



Sygn. akt II PK 82/08

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Zbigniew Hajn

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa J. A.

przeciwko Powiatowemu Urzędowi Pracy

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 4 listopada 2008 r.,

skargi kasacyjnej powódki

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 14 grudnia 2007 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 14
grudnia 2007 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu

Pracy z dnia 28 czerwca 2007 r., którym oddalono powództwo J. A. o przywrócenie do pracy w pozwanym Powiatowym Urzędzie Pracy.

Sąd drugiej instancji zaaprobował poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi powódka była zatrudniona u pozwanego od roku 1991, ostatnio w charakterze inspektora. W dniu 28 września 2006 r. doręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę, motywowane pogarszającą się jakością pracy – częstym popełnianiem błędów przy przygotowywaniu decyzji i pism, nienanoszeniem danych na karty rejestracyjne, podpisaniem decyzji administracyjnej bez posiadania stosownego upoważnienia, niewłaściwym odnoszeniem się do interesantów, współpracowników i przełożonych oraz odmową wykonania polecenia służbowego dyrektora w dniu 26 czerwca 2006 r. Wręczenia pisma dotyczącego rozwiązania stosunku pracy dokonywała przełożona powódki – zastępca dyrektora placówki, która miała ze sobą plik błędnych, według pracodawcy, decyzji i chciała z nimi zapoznać pracownicę, a ponadto wskazać na inne jej błędne czynności i niewłaściwe zachowania. Według Sądu, doszło zatem ze strony pracodawcy co najmniej do próby szerszego zapoznania powódki z zarzutami wobec jej pracy i okazania jej błędnych decyzji. J. A. nie przyjęła wypowiedzenia, które zostało jej także odczytane.

W kwestii sposobu wykonywania przez powódkę jej obowiązków pracowniczych Sąd uznał, iż dopuściła się ona szeregu uchybień i błędów, w tym ponad dwudziestu wyspecyfikowanych w treści uzasadnienia wyroku. W toku postępowania sądowego potwierdzone zostało również, iż J. A. wydała i podpisała decyzję z dnia 26 czerwca 2006 r. o utracie statusu bezrobotnego, do czego nie miała upoważnienia, jak również nie wykonała polecenia dyrektora w dniu 26 czerwca 2006 r. bez żadnej ważnej przyczyny. W podstawie faktycznej rozstrzygnięcia przyjęto nadto, że powódka czasami zachowywała się niegrzecznie wobec interesantów, była także nieprzyjemna, a czasem złośliwa w stosunku do części współpracowników, odnosiła się lekceważąco i arogancko do swojej przełożonej – zastępcy dyrektora, a ostatnie tego rodzaju zdarzenie miało miejsce w dniu 27 września 2006 r.

Sąd odwoławczy za prawidłową uznał też ocenę prawną ustalonego w sprawie stanu faktycznego, przyjmując że wskazane przez pracodawcę przyczyny

wypowiedzenia powódce umowy o pracę były prawdziwe, konkretne, sformułowane w sposób jasny i zrozumiały oraz uzasadniały w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z pracownicą w tym trybie stosunku pracy. W szczególności Sąd ten zaakcentował, że powódka została zapoznana przez swoją przełożoną z treścią błędnych decyzji, a zatem warunek konkretyzacji tej przyczyny wypowiedzenia w sposób umożliwiający pracownicy rozeznanie co do jej zasadności został spełniony. W ocenie Sądu drugiej instancji, powódka zdawała sobie sprawę z tego, czego dotyczy wskazany w wypowiedzeniu zarzut niewłaściwego odnoszenia się do interesantów, współpracowników i przełożonych, a właściwa konkretyzacja pozostałych przyczyn wypowiedzenia (podpisanie decyzji bez upoważnienia i odmowa wykonania polecenia służbowego) nie budzi żadnych wątpliwości. Sąd Okręgowy podniósł nadto, że z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie wynika, iż powódka od dłuższego czasu w sposób wadliwy wykonywała swoje obowiązki i był to stan permanentny, który w konsekwencji w wyniku kumulacji negatywnych zachowań pracownicy musiał skutkować wypowiedzeniem jej umowy o pracę, wobec czego nie można uznać, ażeby upływ czasu od poszczególnych tego rodzaju zachowań powódki do daty wypowiedzenia jej umowy o pracę mógł wpłynąć na dezaktualizację przyczyn tego oświadczenia woli pracodawcy.

Odnosząc się do zarzutu apelującej naruszenia art. 51 k.p.c., co miało polegać na niepoinformowaniu przez przewodniczącego składu orzekającego w Sądzie pierwszej instancji o zachodzącej jakoby podstawie jego wyłączenia określonej w art. 49 k.p.c., Sąd odwoławczy wskazał, że pomiędzy sędzią a powódką doszło jedynie do kontaktu służbowego o charakterze incydentalnym i to przed dziewięciu laty (sędzia był interesantem Urzędu Pracy), który nie jest stosunkiem osobistym w rozumieniu art. 49 k.p.c. uzasadniającym wyłączenie sędziego.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiodła powódka, która skarżąc wyrok w całości, zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p., poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pracodawca może w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazać przyczynę wypowiedzenia sformułowaną ogólnie,

jeżeli równocześnie z wręczeniem wypowiedzenia ustnie skonkretyzuje zarzuty stawiane pracownikowi;

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p., poprzez jego niezastosowanie polegające na nieprzywróceniu powódki do pracy w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę;
3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p., poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że upływ dłuższego czasu pomiędzy zaistnieniem zdarzenia uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę, a samym wypowiedzeniem nie powoduje, iż wypowiedzenie umowy o pracę z tego powodu jest nieuzasadnione – gdy pracownik od dłuższego czasu wadliwie wykonuje swoje obowiązki;
4. naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego, polegające na uznaniu za wiarygodne zeznań świadka H. K. odnoszących się do przebiegu wręczenia powódce wypowiedzenia, w których świadek wskazała na fakty nieznajdujące odzwierciedlenia w treści notatki urzędowej dokumentującej okoliczności wręczenia powódce wypowiedzenia, podczas gdy zasady doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania nakazywały odmówienie wiarygodności zeznaniom tego świadka;
5. naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj. art. 49 k.p.c., polegające na przyjęciu, że kontakt służbowy pomiędzy Sędzią a jedną ze stron procesu nie może doprowadzić do powstania stosunku osobistego uzasadniającego wyłączenie sędziego.

Opierając skargę na takich podstawach, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę poprzez przywrócenie powódki do pracy oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, między innymi, że biorąc pod uwagę funkcję ochronną prawa pracy, nie jest dopuszczalne dokonywanie pozajęzykowej

wykładni art. 30 § 4 k.p. na niekorzyść pracownika. Skoro przepis wprowadza wymóg zawarcia w wypowiedzeniu jego przyczyny, to *a contrario* przyczyna ta nie może zostać przekazana pracownikowi ustnie. Zdaniem skarżącej, nawet przy przyjęciu takiej wykładni art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którą samo wypowiedzenie może zawierać ogólną przyczynę wypowiedzenia, gdy pracodawca w inny sposób ją skonkretyzuje, niedopuszczalne jest przyjęcie, że pracodawca może tę przyczynę sformułować w sposób ustny.

W uzasadnieniu skargi zwrócono uwagę także na to, że Sąd drugiej instancji nie uwzględnił, iż od czasu popełnienia przez powódkę uchybień, które uznano za należycie skonkretyzowane w piśmie wypowiadającym jej umowę o pracę, tj. podpisania decyzji administracyjnej bez upoważnienia i odmowy wykonania polecenia służbowego, do chwili wypowiedzenia powódce umowy o pracę upłynęło kilka miesięcy i nie ocenił tych przyczyn w tym kontekście z punktu widzenia zasadności wypowiedzenia. Mnogość uchybień popełnionych przez pracownika wiele miesięcy przed wypowiedzeniem nie może czynić wypowiedzenia uzasadnionym, skoro tak jak w realiach niniejszej sprawy w okresie trzech miesięcy przed wypowiedzeniem pracownik nie popełnia żadnego uchybienia. Według skarżącej przy ocenie zasadności wypowiedzenia z tego punktu widzenia powinien znaleźć w drodze analogii zastosowanie art. 109 § 1 k.p., który wprowadza swoiste przedawnienie karalności uchybień pracownika. Jeżeli pracodawca po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o uchybieniu pracownika traci możliwość zastosowania kary porządkowej, to trudno przyjąć, że po upływie tego okresu zachowuje prawo do stosowania ostrzejszej sankcji w postaci wypowiedzenia umowy o pracę z tego powodu.

Skarżąca podniosła także, iż przewodniczący składu orzekającego w sądzie pierwszej instancji był przez nią rejestrowany w charakterze bezrobotnego, co potencjalnie stwarzało możliwość powstania stosunku osobistego w postaci niechęci do powódki. Przyczyną wyłączenia sędziego jest sama możliwość powstania wątpliwości. Sędzia, który zetknął się z powódką jako pracownikiem Urzędu Pracy mógł zaś sobie wyrobić osobisty pogląd na jakość jej pracy, czy też sposób odnoszenia się do interesantów, które to okoliczności ustalane były w toku przewodu sądowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały sformułowane tak w ramach podstawy wynikającej z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., jak i podstawy określonej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymagała zatem podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. jako zmierzająca do zakwestionowania prawidłowości ustaleń faktycznych przyjętych do rozstrzygnięcia sprawy. W tym zakresie skarżąca zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., a zakwestionowana została w ramach tej podstawy dokonana przez Sąd Okręgowy ocena dowodów zgromadzonych w sprawie, a w konsekwencji także poczynione przez ten Sąd ustalenia faktyczne w przedmiocie przebiegu wręczania powódce pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę. Konstruując skargę kasacyjną i nadając jej charakter nadzwyczajnego środka zaskarżenia, ustawodawca dokonał istotnych zmian w stosunku do kasacji, wprawdzie specjalnego, ale jednak zwyczajnego środka odwoławczego, przysługującego w toku instancji od orzeczeń nieprawomocnych. Jedną z takich zmian jest wyraźne ograniczenie podstaw, gdyż jakkolwiek - zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. - skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jednak podstawy te zostały w sposób doniosły zreformowane. W stosunku do wszystkich podmiotów wnoszących skargę, wyłączono możliwość oparcia jej na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). W ten sposób doszło do ścisłego zharmonizowania podstaw kasacyjnych z charakterem postępowania kasacyjnego i zakresem rozpoznania skargi, oznaczonym w art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Treść art. 398³ k.p.c. wskazuje więc, że jakkolwiek generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie zarzuty.

W takiej sytuacji, ten zarzut skargi kasacyjnej nie może być uwzględniony.

Nie ma też żadnych podstaw do uznania za usprawiedliwiony zarzutu naruszenia art. 49 k.p.c., zgodnie z którym sąd wyłącza sędziego na jego żądanie lub na wniosek strony, jeżeli między nim a jedną ze stron lub jej przedstawicielem ustawowym zachodzi stosunek osobisty tego rodzaju, że mógłby wywoływać wątpliwości co do bezstronności sędziego. Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że skarżąca nie wykazała, iż pomiędzy nią a sędzią przewodniczącym składowi orzekającemu w sądzie pierwszej instancji zachodził stosunek osobisty objęty hipotezą tego przepisu, albowiem za istnieniem tego rodzaju stosunku emocjonalnego nie może przemawiać sam fakt służbowego kontaktu sędziego jako interesanta Urzędu Pracy z powódką wykonującą swoje obowiązki pracownicze. O wyłączeniu sędziego nie decyduje „możliwość powstania stosunku osobistego w postaci niechęci do powódki”, jak podnosi skarżąca. Przepis art. 49 k.p.c. stanowi bowiem o zachodzącym, czyli istniejącym, między sędzią a stroną stosunku osobistym, możliwość wiążąc wyłącznie z wątpliwościami co do bezstronności sędziego, Inaczej rzecz ujmując, hipotezie omawianego przepisu odpowiada taka sytuacja, w której strona wykaże istnienie między nią a sędzią określonego stosunku emocjonalnego, który mógłby wywoływać wątpliwości co do bezstronności sędziego. Nie ma podstaw do stwierdzenia, że takie okoliczności zaistniały w niniejszej sprawie. Przypuszczenia i domysły skarżącej co do wrażeń, jakie mógł odnieść sędzia będący interesantem Urzędu Pracy, nie mogą być bowiem uznane za wykazanie istnienia pomiędzy nią a sędzią stosunku osobistego, o którym mowa w art. 49 k.p.c.

Przechodząc do zarzutów sformułowanych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej, stwierdzić należy, iż w świetle wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) także i one nie zasługują na uwzględnienie.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna wypowiedzenia. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiskiem naruszeniem tego przepisu jest zarówno brak w piśmie pracodawcy wskazania w ogóle takiej przyczyny, jak i ujęcie jej w sposób niewystarczająco jasny, konkretny i zrozumiały. Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod

względem jej konkretyzacji dokonywana jest przy tym z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć, z jakich powodów pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. W związku z tym w judykaturze ukształtował się pogląd, że przyczyna może być sformułowana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę w sposób ogólny wówczas, gdy okoliczności związane z zakończeniem stosunku pracy są znane pracownikowi. Oznacza to, iż wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład, z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNP 2000 nr 21, poz. 787 oraz z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7 – 8, poz. 42), bądź w związku ze szczegółowym przedstawieniem pracownikowi zarzutów bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNP 2001 nr 22, poz. 663), wręczeniem wypowiedzenia bezpośrednio po pisemnej negatywnej ocenie efektów pracy danej osoby (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999 nr 18, poz. 577), po wcześniejszych krytycznych uwagach pod adresem jakości pracy pracownika, wyrażanych podczas narad z jego udziałem, czy też w rozmowach z przełożonymi (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo pracy 2007 nr 5, s.27).

Reasumując, wskazać należy, iż Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni art. 30 § 4 k.p., przyjmując że dopuszcza on różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem

innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi.

Kwestia dostatecznie jasnego i konkretnego wskazania przyczyny wypowiedzenia jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. W przedmiotowej sprawie oznacza to, że przyjęcie przez Sąd Okręgowy w podstawie faktycznej rozstrzygnięcia, iż przed wręczeniem wypowiedzenia okazano powódce te dokumenty, których wadliwe sporządzenie stanowiło jedną z przyczyn rozwiązania stosunku pracy oznacza, iż nastąpiło uściślenie przyczyny wypowiedzenia określonej ogólnie jako „pogarszająca się jakość pracy – częste popełnianie błędów przy przygotowywaniu decyzji i pism, nienanoszenie danych na karty rejestracyjne”, wobec czego trafnie Sąd Okręgowy uznał, że i w tym zakresie pismo pracodawcy spełniało wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia w sensie jej właściwej konkretyzacji.

Uznanie za nieusprawiedliwiony zarzutu naruszenia art. 30 § 4 k.p. wyklucza możliwość przyjęcia, że Sąd drugiej instancji uchybił art. 45 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie.

Nie można uwzględnić także zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię, przejawiającą się, według autora skargi, w uznaniu, że dezaktualizacja przyczyny wypowiedzenia z uwagi na upływ czasu od zdarzenia (zdarzeń) warunkujących decyzję pracodawcy do daty doręczenia jej pracownikowi nie może stanowić o niezasadności wypowiedzenia w rozumieniu tego przepisu. Stwierdzić należy przede wszystkim, że Sąd odwoławczy nie dokonał interpretacji

art. 45 § 1 k.p. w sposób sugerowany przez skarżącą. Wręcz przeciwnie, przyjął, iż wypowiedzenie dokonane w znacznej odległości czasowej od zachowania pracownika stanowiącego jego przyczynę mogłoby być uznane za nieuzasadnione, skoro w motywach wyroku stwierdził, że „stanowisko apelującego można by uznać za uzasadnione w sytuacji, gdyby J. A. zarzucono popełnienie jednorazowego uchybienia, które miało miejsce rok bądź dwa lata przed dokonaniem wypowiedzeniem i które po upływie tak długiego okresu zostało następnie wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę”. Według Sądu Okręgowego tego rodzaju okoliczności nie zaszły jednak w rozpoznawanej sprawie, bowiem powódka permanentnie i od dłuższego czasu wadliwie wykonywała swoje obowiązki pracownicze, a wypowiedzenie było wynikiem kumulacji tych negatywnych zachowań, a zatem skutkiem swoistej ciągłości i powtarzalności tego rodzaju sytuacji.

Stanowisko zaprezentowane przez Sąd Okręgowy znajduje oparcie w zachowującej aktualność tezie XIII uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne dotyczące wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (OSNC 1985 nr 11, poz. 164), gdzie stwierdzono, iż w przeciwieństwie do rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 k.p.) przepisy Kodeksu pracy nie ograniczają terminem możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Należy jednak mieć na względzie, że na skutek upływu czasu oraz rodzaju i wagi przyczyny, okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mogły stać się nieistotne lub nieaktualne dla osiągnięcia celu wypowiedzenia. Taka ocena możliwa jest zwłaszcza w sytuacji, gdy stanowiące przyczyny wypowiedzenia sporadyczne i mniej istotne uchybienia pracownika miały miejsce wcześniej, a następnie przez dłuższy okres pracuje on nienagannie i w uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy nie ma podstaw do wnioskowania, że w przyszłości będzie on naruszał obowiązki pracownicze. Okresu tego z góry sprecyzować nie można. Będzie on zależał od całokształtu okoliczności faktycznych.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w pełni akceptuje powyższe stanowisko, czego konsekwencją jest konieczność stwierdzenia, iż w okolicznościach faktycznych tej sprawy nie było podstaw do przyjęcia, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce stały się nieaktualne czy nieistotne, skoro, jak trafnie podniósł Sąd Okręgowy, mnogie negatywne zachowania powódki wykazywały powtarzalność oraz ciągłość i brak było uzasadnionych podstaw do przypuszczeń, że nie będą się powtarzać, skoro ostatnie z nich (niewłaściwe zachowanie wobec przełożonej) miało miejsce jeden dzień wcześniej niż doręczono powódce wypowiedzenie.

Wskazać należy także, iż wbrew stanowisku skarżącej, to że Kodeks pracy nie określa terminu na dokonanie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, nie oznacza możliwości sięgania do innych jego przepisów wskazujących terminy dla dokonania przez pracodawcę określonej czynności wobec pracownika, ażeby ustalić czas „właściwy” dla dokonania wypowiedzenia umowy o pracę. Na marginesie podkreślić zaś trzeba, iż sugerowane w skardze posiłkowanie się w tym zakresie przepisami dotyczącymi możliwości zastosowania kary porządkowej i określenie pracodawcy dwóch tygodni na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przez jej wypowiedzenie jest zdumiewające, jeśli zważyć, że art. 52 § 2 k.p. przewiduje termin jednego miesiąca dla rozwiązania umowy o pracę w sposób dużo bardziej dotkliwy dla pracownika, bo bez wypowiedzenia z jego winy.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji.