



Sygn. akt I PK 20/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa P. M.
przeciwko A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 kwietnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 24 sierpnia 2017 r., sygn. akt VI Pa [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód P. M. wniósł pozew przeciwko pozwanej A. Spółce z o.o. w B, domagając się „uznania bezskuteczności wypowiedzenia i przywrócenia do pracy oraz wypłaty odszkodowania za czas pozostawania bez pracy”.

Sąd Rejonowy w B., wyrokiem z 14 czerwca 2017 r., oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód P. M. był zatrudniony w pozwanej A. Spółce z o.o. w B. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 12 czerwca 2006 r. do 11 września 2006 r., następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od 12 września 2006 r. do 11 września 2009 r. i kolejnej umowy na czas określony od 12 września 2009 r. do 11 września 2011 r. Ostatecznie strony zawarły 8 września 2011 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powód wykonywał pracę na stanowisku operatora procesów specjalnych, w pełnym wymiarze czasu pracy. W czasie zatrudnienia w pozwanej Spółce powód ukończył wiele kursów poszerzających zakres jego kompetencji i zakres powierzanych mu zadań, nabył wiele uprawnień do czynności wykonywanych u pozwanego pracodawcy. Powód znał treść zakładowego regulaminu pracy oraz kodeksu postępowania etycznego obowiązującego u pracodawcy i pisemnie zobowiązał się do ich przestrzegania.

W piątek 4 listopada 2016 r. powód i A. Z. pracowali na stanowiskach przygotowania łopatek do lutowania. Powód zajmował się przygotowaniem łopatek, a A.Z. ich kontrolą; były to stanowiska rotacyjne, wykonywane przez różnych pracowników zmiany. Powód również miał uprawnienia do kontroli łopatek i wykonywał regularnie te czynności. Podczas pracy na drugiej zmianie powód zgłosił P. P., aby skontrolował pracę A. Z. pod względem ilości sprawdzanych przez niego elementów. Pod koniec drugiej zmiany, ok. godz. 22:00, pracownicy pozwanego, w tym powód, zebrali się w jednym miejscu. Powód podszedł do siedzącego przy komputerze A. Z., rozpoczynając rozmowę. W sposób natarczywy zwracał się do A. Z., krytykując go za skontrolowanie większej niż zazwyczaj liczby łopatek, co mogło spowodować wyższe wymagania pracodawcy wobec innych pracowników, oraz gwałtownie gestykulował rękami. Między powodem i A. Z. doszło do wymiany zdań, w wyniku czego A. Z. uderzył powoda w twarz otwartą dłonią. W reakcji na to, powód wyszedł z pomieszczenia i zaistniałe zdarzenie zgłosił bezpośrednio przełożonemu team-liderowi P. G., ten zaś powiadomił przełożoną M. F., która odwołała planowane na sobotę (5 listopada 2016 r.) wykonywanie pracy przez powoda i A. Z. w godzinach nadliczbowych.

W poniedziałek 7 listopada 2016 r. przedstawiciele pozwanej Spółki wszczęli postępowanie wyjaśniające, mające na celu ustalenie okoliczności zdarzenia z 4 listopada 2016 r. W tym celu przeprowadzili rozmowy z pracownikami drugiej i trzeciej zmiany z tego dnia, a ponadto polecili im sporządzenie pisemnych oświadczeń z opisem zdarzenia.

Powód i A. Z. pracowali na równorzędnych stanowiskach. W listopadzie 2016 r. A. Z. był zatrudniony u pozwanego od około dwóch lat, powód od ponad dziesięciu lat. Powód był spokojnym pracownikiem, nie miał konfliktów z innymi współpracownikami, podobnie jak A. Z.. Obaj nie byli również skonfliktowani z sobą. Przełożeni powoda nie mieli zastrzeżeń do wykonywanej przez niego pracy. Powód nie był karany dyscyplinarnie. Praca wykonywana przez powoda wymaga koncentracji, ale nie jest pracą bardzo stresującą.

W wyniku zdarzenia z 4 listopada 2016 r. pozwana Spółka wypowiedziała A. Z. umowę o pracę. W dniu 14 listopada 2016 r. pozwany pracodawca skierował do zakładowej organizacji związkowej zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W odpowiedzi organizacja związkowa nie wyraziła na to zgody. W dniu 22 listopada 2016 r. powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 28 lutego 2017 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano rażące naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności naruszenie powszechnie obowiązujących, jak i przyjętych u pracodawcy norm etycznych i zasad współżycia społecznego, zakłócenie porządku w miejscu pracy. Pracodawca wyjaśnił, że 4 listopada 2016 r., przy użyciu słów uznawanych powszechnie za obraźliwe, powód skrytykował innego pracownika Spółki A. Z. z powodu wyprodukowania przez niego zbyt dużej – w ocenie powoda – liczby elementów (łopatek). Swoje krytyczne i obraźliwe uwagi pod adresem A. Z. powód wyrażał najpierw w obecności innych osób, a następnie przedstawił je bezpośrednio A. Z., szturchając go przy tym. Swoim absolutnie nagannym zachowaniem powód nie tylko zakłócił normalny tok pracy w zakładzie pracy, ale przede wszystkim naruszył godność i inne dobra osobiste innego pracownika A. Z.. Powód naruszył również obowiązujące powszechnie zasady współżycia społecznego i etyki.

Obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego i zasad postępowania etycznego przyjętych w Spółce wynika już z § 6 pkt 9 Regulaminu pracy. Obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego jest także jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w Kodeksie pracy (art. 100 § 2 pkt 6). Działanie powoda stanowiło także naruszenie prawa pracodawcy do wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Dodatkowo, na podstawie § 5 pkt 3 Regulaminu pracy Spółka jest zobowiązana do zapewnienia pracownikom warunków do przestrzeganiu porządku i dyscypliny pracy, przy równoczesnym uprawnieniu do wymagania od pracowników przestrzegania na terenie Spółki zasad współzycia społecznego. Na marginesie dodano, że wskutek niewłaściwego zachowania powoda pracodawca był zmuszony m.in. prowadzić postępowanie wyjaśniające zaistniałą sytuację, angażując do tego czas pracowników niezwiązanych z opisanym zdarzeniem. W ocenie pracodawcy przedstawione okoliczności uzasadniały rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Oceniając zgromadzony materiał dowodowy, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że ze względu na duże rozbieżności w zeznaniach świadków nie było możliwe pełne ustalenie przebiegu zdarzenia konfliktowego między powodem i A. Z.. Pewne było, że powód podszedł do A. Z., miał do niego pretensje i gwałtownie gestykulował, a A. Z. uderzył powoda w twarz otwartą dłonią. Pretensje powoda dotyczyły ilości wykonanej przez tego pracownika pracy. Powód przyznał, że zwracał A. Z. uwagę na ilość skontrolowanych przez niego elementów.

Powołując się na art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., Sąd pierwszej instancji orzekł, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było prawidłowe pod względem ustawowych wymagań formalnych, co było bezsporne. Przedmiotem sporu była jedynie kwestia oceny zasadności przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy.

W zakresie kwestii spornych, Sąd Rejonowy przyjął, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, choć rozbudowana, dotyczyła jednego zdarzenia. Bez wątpliwości przyczyna była rzeczywista i konkretna, czego nie kwestionował powód. Przyczyna była w pełni prawdziwa, choć nie potwierdziło się jednoznacznie, aby powód stosował wulgaryzmy wobec A. Z. albo pierwszy go uderzył. Nie miało

to jednak znaczenia dla oceny prawdziwości przyczyny, ponieważ co do zasady okazała się ona prawdziwa, zwłaszcza w zakresie przyznanych przez powoda faktów, że miał w spornym dniu pretensje do A. Z., do wymiany zdań doszło z inicjatywy powoda, przy czym konflikt dotyczył nomy, jaką tego dnia wykonał A. Z. (była ona wyższa niż zazwyczaj).

Sąd pierwszej instancji uznał, że krytykowanie innego pracownika za wykonanie norm wyższych niż zazwyczaj, uczynione w formie natarczywych pretensji, było naganne i zostało podjęte wbrew słusznym interesom pracodawcy, który ma prawo oczekiwać wydajności, zaangażowania pracownika i sumiennego wykonywania obowiązków. Zachowanie powoda oceniane w rozpoznawanej sprawie – w postaci zainicjowania konfliktu z innym pracownikiem o przebiegu natarczywym, w atmosferze pretensji – nie jest zachowaniem zgodnym z dobrymi obyczajami i zasadami współżycia społecznego, jakich powinien przestrzegać pracownik w procesie pracy. Zachowanie takie spowodowało otwarty konflikt w postaci wymiany zdań. Sąd Rejonowy wyraźnie przy tym podkreślił, że zachowanie A. Z. w postaci uderzenia powoda nie było zgodne z powołanymi zasadami, było wręcz karygodne. Nie jest ono jednak usprawiedliwieniem dla zachowania powoda, zwłaszcza że w wyniku spornego zdarzenia obydwu pracownikom wypowiedziano umowy o pracę.

Istotne jest, że obaj zwolnieni pracownicy zajmowali równorzędne stanowiska, stąd pretensje powoda o zakres wykonanej pracy nie były uprawnione a zachowanie to mogło działać i w jego zamiarze miało działać demobilizująco na efektywność pracy załogi w celu zapobieżenia wyższym oczekiwaniom pracodawcy względem pracowników, co było naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych – działania w interesie i na rzecz pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca był więc uprawniony do powzięcia decyzji o zakończeniu współpracy z obydwoma pracownikami w celu powstrzymania kolejnych takich zachowań, zakłócania efektywnego procesu pracy oraz w celu kształtowania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, kwestionując ustalenia faktyczne (art. 233 § 1 k.p.c.) i ocenę prawną (art. 30 § 4 i § 5 k.p. w związku z art. 8 k.p.). Zarzucił, że ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby

powód zwracał się do A. Z. natarczywie, gwałtownie gestykulował rękoma, używał wobec niego słów powszechnie uznanych za obraźliwe, popychał go lub szturchał. Kwestionował ocenę, że przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i pracodawca udowodnił ją w toku procesu, a ponadto twierdził, że wypowiedzenie było niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy w B., wyrokiem z 24 sierpnia 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że przywrócił powoda P. M. do pracy na poprzednich warunkach.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy stwierdził, że się z nim nie zgadza. Powód nie podważył skutecznie dokonanej przez Sąd Rejonowy swobodnej oceny dowodów. Przy prawidłowych ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji nie dokonał jednak właściwej oceny prawnej wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w świetle art. 8 k.p.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 30 § 4 i § 5 k.p., Sąd Okręgowy uznał, że zarzut ten jest niezasadny. Podana przez pracodawcę przyczyna spełnia przesłanki przewidziane w art. 30 § 4 i § 5 k.p., albowiem jest uzasadniona, konkretna i prawdziwa. Sąd Rejonowy przyjął, że przyczyna była w pełni prawdziwa, choć nie potwierdziło się jednoznacznie, że powód używał wulgaryzmów wobec A. Z. czy też że pierwszy go uderzył. W ocenie Sądu Rejonowego nie miało to jednak znaczenia dla oceny prawdziwości przyczyny, z czym zgodził się Sąd Okręgowy.

Sąd Okręgowy uznał natomiast za uzasadniony zarzut naruszenia art. 8 k.p. przez brak dokonania oceny wypowiedzenia umowy o pracę w kontekście zasad współżycia społecznego.

Powołując się na liczne orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące wykładni i stosowania art. 8 k.p. do wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy nie przeprowadził oceny czy wypowiedzenie nie stanowiło działania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego, a tym samym czy nie doszło do nadużycia prawa przez pracodawcę. Sąd pierwszej instancji zwrócił jedynie uwagę na naruszenie interesu pracodawcy, umknęło mu natomiast, że waga i charakter czynu pracownika na tle okoliczności rozpoznawanej sprawy nie pozwalały na uznanie, że wypowiedzenie było uzasadnione. Z zebranego materiału

dowodowego wynika bowiem, że powód pracował w pozwanej Spółce od około 10 lat, był pracownikiem nienagannie wykonującym swoje obowiązki, życzliwym, lubianym przez innych pracowników. Powód jako nieliczny spośród całej załogi miał bardzo dobre kwalifikacje i liczne uprawnienia. Jako jedyny z działu, w którym pracował, posiadał z 8 pieczętek do kontroli procesu obowiązujących w tym dziale aż 5 pieczętek pozwalających mu dokonywać kontroli. W porównaniu do powoda – inni pracownicy mieli tylko po 1 lub 2 pieczętki do kontroli. Powód nigdy nie był karany dyscyplinarnie. Te bezsporne okoliczności należało ocenić przez pryzmat art. 8 k.p., czego nie wziął pod uwagę Sąd Rejonowy.

Oceniając zachowanie powoda w dniu 4 listopada 2016 r., które później stało się przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd pierwszej instancji nie uwzględnił, że miało ono charakter incydentalny i to powód stał się ofiarą agresywnego zachowania kolegi, któremu tylko zwrócił uwagę, za co został uderzony w twarz otwartą dłonią, aż spadły mu okulary ochronne i miał zaczerwienioną twarz. Zdaniem Sądu Okręgowego, pracodawca przyłożył taką samą wagę do zachowania obydwu pracowników (powoda i A. Z.), rozwiązując z nimi umowy o pracę za wypowiedzeniem, podczas gdy należało uwzględnić, że zachowanie A. Z. i jego reakcja na zwrócenie mu uwagi przez powoda była nieproporcjonalna do zaczepki powoda. Jakkolwiek powód zachował się w sposób niewłaściwy, to jego zachowanie nie było agresywne, nie użył obraźliwych słów wobec A. Z.. Powód zwracał uwagę spokojnym głosem, nie był agresywny. Nigdy wcześniej nie stwarzał podobnych konfliktowych sytuacji z innymi pracownikami. Incydent miał miejsce pod koniec drugiej zmiany, kiedy przychodzili już pracownicy na trzecią zmianę, nie wpłynął więc na tok produkcji. Całe zajście trwało zaledwie kilka minut.

Ważne jest też zwrócenie uwagi na zachowanie powoda po tym incydencie. Powód nie szukał odwetu za uderzenie go, jeszcze przez dwa tygodnie pracował z A. Z. w tym samym dziale. Pracował spokojnie, nie wracał do tego incydentu, nie szukał oparcia w innych kolegach, nie stwarzał więc dalszej sytuacji konfliktowej. Nie bez znaczenia okazała się też postawa powoda po wypowiedzeniu – chciał wrócić do pracy, nie mógł pogodzić się z rozwiązaniem umowy, które było dla niego bardzo krzywdzące i niesprawiedliwe.

W ocenie Sądu Okręgowego zachowanie powoda, jakkolwiek może być oceniane nagannie, to nie nosiło znamion rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca dokonał nieadekwatnej oceny zachowania powoda, nie wziął pod uwagę wszystkich okoliczności dotyczących zachowania pracownika, jego nienagannej pracy, i w sposób niewłaściwy zastosował najdrastyczniejszy sposób ukarania pracownika przez zwolnienie go z pracy. Za niewłaściwe zachowanie pracownika, który jest cenionym fachowcem, mające charakter incydentalny, w wyniku którego pracownik został poszkodowany (bo naruszono jego nietykalność cielesną), pracodawca nie musiał od razu sięgać do definitywnego rozwiązania stosunku pracy, mógł przecież zastosować karę porządkową w postaci upomnienia, nagany czy kary pieniężnej.

Oceniając całokształt okoliczności sprawy, w szczególności nienaganą pracę powoda, jego zachowanie w trakcie incydentu i po nim, Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie mu w takiej sytuacji umowy o pracę było nieuzasadnione, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, niesprawiedliwe w ocenie społecznej i jako takie nie może korzystać z ochrony prawnej. W związku z tym należało uznać, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. było zasadne.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w B. wniosła pozwana Spółka, zaskarżając wyrok ten całości.

Skargę kasacyjną oparto na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego: a) art. 8 k.p. przez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że zasady współżycia społecznego mogą uzasadniać niezasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę pracownikowi, który norm tych nie przestrzega oraz że klauzula zasad współżycia społecznego może być stosowana, chociaż nie wystąpiły żadne specjalne okoliczności uzasadniające jej zastosowanie; b) art. 8 k.p. w związku z „art. 45 ust. 1 k.p.” (prawidłowo: art. 45 § 1 k.p.) oraz „art. 30 ust. 4 k.p.” (prawidłowo: art. 30 § 4 k.p.) przez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w postaci „naruszenia powszechnie obowiązujących, jak i przyjętych u pracodawcy norm etycznych i zasad współżycia społecznego, zakłócenie porządku w miejscu pracy”, mimo że – jak potwierdził Sąd Okręgowy –

była uzasadniona, prawdziwa i konkretna, nie uzasadniała rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem; c) „art. 30 ust. 4 k.p. w związku z art. 45 ust. 1 k.p.” (prawidłowo: art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.) przez ich błędne zastosowanie i przyjęcie, że przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę pracownikowi umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika powinno być „rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”, podczas gdy wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę i samo naganne zachowanie pracownika może uzasadniać zastosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę; d) art. 100 § 2 pkt 6 k.p. w związku z § 6 pkt 9 i § 5 pkt 3 Regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego pracodawcy w związku z „art. 30 ust. 4 k.p.” (prawidłowo: art. 30 § 4 k.p.) przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że naganne zachowanie powoda, ponieważ wystąpiło jednorazowo, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem; e) art. 94 pkt 4 i 10 k.p. przez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie przy orzekaniu okoliczności, że pracodawca zobowiązany jest dbać o bezpieczeństwo pracowników oraz wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego;

2) naruszenia przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy: art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez nienależyte wykazanie podstawy prawnej wyroku.

„Z najdalej idącej ostrożności procesowej” pozwany pracodawca zarzucił również naruszenie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 477¹ § 2 k.p.c. przez ich niezastosowanie i uznanie, że w ustalonym stanie faktycznym zasadne jest roszczenie powoda o przywrócenie do pracy.

Skarżąca Spółka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości oraz przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej, strona skarżąca powołała się między innymi na tzw. „zasadę czystych rąk”, podkreślając, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie. Zakwestionowała również pogląd Sądu Okręgowego, zgodnie z którym jednorazowy charakter nagannego zachowania powoda uzasadnia zastosowanie art. 8 k.p. W ocenie skarżącej, przyczyna wypowiedzenia nie musi być szczególnej wagi, być konsekwencją rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Na marginesie swojego wyводу, pracodawca zasugerował, że powrót powoda do pracy będzie dla pracowników pozwanej dowodem na to, że nawet w przypadku naruszenia zasad obowiązujących w zakładzie pracy możliwe jest uniknięcie związanych z tym negatywnych konsekwencji, czego następstwem są trudności w utrzymaniu dyscypliny i porządku organizacji pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się ostatecznie nieuzasadniona i z tej przyczyny została oddalona, chociaż niektóre zarzuty kasacyjne (w tym zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.) można by częściowo podzielić ze względu na brak spójności argumentacji prawnej uzasadnienia zaskarżonego wyroku, a także przedstawienie oczywiście błędnych argumentów.

1. Rozważania należy rozpocząć od przypomnienia różnicy między prawdziwością (rozumianą jako zgodność z rzeczywistością, która znajduje potwierdzenie w faktach) przyczyny wypowiedzenia podanej przez pracodawcę a jej zasadnością (usprawiedliwieniem wypowiedzenia z tej przyczyny), a w dalszej kolejności możliwością zastosowania art. 8 k.p. do czynności prawnej pracodawcy w postaci wypowiedzenia umowy o pracę.

Według art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Obowiązek podania przez pracodawcę przyczyny dokonania tej czynności ma istotne znaczenie. Podanie przyczyny ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji co do

odwołania się do sądu pracy od dokonanego wypowiedzenia. Postępowanie dowodowe przed sądem pracy, w zakresie istnienia przyczyny wypowiedzenia oraz jej zasadności, ogranicza się w zasadzie do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać (udowodnić) istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia wypowiedzenia (por. wyrok SN z 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPIUS 2002, nr 12, poz. 287).

Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa (art. 30 § 4 k.p.) i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z 14 maja 1999 r., I PKN 47/99 (OSNAPIUS 2000, nr 14, poz. 548), Sąd Najwyższy stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPIUS 1999, nr 18, poz. 577). Podanie w wypowiedzeniu zarzutu „niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków” nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny (wyrok SN z 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAPIUS 1998, nr 14, poz. 427). Natomiast wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia „braku dyscypliny pracy” nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (wyrok z 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPIUS 1999, nr 3, poz. 86). W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy niewystarczające byłoby ogólne powołanie się przez pracodawcę na „naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności naruszenie powszechnie obowiązujących oraz przyjętych u pracodawcy norm etycznych i zasad współżycia społecznego”, a także „zakłócenie porządku w miejscu pracy”. Konieczne było uszczegółowienie tych zarzutów przez

wskazanie konkretnych zdarzeń i okoliczności, co pracodawca uczynił, odwołując się do wydarzeń z 4 listopada 2016 r.

Jednak samo wskazanie konkretnej przyczyny nie wyczerpuje obowiązków pracodawcy wynikających z art. 30 § 4 k.p. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (wyrok SN z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001, nr 11, poz. 373), a także na podaniu nieprawdziwej przyczyny (powołaniu się na okoliczności, fakty i zdarzenia, które nie miały miejsca) albo podaniu przyczyny pozornej (gdy faktycznie wypowiedzenie jest dokonywane z innych powodów, ukrywanych przed pracownikiem). Kwestia wskazania przyczyny wypowiedzenia jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Sąd pracy weryfikuje ją w toku postępowania dowodowego.

Dopiero po stwierdzeniu, że przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę jest konkretna i rzeczywista (prawdziwa), sąd pracy przystępuje do oceny, czy może ona uzasadniać wypowiedzenie (jest uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.). Stwierdzenie naruszenia art. 30 § 4 k.p. usprawiedliwia uwzględnienie roszczeń pracownika wyprowadzanych z art. 45 § 1 k.p. (o przywrócenie do pracy, o zasądzenie odszkodowania) nawet bez szczegółowego badania zasadności podanej przez pracodawcę przyczyny. Można również twierdzić, że jeżeli podana przez pracodawcę przyczyna jest nieprawdziwa, to wypowiedzenie jest jednocześnie niezgodne z prawem (jako naruszające art. 30 § 4 k.p.) i nieuzasadnione.

Istnieje różnica między wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, o czym mowa w art. 30 § 4 k.p., a uzasadnionym wypowiedzeniem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz utrwalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Jak dotąd nie kwestionowano, że podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., może natomiast uzasadniać roszczenia pracownika z art. 45 § 1 k.p.

W przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźna dystynkcja między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a

zasadnością tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (wyrok SN z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNAPIUS 2003, nr 3, poz. 65). Formalne naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna albo nierzeczywista (nieprawdziwa). Przedstawiony podział akceptowany jest również w literaturze przedmiotu. Rozróżnia się zasadność wypowiedzenia umowy o pracę – tzw. kauzalność materialną – i obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania zatrudnienia – tzw. kauzalność formalną (A. Dral, Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian, Warszawa 2009, s. 176; A. Wypych-Żywicka, Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, Gdańsk 1996, s. 47-48; por. postanowienie SN z 5 kwietnia 2016 r., I PO 1/15, LEX nr 2026389).

Ustawodawca używa w art. 30 § 4 k.p. określenia „przyczyna wypowiedzenia” w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć). Może jednak nie być wystarczający (może nie uzasadniać wypowiedzenia). Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż pracy, swoje kwalifikacje przebieg zatrudnienia u pracodawcy, dotychczasowy stosunek do obowiązków pracowniczych), które wskazują na niezasadność wypowiedzenia. Może też powołać się na okoliczności uzasadniające postawienie pracodawcy zarzutu nadużycia prawa podmiotowego (naruszenia zasad współżycia społecznego) w sytuacji, gdy wypowiedzenie – bez odwołania się do konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego – mogłoby zostać uznane za uzasadnione.

W wyroku z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13 (LEX nr 1498580), Sąd Najwyższy wyjaśnił różnicę między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., a uzasadnionym wypowiedzeniem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wypowiedzenie naruszające art. 30 § 4 k.p. jest niezgodne z prawem. Wypowiedzenie zgodne z prawem (spełniające wymagania z art. 30 § 4 k.p.) może być nieuzasadnione. Wypowiedzenie zgodne z prawem i uzasadnione może być z kolei niezgodne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Można odnieść

wrażenie, że Sąd Okręgowy nie dostrzegł tej różnicy (zgodności wypowiedzenia z prawem, jego zasadności oraz zgodności z zasadami współżycia społecznego).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w kontekście zgodności z prawem czynności pracodawcy, drugie – jej zasadności. Według art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny przewidzianych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej odpowiedniego skonkretyzowania (a także podanie przyczyny nieprawdziwej, nierzeczywistej) uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, ściślej – z art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem rzeczywistej przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna, albo gdy podaje przyczynę pozorną, nieprawdziwą, nierzeczywistą. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku

pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok SN z 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 427). Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych ujawnioną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

W uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985, nr 11, poz. 164), zawierającej wytyczne do wykładni art. 45 k.p., Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tezy II stwierdził, że z zestawienia art. 38 § 1 k.p. z art. 45 k.p. wynika, że ocena zasadności wypowiedzenia nie może ograniczać się do przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, która – stanowiąc najistotniejszy element zasadności wypowiedzenia – nie wyczerpuje jednak w pełni tego pojęcia. Uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p. podlegają takie przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe. Przez ich pryzmat należy oceniać przyczynę wypowiedzenia. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, np. jego sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, mogą natomiast w konkretnej sprawie powodować, że wypowiedzenie, aczkolwiek uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Wynika stąd, że zdaniem Sądu Najwyższego takie kryteria oceny zasadności wypowiedzenia, jak dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe, nie mieszczą się w pojęciu przyczyny wypowiedzenia. Stanowią jedynie kryteria oceny zasadności tej przyczyny. Tym bardziej w pojęciu tym nie mieszczą się takie okoliczności, jak sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa. Zgodnie z ustalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego są one bowiem rozpatrywane w płaszczyźnie zasad współżycia społecznego, a ich

naruszenie nie oznacza niezasadności wypowiedzenia, lecz jego sprzeczność z zasadami współżycia. Potwierdza to uzasadnienie tezy IV uchwały, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że podstawowe znaczenie przy ocenie zasadności wypowiedzenia ma istnienie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Z art. 38 k.p. bowiem wynika przyczynowy charakter tej czynności. Dopiero po stwierdzeniu istnienia przyczyny wypowiedzenia wchodzić mogą w rachubę okoliczności przemawiające za ochroną pracownika (teza II).

2. Biorąc od uwagę przedstawione ogólne rozważania na temat zależności między regulacjami art. 30 § 4 k.p. (co do prawdziwości przyczyny wypowiedzenia), art. 45 § 1 k.p. (co do zasadności wypowiedzenia) oraz art. 8 k.p. (co do zgodności czynności pracodawcy z zasadami współżycia społecznego), można dostrzec rzucającą się w oczy niekonsekwencję w argumentacji uzasadnienia zaskarżonego wyroku.

W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca zarzucił powodowi jako pracownikowi (w oświadczeniu o wypowiedzeniu), że 4 listopada 2016 r., przy użyciu słów uznawanych powszechnie za obraźliwe, skrytykował innego pracownika Spółki A. Z. z powodu wyprodukowania przez niego zbyt dużej – w ocenie powoda – liczby elementów (łopatek). Swoje krytyczne i obraźliwe uwagi pod adresem A. Z. powód wyrażał najpierw w obecności innych osób, a następnie przedstawił je bezpośrednio A. Z., szturchając go przy tym. Swoim absolutnie nagannym zachowaniem powód nie tylko zakłócił normalny tok pracy w zakładzie pracy, ale przede wszystkim naruszył godność i inne dobra osobiste innego pracownika A. Z..

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że powód nie użył wobec A. Z. obraźliwych słów. Zwracał mu uwagę spokojnym głosem, nie był agresywny. Nie szturchał A. Z., nie naruszył jego nietykalności cielesnej. Całe zajście trwało zaledwie kilka minut, nie spowodowało zakłóceń w toku pracy. Sąd Okręgowy podzielił także ustalenia Sądu Rejonowego, który stwierdził, że nie potwierdziło się w toku postępowania dowodowego, aby powód używał wulgaryzmów w stosunku do A. Z. albo go uderzył. Gestykulacja, nawet gwałtowna, nie jest szturchaniem drugiej osoby.

Przytoczone ustalenia faktyczne (stanowiące podstawę faktyczną wydanego wyroku i wiążące w postępowaniu kasacyjnym – art. 398¹³ § 2 k.p.c.) stawiają pod znakiem zapytania ocenę Sądu Rejonowego – podtrzymaną następnie przez Sąd Okręgowy – że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę „była rzeczywista i konkretna, czego nie kwestionował powód”. Powód nie kwestionował, że zwrócił uwagę innemu pracownikowi, krytykując go za skontrolowanie większej niż zazwyczaj liczby łopatek – tłumaczył przy tym, że chodziło mu o zapewnienie odpowiedniej (starannej, co wymaga czasu) kontroli jakości wyprodukowanych łopatek do najnowszego modelu silnika samolotu, a nie o obawę co do zawyżenia wymagań pracodawcy w zakresie wydajności pracy wobec pracowników. Skoro nie potwierdziły się w toku postępowania dowodowego najpoważniejsze zarzuty pod adresem powoda – użycie w stosunku do A. Z. słów uznawanych powszechnie za obraźliwe, szturchanie go przy tym, naruszenie jego nietykalności cielesnej, zakłócenie normalnego toku pracy w zakładzie pracy – to pozostało ogólne stwierdzenie pracodawcy, że powód naruszył obowiązujące powszechnie zasady współżycia społecznego oraz obowiązujący u pracodawcy kodeks postępowania etycznego. Jeżeli tak miałyby zostać ocenione przez pracodawcę zwrócenie innemu pracownikowi uwagi na brak staranności przy kontrolowaniu jakości wyprodukowanych części do silnika, to ocena ta jest bardzo wątpliwa. Ponadto, gdy usunie się z treści oświadczenia o wypowiedzeniu wszystkie konkrety, które miały uzasadniać tezę o naruszeniu przez powoda zasad współżycia społecznego i zakłóceniu porządku pracy, to okazuje się, że przyczyna wypowiedzenia jest zbyt ogólna, nieprecyzyjna i niekonkretna, a przez to nie poddaje się weryfikacji w postępowaniu sądowym.

Z tego względu już sama teza Sądu Okręgowego, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia „spełnia przesłanki wskazane w art. 30 § 4 i § 5 k.p., jest bowiem uzasadniona, konkretna i prawdziwa”, budzi poważne zastrzeżenia ze względu na jej istotną sprzeczność (niespójność) z dokonanymi ustaleniami faktycznymi, z których wynika, że nie potwierdziło się, aby „powód używał wulgaryzmy wobec A. Z. czy też pierwszy go uderzył”, ani że doszło do zakłócenia przez niego normalnego toku pracy. Nieprawidłowy jest argument Sądu, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia spełnia warunki

wskazane w art. 30 § 4 k.p., ponieważ jest uzasadniona. Zasadność przyczyny wypowiedzenia nie podlega weryfikacji w ramach badania warunków formalnych przewidzianych w art. 30 § 4 k.p. Zasadność wypowiedzenia jest przesłanką materialną analizowaną w ramach art. 45 § 1 k.p. Okazuje się zatem, że sam punkt wyjścia rozważań Sądu Okręgowego – co do prawdziwości przyczyny wypowiedzenia – jest skażony błędem. Owszem, przyczyna wypowiedzenia była niewątpliwie konkretna i precyzyjnie oraz obszernie opisana w treści oświadczenia o wypowiedzeniu. Nie oznacza to jednak samo w sobie, że była prawdziwa i uzasadniona.

Na marginesie należy dodać, że zupełnie niezrozumiałe jest odwołanie się Sądu Okręgowego w tym kontekście do art. 30 § 5 k.p., który nie dotyczy podania przyczyny wypowiedzenia, tylko zawarcia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Nikt nie kwestionował, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu takie pouczenie zostało zawarte.

3. Gdyby jednak przyjąć – jako pewne założenie, które nie jest oczywiste ani niewątpliwe w świetle dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych – że wypowiedzenie spełniało wymagania określone w art. 30 § 4 k.p., ponieważ zawierało nie tylko konkretną, lecz także prawdziwą przyczynę, to dopiero w kolejnym etapie rozważań ocenie podlega zasadność wypowiedzenia.

Oceniając zachowanie powoda w dniu 4 listopada 2016 r., które stało się przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę, Sąd Okręgowy stwierdził, że miało ono charakter incydentalny i że to powód stał się ofiarą agresywnego zachowania kolegi, któremu tylko spokojnie zwrócił uwagę, za co został uderzony w twarz. Zdaniem Sądu Okręgowego, pracodawca błędnie przyłożył taką samą wagę do zachowania obydwu pracowników (powoda i A. Z.), rozwiązując z nimi umowy o pracę za wypowiedzeniem, podczas gdy należało uwzględnić, że zachowanie A. Z. i jego reakcja na zwrócenie mu uwagi przez powoda była nieproporcjonalna do zaczepki powoda. Jakkolwiek powód zachował się w sposób niewłaściwy, to jego zachowanie nie było agresywne, nie użył obraźliwych słów wobec A. Z.. Powód zwracał uwagę spokojnym głosem, nie był agresywny. Nigdy wcześniej nie stwarzał podobnych konfliktowych sytuacji z innymi pracownikami. Incydent miał

miejsce pod koniec drugiej zmiany, kiedy przychodzili już pracownicy na trzecią zmianę, nie wpłynął więc na tok produkcji. Całe zajście trwało zaledwie kilka minut.

Z przytoczonego fragmentu uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, w czym Sąd Okręgowy dopatrył się niewłaściwego zachowania powoda. Można tylko się domyślać, że ze względu na gwałtowną reakcję A. Z. (uderzenie powoda w twarz) Sąd Okręgowy uznał sprowokowanie go do tego przez powoda za niewłaściwe zachowanie, jest to jednak wadliwe logicznie rozumowanie „ze skutku na przyczynę”. Przytoczoną argumentację Sądu Okręgowego należy potraktować jako ocenę co do braku zasadności wypowiedzenia. Można przyjąć – na podstawie niejasnej argumentacji uzasadnienia zaskarżonego wyroku – że w ocenie Sądu Okręgowego oświadczenie o wypowiedzeniu spełniało co prawda warunki formalne (z art. 30 § 4 k.p.), jednak samo wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy argumentował, że zasadność wypowiedzenia powinna być rozważana z uwzględnieniem nie tylko potrzeb i interesów pracodawcy, lecz także z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego swoje obowiązki, po czym przedstawił sylwetkę powoda jako pracownika przez długi czas (ponad 10 lat) nienagannie wykonującego swoje obowiązki, rzetelnego, sumiennego, życzliwego, lubianego przez innych pracowników. Sąd drugiej instancji powołał się przy tym, między innymi, na orzeczenia Sądu Najwyższego, w których rozważana była kwestia zasadności wypowiedzenia.

Przykładowo, w przytoczonym przez Sąd Okręgowy wyroku z 17 maja 2016 r., I PK 155/15 (OSNP 2017, nr 12, poz. 160), Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie, nie może ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą także przemawiać, w konkretnych okolicznościach faktycznych, zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem

rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nieuzasadnione (art. 45 § 1 k.p.) jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi nienagannie wykonującemu obowiązki, który w okresie kilku lat pracy miał jedną dłuższą usprawiedliwioną nieobecność w pracy i po tym okresie odzyskał zdolność do pracy, nawet jeżeli nieobecność ta doprowadziła do dezorganizacji pracy w miejscu jego zatrudnienia. Uzasadnione (art. 45 § 1 k.p.) może być tylko takie wypowiedzenie umowy o pracę z powodu długotrwałej nieobecności pracownika w pracy, zbliżonej do okresów wskazanych w art. 53 § 1 k.p., które motywowane jest obiektywną obawą pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika będzie zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i jego interesom.

Z zacytowanego wyroku Sądu Najwyższego z 17 maja 2016 r., I PK 155/15, jednoznacznie wynika uznanie za nieuzasadnione (na podstawie art. 45 § 1 k.p.) wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi nienagannie wykonującemu przez wiele lat swoje obowiązki z powodu jednorazowego incydentalnego zdarzenia. Skoro Sąd Okręgowy odwołał się do przytoczonych poglądów Sądu Najwyższego, to można przyjąć, że analogicznie uznał za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z powodu jednostkowego zdarzenia (niewłaściwego zachowania się pracownika), które nie spowodowało zakłócenia toku pracy zakładu pracy ani nie wywołało reperkusji wśród załogi.

Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07 (OSNP 2009, nr 3-4, poz. 39), Sąd Okręgowy argumentował, że istotne jest, aby u podstaw jednostronnej czynności wypowiedzającej leżała nie jakakolwiek przyczyna, lecz taka, której ciężar gatunkowy uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę. Dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej – w jego przekonaniu – rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., ponieważ wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazania w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna, jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie

zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz – ze względu na jej wagę lub charakter – była niewystarczająca do rozwiązania stosunku pracy.

Również te argumenty Sądu Okręgowego należy potraktować jako ocenę co do braku zasadności wypowiedzenia. Skoro wypowiedzenie – według oceny Sądu Okręgowego – było nieuzasadnione, to nie było żadnych powodów, aby powoływać się na konstrukcję nadużycia prawa, czyli dokonywać oceny zgodności czynności pracodawcy z klauzulami generalnymi zawartymi w art. 8 k.p., w szczególności klauzulą zasad współżycia społecznego. Rację ma Sąd Okręgowy, że w konkretnych okolicznościach faktycznych za ochroną pracownika mogą przemawiać także zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę. Jeżeli jednak wypowiedzenie jest nieuzasadnione, to odwołanie się przez sąd pracy do konstrukcji nadużycia prawa przez pracodawcę jest zbędne – wystarczy stwierdzenie, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, aby przyznać pracownikowi ochronę wynikającą bezpośrednio z art. 45 § 1 k.p.

4. W realiach rozpoznawanej sprawy oznacza to, że cały wywód Sądu Okręgowego dotyczący zastosowania art. 8 k.p. (konieczności oceny czynności pracodawcy w postaci wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w aspekcie klauzul generalnych z art. 8 k.p., w szczególności zasad współżycia społecznego) był zbędny. Skoro wypowiedzenie było nieuzasadnione, to pracownikowi przysługiwały roszczenia z art. 45 § 1 k.p. bez względu na to, czy za jego ochroną przed wypowiedzeniem przemawiały szczególne okoliczności dotyczące jego osoby. Argumenty Sądu Okręgowego, mające przemawiać za sprzecznością z zasadami współżycia społecznego czynności pracodawcy, która w związku z tym nie może korzystać z ochrony prawnej, są w istocie rzeczy argumentami na rzecz tezy o braku zasadności wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zachowanie powoda miało charakter incydentalny i że to powód stał się ofiarą agresywnego zachowania kolegi, któremu tylko zwrócił uwagę, za co został uderzony w twarz. Zachowanie A. Z. i jego reakcja na zwrócenie mu uwagi przez powoda była nieproporcjonalna do zaczepki powoda. Zachowanie powoda nie było agresywne, nie użył obraźliwych słów wobec A. Z.. Powód zwracał uwagę spokojnym głosem, nie był agresywny. Nigdy wcześniej

nie stwarzał podobnych konfliktowych sytuacji z innymi pracownikami. Incydent miał miejsce pod koniec drugiej zmiany, kiedy przychodzili już pracownicy na trzecią zmianę, nie wpłynął więc na tok produkcji. Całe zajście trwało zaledwie kilka minut. Po incydencie z 4 listopada 2016 r. powód nie szukał odwetu za uderzenie go, jeszcze przez dwa tygodnie (do złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu) pracował z A. Z. w tym samym dziale. Pracował spokojnie, nie wracał do tego incydentu, nie szukał oparcia w innych kolegach, nie stwarzał więc dalszej sytuacji konfliktowej. W ocenie Sądu Okręgowego zachowanie powoda nie nosiło znamion rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca dokonał nieadekwatnej oceny zachowania powoda, nie wziął pod uwagę wszystkich okoliczności dotyczących zachowania pracownika, jego nienagannej pracy, i w sposób niewłaściwy zastosował najdrastyczniejszy sposób ukarania pracownika przez zwolnienie go z pracy. Za niewłaściwe zachowanie pracownika, który jest cenionym fachowcem, mające charakter incydentalny, w wyniku którego pracownik został poszkodowany (bo naruszono jego nietykalskość cielesną), pracodawca nie musiał od razu sięgać do definitywnego rozwiązania stosunku pracy, mógł przecież zastosować karę porządkową w postaci upomnienia, nagany czy kary pieniężnej.

Przytoczone argumenty Sądu Okręgowego w większym stopniu przemawiają za oceną, że wypowiedzenie umowy było nieuzasadnione (art. 45 § 1 k.p.) niż za przyjęciem, że chociaż było ono uzasadnione, to z uwagi na szczególne okoliczności dotyczące osoby powoda, powinna być mu przyznana ochrona prawna ze względu na zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Chybiony jest jedynie argument Sądu Okręgowego, że zamiast wypowiedzenia pracodawca mógł zastosować wobec powoda karę porządkową w postaci upomnienia, nagany lub kary pieniężnej.

Co do zasady niewłaściwe wykonywanie przez pracownika obowiązków pracowniczych może podlegać odpowiedzialności porządkowej (art. 108-113 k.p.) oraz jednocześnie uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę z tych samych przyczyn (por. np. wyrok SN z 12 października 2017 r., I PK 300/16, LEX nr 2370770). Naganne zachowania pracownika, za które może zostać na niego nałożona kara porządkowa, zostały enumeratywnie wymienione w art. 108 § 1 i § 2

k.p. Zgodnie z art. 108 § 1 k.p., pracodawca może zastosować karę upomnienia lub karę nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną (art. 108 § 2 k.p.). Podlegające ocenie zachowania powoda w dniu 4 listopada 2016 r. (incydent z udziałem A. Z.) raczej nie kwalifikowały się do żadnej z kategorii zachowań pracownika wymienionych w art. 108 § 1 i 2 k.p. Sąd Okręgowy nie przedstawił poza tym analizy, w jaki sposób należałoby zakwalifikować działania powoda w kontekście art. 108 § 1 k.p. (art. 108 § 2 k.p. z pewnością nie znajdowałby zastosowania).

5. Przedstawione rozważania prowadzą do konkluzji, że skarga kasacyjna nie jest skuteczna głównie z tej przyczyny, że jej wywody skupiają się przede wszystkim na kwestionowaniu zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 8 k.p. Tymczasem, jak wynika z wcześniejszych rozważań, zastosowanie tego przepisu przez Sąd Okręgowy było zbędne, skoro Sąd ten przyjął, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione. W takiej sytuacji racja skarżącego co do błędnego zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 8 k.p. w ustalonych okolicznościach faktycznych nie przekłada się na ostateczny wynik postępowania kasacyjnego. Błędne zastosowanie art. 8 k.p. nie wpływa na ocenę co do niezasadności wypowiedzenia.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku budzi zastrzeżenia co do poprawności wyrażonych w nim poglądów, brak jest jednak podstaw do uwzględnienia skargi kasacyjnej, ponieważ zaskarżony wyrok w ostatecznym wyniku odpowiada prawu. Wypowiedzenie było nieuzasadnione (tak ocenił je Sąd Okręgowy i ocenę tę podziela Sąd Najwyższy), a zatem wyrok przywracający powoda do pracy jest zgodny z prawem.

Ostateczna konkluzja pozwala na przedstawienie następującej oceny: skoro wątpliwa jest prawdziwość przyczyny wypowiedzenia (ponieważ ocena Sądu

Okręgowego co do prawdziwości przyczyny wypowiedzenia nie znajduje potwierdzenia w dokonanych przez ten Sąd ustaleniach faktycznych), skoro wypowiedzenie powodowi umowy o pracę okazało się nieuzasadnione ze względu na incydentalność zdarzenia i inny jego przebieg ustalony przez Sąd Okręgowy niż opisany w oświadczeniu o wypowiedzeniu (bez używania przez powoda słów obraźliwych, bez naruszenia przez niego nietykalności cielesnej innego pracownika, bez szturchania, bez zakłócenia toku pracy zakładu pracy), to nie było potrzeby sięgania do art. 8 k.p.

Konieczność zastosowania klauzuli nadużycia prawa podmiotowego zaktualizowałyby się wtedy, gdyby wypowiedzenie było uzasadnione. Tymczasem Sąd Okręgowy dwukrotnie stwierdził w uzasadnieniu swojego wyroku, że wypowiedzenie było nieuzasadnione (raz na stronie 15 u góry, argumentując, że „[...] waga i charakter czynu pracownika na tle okoliczności niniejszej sprawy nie pozwalały na uznanie, że wypowiedzenie było zasadne i tym samym zwolnienie powoda”, drugi raz na stronie 16 u dołu, stwierdzając, że „Sąd Okręgowy, oceniając zatem całokształt okoliczności sprawy, a w szczególności nienaganną pracę powoda, jego zachowanie w trakcie incydentu i po nim, uznał, że wręczenie mu w takiej sytuacji wypowiedzenia było nieuzasadnione [...]”). Skoro w ocenie Sądu Okręgowego wypowiedzenie było nieuzasadnione, to nie było powodów odwoływania się do klauzuli nadużycia prawa podmiotowego, zasad współżycia społecznego, zasad sprawiedliwości. Ocena, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, stanowiła wystarczającą przesłankę przywrócenia powoda do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. bez konieczności odwoływania się do tego, że było ono sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, niesprawiedliwe w ocenie społecznej, krzywdzące dla powoda. Mógł to być jedynie dodatkowy argument, który jednak nie przesądza o tym, że podstawą rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego był błędnie powołany art. 8 k.p.

6. Odnosząc się szczegółowo do podstaw kasacyjnych należy podsumować w skrócie, że zasady współżycia społecznego mogą (i powinny) kształtować relacje między pracownikami i pracodawcą, konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego ma zastosowanie do wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę, jeżeli przemawiają za tym szczególne względy. Sąd Okręgowy

wszystkie te okoliczności wypunktował. Gdyby samo wypowiedzenie było uzasadnione (w ocenie Sądu Okręgowego nie było i ocenę tę podziela Sąd Najwyższy), to art. 8 k.p. mógłby uzasadniać uwzględnienie roszczeń pracownika (nawet o przywrócenie do pracy) ze względu na nadużycie przez pracodawcę instytucji wypowiedzenia.

Błędna argumentacja Sądu Okręgowego co do wielu kwestii będących przedmiotem analiz prawnych stanowiła podstawę dla skonstruowania przez stronę pozwaną zarzutu naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § k.p. Zarzuty te – częściowo słuszne – okazały się jednak nieskuteczne z przyczyn już wcześniej omówionych.

Ma rację strona skarżąca, że przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika może być nie tylko „rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”, lecz każda przyczyna usprawiedliwiająca zwolnienie pracownika z pracy. Przyczyną taką może być samo naganne zachowanie pracownika, które nie nosi znamion rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Przyczynę taką mogą stanowić także okoliczności niezawinione przez pracownika i od niego niezależne. Zarzut strony pozwanej dotyczący tej kwestii jest dowodem na użycie przez Sąd Okręgowy nieprzemysłanych argumentów, jednak nie stanowi skutecznej podstawy skargi kasacyjnej.

Zarzut naruszenia art. 100 § 2 pkt 6 k.p. w związku z odpowiednimi postanowieniami Regulaminu pracy jest nietrafny. Naganne zachowanie pracownika, polegające na jednokrotnym nieprzestrzeganiu zasad współżycia społecznego, może nie uzasadniać rozwiązania umowy o pracę, jeżeli jest incydentalne i nastąpiło po wielu latach nienagannej pracy pracownika.

Zarzut naruszenia art. 94 pkt 4 i 10 k.p. jest chybiony. Przepis ten dotyczy obowiązków pracodawcy, a w rozpoznawanej sprawie ocenie podlegało zachowanie pracownika (ewentualne naruszenie przez pracownika obowiązujących go zasad etycznego postępowania w relacjach z innymi pracownikami), a nie obowiązek kształtowania przez pracodawcę w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Częściowo uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. ze względu na opisane sprzeczności, niekonsekwencje i użycie wadliwych argumentów prawnych w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego, jednak częściowo błędne i niespójne uzasadnienie nie musi stać się przyczyną uchylenia zaskarżonego wyroku, jeżeli odpowiada on prawu. W ocenie Sądu Najwyższego przywrócenie powoda do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. było uzasadnione, ponieważ nieuzasadnione okazało się samo wypowiedzenie. Procesowa podstawa skargi kasacyjnej może okazać się skuteczna tylko wtedy, gdy uchybienie przepisom postępowania mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie nie mamy do czynienia z tego rodzaju wpływem. Wyrok Sądu Okręgowego poddawał się kontroli kasacyjnej.

Odnosząc się do zgłoszonego „z najdalej idącej ostrożności procesowej” zarzutu naruszenia art. 45 § 2 k.p., należy stwierdzić, że zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga inicjatywy dowodowej pozwanego pracodawcy. Nie wystarczy zatem samo podnoszenie argumentów, które – w ocenie pracodawcy – powinny skłonić sąd do rozważenia zastosowania tego przepisu. Konieczne jest powołanie się na konkretne okoliczności (fakty) i dowody, z których one wynikają (por. wyrok SN z 12 października 2017 r., I PK 30/16, LEX nr 2370770). Przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustalą”, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Zwrot „jeżeli ustalą” użyty w tym przepisie dowodzi jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Inicjatywa dowodowa spoczywa w tym zakresie na pozwanym pracodawcy. Nie wystarcza samo dowodzenie przez pracodawcę prawidłowości dokonanego rozwiązania stosunku pracy, ale konieczne jest wykazanie dodatkowych okoliczności, jakimi są określone w art. 45 § 2 k.p. przesłanki uwzględnienia tego rodzaju wniosku. Bez stosownej inicjatywy strony pozwanej sąd nie powinien sam poszukiwać argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy.

Chroniony przed rozwiązaniem stosunku pracy powinien być ten, kto nie lekceważy prawa i zasad współżycia społecznego, a zatem nie zasługuje na tę ochronę pracownik, który lekceważy swoje obowiązki, dopuszcza się wielu naruszeń, jest negatywnie oceniany przez przełożonych i współpracowników. Przywrócenie takiej osoby do pracy nie jest celowe, ponieważ powoduje przywrócenie osoby będącej źródłem konfliktów. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy dokonał ustaleń co do postawy powoda wobec obowiązków pracowniczych, przełożonych i współpracowników. Oceniał przebieg pracy powoda, jego postawę jako pracownika bardzo pozytywnie. Prawdą jest, że nie rozważał zastosowania art. 45 § 2 k.p., jednak strona pozwana nie przedstawiła (np. w odpowiedzi na apelację, na rozprawie apelacyjnej) argumentów, które mogłyby skłonić Sąd Okręgowy do rozważenia jego zastosowania.

Mając na uwadze przedstawione argumenty Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

a