1998 r., którego uzupełnieniem – jak to określił pełnomocnik powoda – był wniosek dowodowy z dnia 14 października 1998 r., powód wyjaśnił, że wyłączną przyczyną konfliktów, narastających od września 1997 r. między nim a prezesem Zarządu, było ujawnienie faktów niegospodarności, niespłacania zadłużeń, nieprawidłowego zarządzania Spółką, zaś uściślając te okoliczności podał na rozprawie dnia 19 listopada 1998 r., że Krzysztofowi M. znana jest sprawa „nieprawidłowości w przyjmowaniu i wydawaniu towarów na elewator w okresie po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem oraz toku przyjmowania i wydawania towarów w trakcie zatrudnienia powoda”, Irenie G. – sprawa nieprawidłowości w gospodarce, polegających na niepłaceniu kontrahentom w terminie płatności, natomiast Brygida M. mogłaby zeznać na temat „współpracy z powodem”.

Sąd Rejonowy rozważając znaczenie wskazanych przez powoda dowodów uznał, że nie mogły być przydatne przy rozstrzygnięciu o zasadności wypowiedzenia mu umowy o pracę, a stanowisko to zaakceptował Sąd Okręgowy. Wbrew pogładowi zawartemu w kasacji, również Sąd Najwyższy nie dopatrywał się ich związku z przedmiotem postępowania. Przy pomocy tych dowodów powód chciał bowiem wykazać okoliczności zaistniałe już po rozwiązaniu z nim umowy o pracę, a ponadto okoliczności związane z prowadzeniem działalności przez Spółkę, które nie były przyczyną wypowiedzenia umowy, choć mogły być przyczyną konfliktu między powodem, skupiającym 48% udziałów w Spółce, a władzami Spółki. Pominięcie jednak

tych dowodów nie mogło wywrzeć wpływu na wynik sprawy. Postępowanie dowodowe ujawniło bowiem permanentne tak rażąco niewłaściwe postępowanie powoda, że gdyby nawet podyktowała je troska o interesy własne Spółki i jej wspólników, stanowiłoby wystarczającą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Nie jest też zasadny zarzut skarżącego, że wskutek nieuwzględnienia przez Sądy obu instancji wniosku został pozbawiony możliwości obrony swoich praw. Powód bowiem składał obszerne wyjaśnienia, był szczegółowo przesłuchany w charakterze strony, składał również pisma procesowe i kopie swojej korespondencji z prezesem Zarządu, a także dokumenty. Wprawdzie art. 232 KPC stanowi, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, lecz ocena, które fakty mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 KPC), należy do sądu. Okoliczności dotyczące podłoża konfliktu nie miały zasadniczego znaczenia w sprawie, zaś w świetle ustaleń dotyczących przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę pominięcie zgłoszonych przez powoda dowodów nie mogło wywrzeć istotnego wpływu na jej wynik.

Z przedstawionych względów nietrafny okazał się zarzut naruszenia wymienionych w kasacji przepisów postępowania, przy czym zarzut naruszenia art. 477¹ § 1 KPC wskutek jego niezastosowania w postępowaniu apelacyjnym – także niezrozumiały. Dlatego Sąd Najwyższy stosownie do art. 393¹² KPC orzekł o oddaleniu kasacji.

=====