



Sygn. akt I PK 222/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 16 czerwca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa Adama S.

przeciwko Tadeuszowi O. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą
Przedsiębiorstwo T. w C.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 czerwca 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 8 kwietnia 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powód po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu domagał się zasądzenia od pozwanego Tadeusza O., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo T. w C. kwoty 49.999 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wyrokiem z 2 grudnia 2009 r., zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12 419,91 zł brutto.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony w zakładzie Przedsiębiorstwa T. 11 lipca 2000 r. na stanowisku grafika komputerowego, od 10 października 2000 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony. Pismem z 26 listopada 2008 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia utratę zaufania spowodowaną:

- wykorzystywaniem przez powoda czasu i miejsca pracy dla celów prywatnych (czytanie prasy, palenie kilkunastu papierosów dziennie poza godzinami przerw w pracy), co dezorganizowało pracę,
- wadliwym wykonywaniem pracy, która musiała być poprawiana przez specjalnie zatrudnianych w tym celu pracowników,
- niestosowaniem się do obowiązujących procedur IS O PR/ 7.3,
- niestosowaniem się do postanowień Regulaminu Pracy T. w zakresie § 6, § 7 i § 11,
- niespełnieniem oczekiwań pracodawcy w zakresie jakości wykonywanej pracy,
- niestosowaniem się do poleceń przełożonych,
- wykonywaniem powierzonych zadań z nienależytą starannością.

Pracownica wręczająca powodowi pismo nie komentowała jego treści i nie powiadamiała ustnie powoda o przyczynach wypowiedzenia.

Rozważając prawidłowość dokonanego wypowiedzenia Sąd pierwszej instancji ocenił, iż oświadczenie woli pracodawcy nie było merytorycznie uzasadnione. Pracodawca ogólnie wskazał na przyczyny wypowiedzenia, co jest

sprzeczne z art. 45 § 1 k.p. Pracodawca nie przedstawił powodowi szerszego uzasadnienia np. w zakresie ilości przerw na papierosa i nie powiadomił, dlaczego przerwy te dezorganizowały pracę. Ponadto pracodawca nie wyjaśnił, na czym polegało niestosowanie się powoda do procedur ISO PR oraz Regulaminu pracy. Ponadto Sąd pierwszej instancji wskazał, iż błędy zdarzają się wszystkim pracującym w charakterze grafików komputerowych. Jest to związane ze specyfiką tego zawodu.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego z 2 grudnia 2009 r., wniosła strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie.

Wyrokiem z 8 kwietnia 2010 r., Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego, przyjmując za własne ustalenia Sądu Rejonowego i dzieląc jego argumentację prawną. Dodatkowo Sąd Okręgowy w motywach swego rozstrzygnięcia wyeksponował, że pozwany przed dokonaniem wypowiedzenia nie zwracał powodowi uwagi na pewne niedociągnięcia w pracy, tak formalne, jak i merytoryczne. Ponadto Sąd drugiej instancji wskazał, iż przyczyna wypowiedzenia była jedna. Stanowiła ją utrata zaufania do pracownika. Jednak powody utraty zaufania nie były czytelne i mogły budzić wątpliwości co do rzeczywistych podstaw podjęcia przez pozwanego decyzji o złożeniu oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Niektóre zarzuty były udowodnione za okresy sprzed 2 lat, co zdaniem Sądu drugiej instancji zdezaktualizowało je.

Wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną zaskarżył pozwany, zarzucając mu naruszenie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. przez uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione i wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. W skardze kasacyjnej sformułowano kilka zagadnień prawnych, dotyczących sposobu wykładni przepisu art. 45 § 1 k.p. w powiązaniu z obowiązkiem pracodawcy informowania pracownika o każdym uchybieniu w pracy i w powiązaniu z prawem pracodawcy do wypowiedzenia umowy w szybkim czasie od dokonanych naruszeń.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna, aczkolwiek napisana nieprofesjonalnie, zawierająca błędy w zakresie opisu strony ją składającej, okazała się uzasadniona merytorycznie, wskutek czego zaskarżony wyrok wymagał uchylecia.

W sprawie wyodrębnić należy trzy kwestie, których rozstrzygnięcie doprowadza do prawidłowej oceny dokonanego względem powoda wypowiedzenia, tj. odległość zdarzeń, uzasadniających wypowiedzenie od daty jego dokonania oraz wielość przyczyn wypowiedzenia i ich ew. powiązanie, a także fakt, iż wypowiedzenie traktowane jest jako normalny sposób rozwiązania stosunku pracy.

Odnosząc się do ostatniej kwestii, tj. do oceny, iż wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony nie jest sankcją, lecz zwykłym sposobem rozwiązania stosunku prawnego trzeba podnieść, iż jest to teza powszechnie przyjęta w orzecznictwie Sądu Najwyższego, stąd nie wymaga dodatkowego dowodzenia. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest normalnym trybem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia z reguły wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Pracodawca ma bowiem prawo doboru pracowników realizujących jego zamiar gospodarczy, leży to w zakresie jego kompetencji i odpowiedzialności, a także ryzyka (por. w szczególności wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/ 20/ 598, wyrok SN z dnia 6 marca 1998 r., I PKN 555/97, OSNP 1999/ 4/125).

Jednakże fakt, iż jest to normalny, nierepresyjny tryb rozwiązywania więzi prawnej łączącej pracownika z pracodawcą nie eliminuje konieczności badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia dokonywanego przez tego ostatniego. Takie bowiem wymaganie stawia ustawodawca w art. 45 § 2 k.p. Ad casum pozwany pracodawca podał wiele powodów dokonanego zwolnienia pracownika z pracy. Powody te ujął w generalnej ocenie utraty zaufania, które jako przyczyna wypowiedzenia jest akceptowane, ale nie do wszystkich wymienionych w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy przyczyn - fortune. Wskazuje jednak, że właśnie dlatego pracodawca wypowiada umowę, gdyż pracownik nie spełnia jego oczekiwań, ani co do jakości wykonywanych zadań, ani co do

przestrzegania procedur, ani wreszcie w zakresie wykorzystywania czasu pracy zgodnie z przeznaczeniem. Dlatego też traci do niego zaufanie.

Judykatura przyjmuje, iż przyczyny wypowiedzenia muszą być przedstawione w sposób jasny, jednoznaczny i muszą być prawdziwe. Nie oznacza to jednak, iż każda z przyczyn podanych w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy musi być tak uzasadniona, by postronny czytelnik otrzymał informacje o wszystkich szczegółach zdarzeń, które dały podstawę dla złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy dokonanej przez pracodawcę i zrozumiał, na czym dokładnie uchybienia pracownika polegały. Wystarczy, że informacje te są zrozumiałe dla stron stosunku pracy, które uczestniczą w obrocie gospodarczym, znają regulaminy i procedury obowiązujące u pracodawcy. W tym kontekście odesłanie do konkretnych paragrafów Regulaminu Pracy i do procedur ISO wydaje się wystarczające i nie powinno budzić zastrzeżeń sądu. Oceniając dalsze przyczyny zwolnienia powoda z pracy trzeba zasygnalizować, że źle wykonywana praca także stanowi wystarczający powód wypowiedzenia. Z kolei zarzut niewykorzystywania czasu pracy zgodnie z przeznaczeniem, zakodowany w pretensji częstego palenia papierosów i czytania prasy, aczkolwiek nie został dobrze nazwany, gdyż włączony do generalnego zarzutu utraty zaufania, to jednak jest zarzutem poważnym i zasługującym na głębszą analizę sądu. Nie wystarczy stwierdzenie, że każdy pracownik musi się doszkalać, czytając prasę fachową, a udowodnione zostały naruszenia czasu pracy (przerwy na palenie) tylko co do okresu 2 lata przed dokonaniem wypowiedzenia. Po pierwsze w sprawie I PKN 612/00 (wyrok SN z 21 września 2001 r. – OSNP 2003/16/383) Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że istnieje możliwość skutecznego złożenia wypowiedzenia tak długo, jak długo nie straciła na aktualności przyczyna przyjęta przez pracodawcę. Wykorzystanie wcześniejszej okoliczności może być uzasadnione, jednak powinna to być okoliczność powtarzająca się a jednocześnie okoliczność tego samego rodzaju. Palenie w pracy poza przerwami wyznaczonymi przez pracodawcę niewątpliwie jest taką okolicznością (por. wyrok SN z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10). Udowodniono, że trwało przez wiele lat, co oznacza, że zarzut niewykorzystywania czasu pracy zgodnie z przeznaczeniem był trafny.

Sądy merittii podniosły w rozstrzyganej sprawie, że przed wypowiedzeniem powód nie był ostrzegany o wadliwym wykonywaniu pracy. Sąd Najwyższy pragnie odnieść się do tego stwierdzenia i wskazać, że taki zarzut stawiany pracodawcy nie jest prawidłowy. Nie ma obowiązku ostrzegania pracownika o tym, że źle wykonuje pracę, co może być podstawą wypowiedzenia stosunku pracy. Co więcej jest oczywistym, że „pisma ostrzegawcze”, jakie pracodawca umieściłby w aktach osobowych powoda, stanowiące dowód na istnienie ostrzeżeń, nie mają prawa się w nich znajdować. Wydane na podstawie art. 298¹ k.p. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zm.) określa wyraźnie jakie dokumenty gromadzi się w aktach osobowych. Nie ma pośród tych dokumentów „pism ostrzegawczych”, czy innego rodzaju wytknięć naruszenia obowiązków (por. § 6 rozporządzenia). Sporządzanie takich pism, czy notatek należy uznać za praktykę niedopuszczalną. Prowadzi ona, bowiem do obchodzenia regulacji o nakładaniu kar porządkowych. Stąd Sąd Najwyższy w swym orzecznictwie wskazuje, iż pracownik może domagać się od pracodawcy zaniechania sporządzania tzw. notatek służbowych (por. postanowienie SN z 16 marca 2000 r., I PKN 672/99, OSNP 2001/15/490).

Także tzw. rozmowy dyscyplinujące, zmierzające do wskazania, że pracownik robi źle, nie mogą być uzasadnieniem powodów rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (por. wyrok SN z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10). A zatem w niniejszej sprawie brak dowodu na prowadzenie rozmów wychowawczych z pracownikiem o wadliwości jego pracy nie stanowi dowodu przeciwnego, tj. dowodu na to, że praca była wykonywana dobrze.

Wreszcie trzeba odnieść się do wielości przyczyn wypowiedzenia i ich wpływu na podejmowanie decyzji o wypowiedzeniu. Sąd Najwyższy rozpoznający niniejszą sprawę zna i aprobeuje orzecznictwo, w świetle którego w przypadku podania przez pracodawcę kilku przyczyn rozwiązania stosunku pracy wystarczy, by przynajmniej jedna z nich okazała się prawdziwa i konkretna (uzasadniająca wypowiedzenie, por. np. wyrok z dnia 8 stycznia 2007 r., sygn. I PK 187/06). Stanowisko takie nie może jednak być przyjmowane bezkrytycznie w każdym

sporze, w którym pracodawca przedstawia szereg okoliczności przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy. Praktyką życia prawnego w stosunkach pracy staje się uzasadnianie wypowiedzenia (czy innych form rozwiązania) nie jedną, lecz całą gamą przyczyn. Tak też było w sprawie niniejszej. O ile można uznać za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch lub trzech przyczyn, o tyle trudno aprobować takie stanowisko, gdy pracodawca wskazuje ich kilka (kilkanaście). Nie chodzi przy tym o sytuację, w której pracodawca wskazując szereg drobnych uchybień, zmierza do wykazania, że w sumie stanowią one np. przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Problem pojawia się wówczas, gdy pracodawca „zarzuca” pracownika przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu niejako losowo licząc na to, że przynajmniej jedna okaże się prawdziwa i konkretna a jednocześnie zasadna i w ten sposób utrzyma skuteczność dokonanej czynności. Zdaniem Sądu Najwyższego rozpatrującego niniejszą sprawę przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu. W sporze między powodem a pozwanym przyczyn, podlegających weryfikacji z tego punktu widzenia jest kilka. Muszą one pozostawać w proporcji do całego wypowiedzenia, by uznać, że są wystarczające w rozumieniu art. 45 § 2 k.p.; zagadnienie to wymaga ponownej weryfikacji z punktu widzenia zasadności każdej z nich, a także wagi przewinienia zarzucanego i pozytywnie zweryfikowanego, w stosunku do przewinień niezwerfikowanych jako powody rozwiązania stosunku pracy.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku znajduje się sugestia, jakoby inne powody były przyczyną zwolnienia Adama S. z pracy. Sformułowanie to nie zostało w żaden sposób odniesione i zweryfikowane w przyjętym przez sądy meriti stanie faktycznym sprawy. Sprawia jednak wrażenie, jakoby oświadczenie woli pracodawcy było zdaniem skarżącego, swego rodzaju szykaną, a takie twierdzenie wymaga dowodu przeprowadzonego przez powoda i przez sąd.

Wszystkie te okoliczności zechce wziąć pod uwagę i rozstrzygnąć Sąd Okręgowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy. W szczególności weryfikacji wymaga ocena, że podane przyczyny wypowiedzenia nie uzasadniały ad casum merytorycznie tej czynności prawnej.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.