



Sygn. akt I PK 318/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 listopada 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa B. M.

przeciwko E. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 listopada 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 26 czerwca 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Powódka B. M. wniosła o przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej E. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 6-krotnej stawki minimalnej. Strona pozwana E. Spółka z o. o. w Ł. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 21 listopada 2013 r. Sąd Rejonowy w K. przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt I); zasądził od pozwanej na rzecz powódki 4.141 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z 26 czerwca 2003 r. zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. jakości i audytora (stanowisko Quality Manager). W związku z tym była odpowiedzialna za zarządzanie jakością w projektach [...] i [...], polegających na aktualizacji i usprawnianiu oprogramowania central telefonicznych wykonywanych dla szwedzkiej firmy Er. Podczas pracy nad projektem [...] powstała różnica zdań pomiędzy powódką, a kierownikiem programu M. K. oraz przełożonymi powódki, między innymi L. K., R. W. i R. M., dotycząca kwestii w którym momencie projektu wykonywać procedurę RCA. Procedura RCA stosowana jest, gdy testy oprogramowania albo sprzętu komputerowego wykażą, że właśnie to oprogramowanie albo sprzęt ma bardzo dużo błędów i zachodzi potrzeba dokonania analizy błędów. RCA polega więc na wychwyceniu błędów w projekcie i podjęciu akcji krótkoterminowych, mających na celu ich wyeliminowanie, i akcji długoterminowych, mających zapobiec im w innych projektach na przyszłość. Procedura Er. przewidywała obligatoryjne wykonanie RCA w przypadku, gdy w jednym bloku RCA było więcej niż sześć błędów. W projekcie [...] liczba bloków miała ogromną liczbę błędów, tj. ok. 30-40. Pozwana spółka jako konsultant Er. jest zobowiązana do prowadzenia projektów wykonywanych na rzecz Er. zgodnie z metodologią tej firmy. E. ma pracować według procedur, które Er. jej przedłożył, w

tym zgodnie z procedurą RCA. W wrześniu 2010 r. w czasie trwania projektu [...], Projekt Główny w L. (czyli spółka Er.) nie podjął decyzji o przesunięciu wszystkich niezbędnych procedur RCA prowadzonych w Polsce przez E. dla Er. na koniec projektu. Podjął ją R.W. jeszcze przed 13 września 2010 r., nie informując o tym strony szwedzkiej. R. W. nie mógł podjąć sam decyzji o przesunięciu w czasie RCA na koniec projektu, bez poinformowania o tym Projektu Głównego w L. Strona pozwana mogła dokonać zmian w procedurze, jednak Er. musiał te zmiany zaakceptować. Zmiana terminu wdrożenia RCA jest zmianą przyjętej metodologii, a to wymaga zadania pytania o zezwolenie na odstępstwo. Quality manager u strony pozwanej w zakresie organizacyjnym czy też związanym z zasadami wynikającymi z prawa pracy podlega wyłącznie firmie E., natomiast od strony merytorycznej podlega także managerowi ze strony szwedzkiej (project managerowi). Podległość merytoryczna wynikała z umowy między pozwaną a spółka Er. W razie ewentualnego konfliktu interesów quality manager musi być obiektywny i niezależny, tzn. informować kontrahenta pozwanej zarówno o tym co dobre jak i mniej dobre. Dotyczy to też sytuacji, gdy firma E. próbowała by coś ukryć ze szkodą dla klienta. W sytuacji gdy Quality Manager spostrzegł, że projekt nie był wykonywany zgodnie z procedurą i zaraportował to do swojego najbliższego kierownictwa projektu albo szefa, którzy podjęli decyzje, że nie będą o tym informować strony szwedzkiej - to Er. wymagał, aby powódka dokonała własnej oceny i zaraportowała także do Er. Taka procedura jest zgodna z dobrem projektu i produktów szwedzkiej firmy. Powódka była pierwszym quality managerem zatrudnionym również przez firmę Er., wcześniej funkcję tę pełnili pracownicy szwedzkiej korporacji. Przed 13 września 2010 r. powódka i R. W. otrzymywali e-maile od Er. z zapytaniem o ewentualne wdrożone RCA. R. W. nie odpowiadał na te e-maile. Obowiązkiem powódki było zawiadomienie Er., że nastąpił moment, że procedura RCA powinna być wszczęta. W e-mailu z 13 września 2010 r., adresowanym do pracownika Er. K. C., powódka wskazała, że „co do pozostałych bloków, otrzymałam odpowiedź od M. K., że analiza rozpocznie się z chwilą zakończenia wszystkich czynności dotyczących tych bloków. Sprzedam [przekonam] projekt z chwilą zmiany tej decyzji. Zgodnie z Procesem, RCA należy rozpocząć od razu gdy dostrzeżemy pierwsze oznaki złej jakości. Powinniśmy

podjąć działania korygujące w celu zatrzymania tego procesu". W tym czasie powódka nie wiedziała, że R. W. zdecydował, by RCA wdrożyć dopiero po zakończeniu projektu. W e-mailu z 28 września kierowanym do kierownika projektu [...] M. K., powódka przesłała listę bloków projektu kwalifikujących się do RCA i przypomniała o potrzebie zainicjowania analizy RCA. W odpowiedzi M. K. wskazała, że Er. zaakceptował decyzje projektu, że formalna analiza RCA nie zostanie przeprowadzona dopóki trwają aktywności typu task force, prowadzone w celu zapewnienia realnej jakości produktów. Powódka jeszcze tego samego dnia poprosiła o przesłanie e-mailem decyzji Er., gdyż do niej taka informacja nie trafiła. W dniu 29 października 2010 r. powódka wobec braku odpowiedzi przełożonej ponownie poprosiła o przesłanie decyzji dotyczącej wstrzymania RCA, celem wyjaśnienia sprawy z klientem, „żeby nam nie zarzucono, że coś zaniedbaliśmy”. Po 13 września 2010 r. Er. poprosił pozwaną spółkę o plan wykonania RCA. Szwedzi prosili o informację dla jakiego bloku pozwana spółka wystartowała z RCA i na jakim etapie. W odpowiedzi M. K. poinformowała pracownika Er. L. B., że firma ma dużo pracy, więc zdecydowano by przesunąć procedury RCA na później. Powyższe wymagało wyjaśnień i spotkań, ale długofalowo nie wpływało na stosunki z kontrahentem. Er. żądał wykonania RCA, jednak nie w konkretnym czasie, firma rozumiała problemy czasowe pozwanej spółki. Fakt, że RCA zostanie wykonane później nie stanowił problemu dla spółki Er. W październiku umówiono termin wprowadzenia procedur RCA, aż będzie gotowa dostawa PIC (Product International Complete), tzn. po 29 listopada 2010 r. Powódka B. M. w firmie była postrzegana jako osoba kontrowersyjna w tym znaczeniu, że stawiała wysokie wymagania podczas audytów wewnętrznych, co przez niektóre osoby było odbierane niechętnie. W firmie chodziły plotki o konfliktach z innymi pracownikami. Zdarzały się sytuacje konfliktowe z udziałem powódki, nie odbiegały jednak od zwykłych sytuacji jakie w pracy mają miejsce. Przy różnicy zdań powódka była przekonana, że jej recepta jest jedynym rozwiązaniem danego problemu. Powódka była oceniana przez niektórych pracowników jako osoba pomocna, E. J. po opuszczeniu przez powódkę jej działu prosiła ją o rady. Powódka jest osobą stanowczą i wymagającą w stosunku do innych pracowników. Nie było wypadku, aby powódka nieprawidłowo się odnosiła do innych pracowników. Były osoby, które

miały do powódki pretensje, że za dobrze wykonuje swoją pracę. Kontakty powódki z pracownikami firmy Er. były bardzo dobre. Nie mieli oni powódce absolutnie nic do zarzucenia. Odpowiadała szybko na pytania, była zaangażowana, świetnie reprezentowała firmę E. Pracując przy RCA dopilnowywała, żeby były zrobione i składała raporty. Powódka współpracowała z Er. wiele lat i współpraca ta funkcjonowała fantastycznie, powódka wszystko robiła dobrze. L. H., będący pracownikiem firmy Er. nigdy nie miał żadnych problemów z pozwaną spółką. Nie ma żadnych zastrzeżeń do osób z którymi osobiście pracował. W maju 2012 r. rozmawiał z P. S. - dyrektorem generalnym E. Sp. z o.o. o sprawie B. M. próbując się dowiedzieć, dlaczego powódka została zwolniona. Informacja ta wywołała bowiem zdziwienie u pracowników firmy Er. Nie otrzymał jednak wyraźnej odpowiedzi. W rozmowie dotyczącej oceny rocznej powódki, jej przełożeni próbowali narzucić powódce swoją ocenę. 1 grudnia 2010 r. zaproponowano powódce porozumienie rozwiązujące umowę o pracę, a wobec odmowy, wręczono jej tego samego dnia wypowiedzenie. Przyczynami rozwiązania umowy o pracę wskazanymi w oświadczeniu o wypowiedzeniu były: utrata zaufania do pracownika w związku z pochopnym przekazaniem, własnej, nieuzasadnionej opinii o pracy współpracowników, co doprowadziło do wzbudzenia wątpliwości u kontrahenta co do jakości zakontraktowanej pracy, brak oczekiwanego poziomu kompetencji na zajmowanym stanowisku pracy polegający na braku umiejętności prawidłowego ułożenia kontaktów służbowych ze współpracownikami i konfliktowy sposób wykonywania pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie, ponieważ wskazane w wypowiedzeniu okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę nie są prawdziwe. Zdaniem Sądu, wiadomość wysłana 13 września 2010 r. przez powódkę do firmy Er. stanowiła rzetelną odpowiedź Quality Managera. Powódka widząc, że pojawiły się pierwsze oznaki złej jakości projektu [...] poinformowała firmę Er., będącą właścicielem projektu, że pozwana spółka powinna rozpocząć procedurę analizy i usuwania błędów, do czego spróbuje przekonać przełożonych. Powyższe nie może być interpretowane jako przekazanie własnej, nieuzasadnionej opinii o pracy współpracowników. W informacji w ogóle nie ma elementów świadczących o chęci „oceny” przełożonych. Jej celem było

poinformowanie kontrahenta, że powódka dostrzega potrzebę postępowania zgodnie z metodologią Er. Skoro to przełożeni powódki podjęli działania niezgodne z tą metodologią, to nie można twierdzić, że zobowiązanie się powódki do przekonania przełożonych do działania zgodnego z procedurą Er. stanowi opinię o nich, i to jeszcze nieuzasadnioną. Przeciwnie, e-mail napisany przez powódkę był oznaką jej rzetelności i profesjonalizmu. Kierownicy projektu podejmując decyzję o przesunięciu RCA i jednoczesnym nieinformowaniu o tym szwedzkiej firmy, powinni byli liczyć się z tym, że informacja ta w końcu i tak zostanie ujawniona, szczególnie, że pracownicy Er. kierowali zapytania w tej kwestii. Sąd podniósł, że powódka była zatrudniona przez spółkę pozwaną, merytorycznie jednak podlegała firmie Er. Skoro powódka w rzeczywistości nadzorowała realizację projektu w Polsce, zobowiązana była więc do zgodnego z prawdą informowania o stanie projektu pracowników Er. Za niezasadne Sąd uznał twierdzenia strony pozwanej, że powódka będąc zatrudniona w polskiej firmie, powinna była przede wszystkim dbać o wizerunek tej firmy. W ocenie Sądu treść e-maila wysłanego przez powódkę stanowiła właśnie przejaw dbania o tenże wizerunek, przez dostrzeganie potrzeb kontrahenta. Lojalność wobec pracodawcy nie może bowiem oznaczać działania niezgodnego z interesem klienta. Ponadto Sąd przyjął, że e-mail wysłany przez powódkę zapoczątkował ustalenia, odnoszące się w powyższym zakresie do projektu [...] Przesłuchani w sprawie świadkowie będący pracownikami firmy Er. zgodnie zeznali, że nie żądali wprowadzenia procedury RCA w konkretnym czasie, tylko wykonania jej w ogóle. W efekcie dalsze rozmowy doprowadziły do przesunięcia wdrożenia procedury na koniec projektu [...], tj. po 29 listopada 2010 r. Powyższe wskazuje, że pracownicy firmy Er. nie zareagowali negatywnie na wiadomość powódki. Sąd stwierdził, że strona pozwana nie wskazała i nie udowodniła, że relacje na linii E. – Er. miałyby się w jakikolwiek sposób zmienić po krytycznym e-mailu powódki. Tym samym nie jest również prawdziwe drugie stwierdzenie zawarte w wypowiedzeniu, wskazujące, że opinia powódki wzbudziła wątpliwość szwedzkiej firmy co do jakości zakontraktowanej pracy świadczonej przez pozwaną spółkę. Sąd ustalił również, że powódka nie pozostawała w konflikcie z pracownikami lub przełożonymi lub w konfliktowy sposób wykonywała obowiązki pracownicze. Fakt stawiania przez nią wysokich wymagań podczas

przeprowadzanych audytów nie dowodzi jej konfliktowej postawy. Powódka jako osoba wymagająca i profesjonalna, oczekiwała wysokiego poziomu pracy od osób przez siebie ocenianych, co wzbudzało negatywne odczucia u części pracowników. Zdarzały się sytuacje konfliktowe, które nie odbiegały one od przeciętnych tego typu sytuacji w firmie. W konsekwencji Sąd uznał, że nie zostały wykazane również twierdzenia strony pozwanej, że powódka nie ma kompetencji do pracy w zespole. Reasumując, Sąd zważył, że skoro żadna z okoliczności podniesionych w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę powódce nie jest prawdziwa, wypowiedzenie jest nieuzasadnione, co uzasadnia uwzględnienie powództwa.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną, na skutek apelacji strony pozwanej, Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej 60 zł tytułem kosztów postępowania za pierwszą instancję oraz 4.141 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego. Sąd odwoławczy przyjął za własne ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy, z tym zastrzeżeniem, że uznał ustalenia w przedmiocie podległości merytorycznej powódki za pozbawione podstaw. Podkreślił też, że materiał dowodowy zaoferowany przez stronę pozwaną nie pozwolił na poczynienie ustalenie, że powódka pozostawała w konflikcie z innymi pracownikami lub była konfliktowa. Sąd Okręgowy nie podzielił jednak argumentacji prawnej Sądu Rejonowego uznając za zasadny przedstawiony w apelacji zarzut naruszenia art. 22 § 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. pracownik zobowiązany jest do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, zaś w myśl art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W sprawie poza sporem pozostawał zarówno fakt wysłania przez powódkę 13 września 2010 r. maila do pracownika firmy Er., jak i treść tego maila. Sąd odwoławczy nie zgodził się z Sądem Rejonowym, że mail o takiej treści świadczy o rzetelności powódki i jej profesjonalizmie. Skoro powódka zatrudniona była przez pozwaną a nie jej kontrahenta - firmę Er., to powinna być lojalna wobec własnego pracodawcy i dbać o jego wizerunek. Z tego względu niewłaściwe i naruszające zasadę lojalności było wysłanie wyżej wspomnianego maila z własną oceną zasadności uruchomienia

RCA. Pozwana nie zabroniła powódce przekazywania kontrahentowi informacji dotyczących realizowanego projektu, lecz miała prawo oczekiwać, że informacje te będą konsultowane z osobami bezpośrednio odpowiedzialnymi za projekt. Poza tym, zachowanie powódki spowodowało konieczność tłumaczenia klientowi, że realizacja projektu nie jest zagrożona i pozwana jest w stanie doprowadzić ją do końca z sukcesem. Mogło to wzbudzić w kontrahencie strony pozwanej podejrzenie braku profesjonalizmu, rzetelności, zgodności realizacji umowy z jej postanowieniami. W ocenie Sądu Okręgowego nie istnieje lojalność wobec kontrahenta wykazana w sposób nielojalny wobec pracodawcy. Zatem zachowania powódki naruszało art. 100 § 2 pkt 4 k.p., co prowadzi do uznania wypowiedzenia umowy za uzasadnione i w konsekwencji do zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji oraz oddalenia powództwa.

W skardze kasacyjnej, odniesionej do całego wyroku Sądu Okręgowego, powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.: (a) art. 45 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie i niesłuszne uznanie, że wskazana przez pozwaną podstawa rozwiązania z powódką umowy o pracę w postaci utraty zaufania do pracownika w związku z „pochopnym przekazaniem własnej, nieuzasadnionej opinii o pracy współpracowników, co doprowadziło do wzbudzenia wątpliwości u kontrahenta co do jakości zakontraktowanej pracy, oraz brak oczekiwanego poziomu kompetencji na zajmowanym stanowisku pracy polegający na braku umiejętności prawidłowego ułożenia kontraktów służbowych ze współpracownikami, konfliktowy sposób wykonywania pracy” były przyczynami konkretnymi, prawdziwymi i rzeczywistymi, a w konsekwencji bezpodstawne uznanie, że wypowiedzenie stosunku pracy było uzasadnione, co spowodowało nieprzywrócenie powódki do pracy. Sąd Okręgowy dokonał błędnej subsumpcji zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i uznał, że podstawy dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia są w pełni zasadne, przy błędnym opieraniu się w wyroku na przyczynie wypowiedzenia - braku lojalności, podczas gdy taka przyczyna nie została wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę; (b) art. 30 § 4 k.p., przez jego niezastosowanie, a tym samym wydanie wyroku, w którym Sąd Okręgowy przekroczył granice badania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, które powinno być ograniczone do oceny przyczyn rozwiązania stosunku pracy wskazanych w wypowiedzeniu.



Skarżąca zarzuciła również naruszenie przepisów postępowania, które mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 382 w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez wydanie wyroku opartego jedynie na fragmentach materiału dowodowego przedstawionego w procesie i niedostateczne uzasadnienie podstaw rozstrzygnięcia, podczas gdy w postępowaniu apelacyjnym nie pojawiły się nowe dowody, jak również z zebranego materiału dowodowego nie wynikało, aby przyczynę wypowiedzenia stanowił brak lojalności, podczas gdy Sąd Okręgowy rozważał zebrany materiał dowodowy w kontekście zasadności właśnie takiej przyczyny wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nieusprawiedliwione są zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Pełnomocnik skarżącej nie powiązał ich z postępowaniem apelacyjnym (brak wskazania art. 391 § 1 k.p.), co samo w sobie uzasadnia ich nieuwzględnienie. Poza tym uzasadnienie naruszenia wymienionych przepisów ogranicza się do krótkiej wzmianki w *petitum* skargi, bez wyjaśnienia na czym polegała obraza poszczególnych przepisów. Nie wyjaśniono też, dlaczego zarzucane uchybienia mogły mieć wpływ na wynik sprawy. Skoro więc podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona, rozpoznanie skargi należy ograniczyć do oceny zasadności jej podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), a przy tej ocenie Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.).

Trafne są natomiast zarzuty naruszenia prawa materialnego. Jak już wskazano, Sąd Okręgowy uznał za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, poza ustaleniem dotyczącym merytorycznego podporządkowania powódki firmie Er. Zgodnie z nimi przyczynami rozwiązania umowy o pracę wskazanymi w oświadczeniu o wypowiedzeniu były: (1) utrata zaufania do pracownika w związku z pochopnym przekazaniem, własnej, nieuzasadnionej opinii o pracy współpracowników, co doprowadziło do wzbudzenia wątpliwości u kontrahenta co do jakości zakontraktowanej pracy; (2) brak oczekiwanego poziomu kompetencji na zajmowanym stanowisku pracy polegający na braku umiejętności prawidłowego

ułożenia kontaktów służbowych ze współpracownikami; (3) konfliktowy sposób wykonywania pracy. Odnośnie do trzeciej z wymienionych przyczyn, Sąd Okręgowy wprost stwierdził, że twierdzenie pozwanej o konfliktowości powódki nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym. W kwestii braku „oczekiwanego poziomu kompetencji” powódki (przyczyna druga) Sąd Okręgowy w ogóle się nie wypowiedział, lecz nie zaprzeczył ocenie Sądu pierwszej instancji, że nie była to prawdziwa przyczyna wypowiedzenia. Sąd Okręgowy nie rozważył też pierwszej z przytoczonych wyżej przyczyn wypowiedzenia. Sąd uznał wypowiedzenie za uzasadnione z przyczyny niewskazanej w tym oświadczeniu, którą na podstawie jego rozważań można zrekonstruować, jako „nieskonsultowane z osobami bezpośrednio odpowiedzialnymi za projekt przekazanie w e-mailu z 13 czerwca 2010 r. informacji dotyczących tego projektu, co mogło wzbudzić w kontrahencie strony pozwanej podejrzenie braku profesjonalizmu, rzetelności oraz zgodności realizacji umowy z jej postanowieniami i spowodowało konieczność tłumaczenia klientowi strony pozwanej, że realizacja projektu nie jest zagrożona, a pozwana jest w stanie doprowadzić ją do końca z sukcesem”. Sąd Okręgowy nie zweryfikował więc prawdziwości stwierdzenia zawartego w oświadczeniu o wypowiedzeniu, uzasadniającego zdaniem pozwanej utratę zaufania do powódki, że przekazanie informacji w e-mailu z 13 czerwca 2010 r. było pochopne, zawierało nieuzasadnioną opinię o pracy współpracowników oraz doprowadziło do wzbudzenia wątpliwości u kontrahenta co do jakości zakontraktowanej pracy. Tymczasem zgodnie z ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego, przyjętymi wyraźnie w podstawie wyroku Sądu drugiej instancji, w wyżej wskazanym e-mailu, powódka nie wyraziła opinii o pracy współpracowników, kontrahent nie powziął wątpliwości co do jakości zakontraktowanej pracy. Działanie powódki nie było też, jak ustalił Sąd Rejonowy pochopne, lecz zgodne z jej obowiązkami specjalisty ds. jakości i audytora (quality manager). Zgodnie bowiem z umową między pozwaną a jej kontrahentem, powódka w sytuacji ewentualnego konfliktu interesów musiała, jako quality manager, być obiektywna i niezależna, tzn. informować kontrahenta pozwanej zarówno o tym „co dobre jak i mniej dobre”. Świadczy o tym to, że wcześniej funkcję powódki pełnili pracownicy szwedzkiej korporacji. Wobec tego stwierdzenie przez Sąd Okręgowy, że zachowanie powódki mogło wzbudzić w

kontrahencie strony pozwanej opisane wyżej podejrzenia jest sprzeczne z przyjętymi przez ten Sąd ustaleniami faktycznymi. W tym stanie rzeczy należy stwierdzić, że: po pierwsze Sąd Okręgowy nie rozważył pierwszej przyczyny wypowiedzenia i, po drugie, ocenę skonstruowanej przez siebie przyczyny wypowiedzenia oparł na okolicznościach sprzecznych z ustaleniami, które sam przyjął w podstawie wydanego wyroku. Stanowi to oczywiście naruszenie art. 30 § 4 k.p., który zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa wymaga oceny wypowiedzenia wyłącznie w granicach wskazanych przyczyn. Z tego względu zaskarżony wyrok narusza również art. 45 § 1 k.p., ponieważ nie można uznać zasadności wypowiedzenia bez rozważenia przyczyny wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu.

Poza zakresem kontroli kasacyjnej pozostają natomiast wywody Sądu Okręgowego i skargi kasacyjnej dotyczące sformułowanej w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. zasady dbałości pracownika o dobro zakładu pracy. Przepis ten nie został bowiem wskazany w podstawie naruszenia prawa materialnego.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398<sup>21</sup> k.p.c.

eb