

Wyrok z dnia 7 września 2000 r.

I PKN 11/00

Pracownik może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiedzieć się w sprawach dotyczących organizacji pracy.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 września 2000 r. sprawy z powództwa Zdzisława P. przeciwko Gospodarstwu Rybackiemu Skarbu Państwa w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 10 września 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gnieźnie wyrokiem z dnia 17 marca 1999 r. przywrócił powoda Zbigniewa P. do pracy w Gospodarstwie Rybackim Skarbu Państwa w S. na warunkach sprzed wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez stronę pozwaną dnia 27 lutego 1998 r. Ustalił, że powód był zatrudniony w Gospodarstwie Rybackim w charakterze rybaka stawowego od 1980 r. Do jego obowiązków należał nadzór nad 30 stawami na obszarze P.-M. oraz nad pracownikami wykonującymi swoje zadania na tym terenie, a ponadto organizacja odłowów ryb i pilnowanie stawów przed kłusownikami. Do pracy powoda nie było zastrzeżeń, o czym świadczy brak uwag i kar porządkowych w aktach osobowych. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana podała utratę zaufania do powoda wynikającą z podejrzania o kradzież i handel rybami, krytykowanie kwalifikacji i przydatności osób pełniących funkcje kierownicze oraz innych pracowników, wprowadzanie atmosfery niepokoju i nerwowości w codziennej pracy. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że nie było podstaw do wypowiedzenia powodowi

umowy o pracę. Gdy chodzi o utratę zaufania, uzasadnianą przez stronę pozwaną informacją anonimową, z której wynikało, że powód handluje rybami, a ponadto faktem znalezienia w zamkniętej przez powoda skrzyni – basenie około 50 kg karpia, Sąd Rejonowy ustalił, że powód – zgodnie ze zwyczajami panującymi w gospodarstwach rybackich – pozyskiwał dla siebie w czasie jesiennego sezonu odłowowego pewną ilość ryb. Tak również robili inni pracownicy, gdyż w pozwanym Gospodarstwie od wielu lat pracownikom zatrudnionym przy odłowach jesiennych przysługiwało po 5 ryb ze stawów większych i po 3 ryby ze stawów mniejszych. O ile jednak inni pracownicy zabierali ryby na bieżąco, o tyle powód zostawiał swoje w basenie, z przeznaczeniem dla koleżanki na wesele. Zarówno administrator, jak i inni pracownicy wiedzieli, że powód od pewnego czasu odkłada swoje ryby do basenu w magazynie. Sąd Rejonowy zaznaczył, że komisyjne otworenie przez administratora skrzyni z rybami nastąpiło wskutek anonimowej informacji o tym, że powód handluje kradzionymi rybami. Jednak poza powołaniem się na tę informację strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów uzasadniających utratę zaufania do powoda, natomiast 50 kg ryb odpowiadało około 30 sztukom o wadze od 1 kg do 1,5 kg każda sztuka, czyli takiej ilości wagowej, jaką stwierdziła strona pozwana w basenie w listopadzie 1998 r. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód miał bardzo dobrą opinię, gdyż pilnował mienia Gospodarstwa i zwalczał kłusownictwo. Przytoczył też, jako charakterystyczną, wypowiedź świadka Józefa N. - strażnika Państwowej Straży Rybackiej, z której wynikało, że „ze zwolnienia powoda z pracy najbardziej cieszą się kłusownicy, gdyż powód miał dla nich twardą rękę”. Sąd pierwszej instancji nie uznał za skuteczny zarzutu pracodawcy, według którego powód wprowadzał nerwową atmosferę w pracy i był konfliktowy. Przyczyną takiej opinii o powodzie była bowiem jego krytyczna postawa wobec niektórych pracowników za złą jakość ich pracy, zgłaszanie administratorowi faktów nietrzeźwości pracowników, wypowiedanie własnych uwag i ocen na temat organizacji pracy, planu zajęć na poszczególne dni, co należało do administratora. Jednak krytyka ze strony powoda mieściła się w dopuszczalnych granicach, a w żadnym razie nie polegała na obrażaniu przełożonego. Gdy chodzi o ocenę dowodów, Sąd Rejonowy wyjaśnił, że dał wiarę tym świadkom, którzy „sami pracowali dobrze, nie byli przyłapywani na pijaństwie i innych uchybieniach pracowniczych” (Eugeniusz Z., Wiesław C., Marcin S.), gdyż – w ocenie Sądu Rejonowego – ich zeznania zasługiwały na wiarę, a nie zeznania tych świadków, którzy mieli niechętny stosunek do powoda ze względu na zwracane im, jako pracownikom, uwagi

dotyczące niewłaściwego wykonywania obowiązków, picia alkoholu, kłusownictwa, oraz tych, których stanowiska uważał za zbędne. Sąd Rejonowy wskazał, że na zaufanie zasługiwały ponadto zeznania funkcjonariuszy Państwowej Straży Rybackiej – Józefa N. i Sylwestra J., którzy oceniali pozytywnie pracę powoda, oraz zeznania Rafała G. - specjalisty produkcji rybackiej, który stwierdził, że on również dobrze oceniał powoda jako pracownika, gdyż z powierzonych zadań wywiązywał się bez zastrzeżeń, a nawet wykazywał własną inicjatywę; co się zaś tyczy wydawanych przez administratora poleceń, to powód je wykonywał, chociaż krytykował.

W konkluzji Sąd pierwszej instancji uznał, że powód nie dał podstaw do wypowiedzenia mu umowy o pracę, ponieważ nie przekroczył granic dopuszczalnej krytyki wobec przełożonego ani też nie mógł spowodować utraty zaufania do siebie, zaś konflikt między nim a przełożonym miał swoje źródło w niechętnym przyjmowaniu krytycznych uwag przez przełożonego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 10 września 1999 r. oddalił apelację strony pozwanej, opartą za zarzucie sprzeczności istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie, że zeznania świadków wskazanych przez powoda są bardziej wiarygodne niż świadków podanych przez stronę pozwaną.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że ustalenia zawarte w zaskarżonym wyroku zostały oparte „na zeznaniach szerokiego kręgu świadków” wskazanych przez obie strony. Z zeznań tych rzeczywiście wynikało, że na konfliktowość powoda wskazywali pracownicy, którzy mu „podpadli” z uwagi na nienależyte wykonywanie pracy, pijaństwo itp., natomiast tezy o konfliktowości powoda zupełnie nie potwierdzili ci świadkowie, do których pracy nie było zastrzeżeń. Nie znalazła również oparcia w zebranych dowodach teza pracodawcy o kradzieży ryb przez powoda, oparta zresztą na anonimowej informacji. Co więcej, żaden z zarzutów stawianych powodowi nie znalazł odzwierciedlenia w jego aktach osobowych. Sąd Okręgowy nie dopatrył się także w postępowaniu powoda jako pracownika naruszenia dobrych obyczajów, zasad dobrej wiary i innych wartości, które powinny obowiązywać w miejscu pracy. Uznał, że z punktu widzenia art. 100 § 2 pkt 6 KP nie można czynić powodowi zarzutu dlatego, że starannie i sumiennie wykonywał swoje obowiązki i że tego samego wymagał od innych pracowników. Nie można mu też poczytywać za złe tego, że otwarcie wypowiadał się w sprawach dotyczących organizacji pracy, podziału zadań oraz w innych kwestiach związanych z funkcjonowaniem Gospodarstwa Rybackiego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, apelacja strony pozwanej stanowi polemikę z ustaleniami Sądu pierwszej instancji, który dokonał oceny dowodów bez naruszenia art. 233 § 1 KPC.

W kasacji od powyższego wyroku strona pozwana wniosła o jego uchylenie, a także o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w Gnieźnie z dnia 17 marca 1999 r. i o przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Podstawę kasacji stanowi naruszenie art. 233 § 1 KPC, polegające na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że „świadkowie powoda są lepiej zaznajomieni w sprawie, a złożone przez nich zeznania są bardziej wiarygodne niż zeznania złożone przez świadków wskazanych przez pozwanego, co miało istotny wpływ na wynik sprawy”.

Strona pozwana zwróciła uwagę na to, że chociaż spośród szesnastu świadków siedmiu wystawiło powodowi dobrą opinię, to jednak były to osoby, których zeznania nie mogły być uznane za miarodajne, gdyż na przykład Marcin S. jako stażysta (student Akademii Rolniczej) odbywał jedynie praktyki w Gospodarstwie Rybackim, Józef N. i Sylwester J. byli funkcjonariuszami (strażnikami) Państwowej Straży Rybackiej i nie mogli nic wiedzieć o atmosferze panującej w zakładzie pracy i o stosunku powoda do przełożonego, Eugeniusz Z. był tylko "okazjonalnie zatrudniony" w Gospodarstwie Rybackim i tylko sporadycznie mógł czynić spostrzeżenia co do zachowania powoda wobec przełożonego, wreszcie Wiesław C. nie brał udziału w porannych apelach, podczas których najczęściej dochodziło do utarczek słownych i nieakceptowania przez powoda decyzji administratora. Gdy natomiast chodzi o pozostałych świadków, to czterech spośród nich (Urszula G., Grażyna L., Franciszek W. i Mirosław M.) potwierdziło używanie przez powoda słów obraźliwych pod adresem przełożonego (administratora), złe traktowanie pracowników, niewłaściwą formę wypowiedzi na porannych apelach. Zdaniem strony pozwanej, zachowanie powoda podważało prestiż pracodawcy i samo w sobie stanowiło wystarczającą przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Ocena powoda jako dobrego fachowca nie wystarcza, gdy istniały podstawy do przypisania mu konfliktowości, arogancji i niewłaściwego stosunku do przełożonego

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie mogła być uwzględniona, gdyż ocena – jako słusznego – zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC prowadziła do podważenia prawa sądu do swobodnej oceny dowodów.

Przedewszystkim należy zauważyć, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC odniosła strona pozwana do ustaleń dotyczących przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w postaci wprowadzenia przez powoda atmosfery niepokoju i nerwowości w codziennej pracy oraz jego nagannego stosunku do administratora i niektórych pracowników. Nie została natomiast podtrzymana w kasacji przyczyna w postaci utraty do powoda zaufania w związku z podejrzeniem zgromadzenia w celu sprzedaży 50 kg ryb. Jednocześnie strona pozwana przyznała w kasacji, że zdaniem pracowników Gospodarstwa Rybackiego powód był dobrym fachowcem. Do tej oceny powoda należy jeszcze dodać – co wynika z dokonanych w sprawie ustaleń – że ma on nie tylko kwalifikacje ze względu na ukończenie technikum rybackiego, uzyskanie tytułu technika rybactwa o specjalności rybactwo stawowe, jeziorowe i rzeczne oraz dwudziestoletni staż pracy, ale także właściwy stosunek do zjawisk niepożądanych w Gospodarstwie Rybackim – kłusownictwa i nadużywania przez pracowników alkoholu. Z ustaleń w sprawie wynika również, że ta zaangażowana postawa powoda, jak również zwracanie uwagi tym pracownikom, którzy niedbale wykonywali swoje obowiązki, wyrobiło mu opinię człowieka „nadgorliwego”, który „się czepia”.

Sąd Okręgowy słusznie podkreślił, że nie można czynić pracownikowi zarzutu z tego powodu, iż starannie i sumiennie wykonuje swoje obowiązki i tego samego wymaga od osób, z którymi pracuje. Słusznie również podniósł, że pracownik nie może być pozbawiony możliwości otwartego i krytycznego wypowiedzania się w sprawach dotyczących organizacji pracy, takich jak kolejność czynności czy podział zadań, zwłaszcza gdy sprawy te są omawiane na porannych apelach, zwołanych w tym celu z udziałem pracowników.

Sąd drugiej instancji przyjął zarazem, że powód w swoich wypowiedziach nie przekroczył granic dozwolonej krytyki i nie obrażał przełożonego. Wbrew stanowisku wyrażonemu w kasacji, świadkowie Urszula G. i Grażyna L. nie podały przykładów świadczących o ordynarnym i obraźliwym odnoszeniu się powoda do administratora. Wyjaśniły bowiem, że o przypadkach takiego zachowania się słyszały od innych pracowników (Urszula G.) lub że nie pamiętają używanych przez powoda słów (Grażyna L.). Trzeba przy tym zwrócić uwagę na trafne spostrzeżenie Sądu Okręgowego, że w aktach osobowych powoda nie ma żadnej wzmianki o jego niewłaściwym zachowa-

niu się w stosunku do przełożonego i współpracowników, chociaż na podstawie stawianych mu zarzutów uzasadniony jest wniosek, że konflikt między administratorem Gospodarstwa Rybackiego a powodem trwa już dłuższy czas. Sąd Okręgowy, dokonując oceny dowodów, nie popadł też w sprzeczność swojej oceny z treścią zeznań Mirosława M. i Franciszka W., gdyż nie przedstawili oni osoby powoda w tak negatywnym świetle, w jakim ukazała go strona pozwana w kasacji. Pierwszy z nich stwierdził bowiem na temat powoda tylko to, że powód miał do niego uwagi i „chciał nieraz, aby robił coś innego niż to, co polecił administrator” oraz że na jednym z apelii powód niestosownie skomentował decyzję administratora. Drugi zaś świadek zeznał, iż powód źle odnosił się do niektórych pracowników i zarzucał im, „że są niedobrzy”. Jednak nie udzielił odpowiedzi na pytanie przewodniczącego składu orzekającego, czy zarzuty wobec nich były słuszne. Również o zachowaniu powoda wobec przełożonego świadek ten nie powiedział niczego konkretnego, a zwłaszcza nie mógł przytoczyć wulgarnych słów, którymi jakoby powód „odzywał się do administratora”.

Podsumowując zatem przytoczone uwagi należy wyrazić stanowisko, że gdyby zalety powoda jako pracownika nie wytrzymały próby porównania z ujemnymi cechami jego osobowości, to uzasadniony byłby wniosek, że strona pozwana postąpiła słusznie wypowiadając mu umowę o pracę. Jednak Sąd Okręgowy trafnie uznał, że taki wniosek był nieusprawiedliwiony.

Z tych zatem względów i stosownie do art. 393¹² KPC Sąd Najwyższy oddalił kasację.

=====