



Sygn. akt II PK 240/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 sierpnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa R. W.

przeciwko Spółdzielczej Kasie Oszczędnościowo - Kredytowej "K."

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 sierpnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 7 maja 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

R. W. wniósł o zasądzenie od pozwanej Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo-Kredytowej „K.” odszkodowania w kwocie 30.000 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami od 16 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pismem procesowym z dnia 07.09.2011 r. strona powodowa rozszerzyła powództwo do kwoty 41.500,02 zł wraz z ustawowymi odsetkami żądanymi jak w pozwie.

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, kosztami sądowymi, od uiszczenia których powód był zwolniony z mocy prawa, obciążył Skarb Państwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że R. W. był zatrudniony przez pozwaną w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika działu windykacji, na podstawie umowy o pracę czas nieokreślony, w której strony ustaliły okres wypowiedzenia powoda na 6 miesięcy. Jednym z klientów, a zarazem członkiem Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo- Kredytowej „K.”, jest rolnik J. C., zadłużony w roku 2010 u strony pozwanej na ponad 84.000 zł. Pod koniec lata 2010 do domu J. C. powód przyjechał kilkakrotnie i zaproponował mu kupno 7 ha ziemi za 100.000 zł, tj. za wartość długu, który rolnik ma w SKOK „K”. Gdy powód zorientował się, że J. C. nie jest zainteresowany jego propozycją oświadczył mu, że jeżeli nie zgodzi się na propozycję i nie będzie współpracował z nim i panią komornik to go „wyczyszcza”. O wizytach powoda i złożonej mu propozycji J. C. zgłosił U. T., inspektorowi kredytowemu SKOK „K.”, która poinformowała o powyższej sprawie prezesa pozwanej L. W. Po uzyskaniu potwierdzenia faktu wizyt powoda J. C. i treści złożonej mu propozycji sprzedaży ziemi, a także po artykułach w Gazecie [...], w których w niekorzystnym świetle przedstawiono działalność pozwanej SKOK „K.”, których autorem był dziennikarz A. W. znajomy powoda na gruncie prywatnym, strona pozwana oświadczeniem z 15 czerwca 2011 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie art. 52 § 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieuprawnionym udzielaniu osobom trzecim informacji stanowiących tajemnicę bankową i służbową SKOK „K.” oraz danych dotyczących jej klientów a także wykorzystywanie przymusowej sytuacji klientów Kasy celem osiągnięcia osobistych korzyści materialnych. Przed wręczeniem powodowi pisma o rozwiązaniu umowy o

pracę, co miało miejsce 15 czerwca 2011 r., prezes L. W. przeprowadził z powodem rozmowę, w której poinformował go o przyczynach rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Wskazując na konieczność zakończenia stosunku pracy powoda w pozwanej SKOK „K.” początkowo zaproponował mu rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron, na co powód nie wyraził zgody. W rozmowie z powodem pozwany poinformował go o zarzutach dotyczących jego osoby odnośnie artykułów prasowych oraz o kliencie banku, którego zarzut dotyczący powoda jest bardzo ciężki. Pozwany nie wymienił nazwiska klienta obawiając się, że osoba ta może być zastraszana przez powoda. Poinformował powoda też, że na tę okoliczność została sporządzona notatka służbowa przez S. S.

W uzasadnieniu wyroku Sąd pierwszej instancji wskazał, że wynikający z art. 30 § 4 k.p. warunek wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, lecz może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r. I PK 152/10). Dlatego spełnienie przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. warunku wskazania przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem tych okoliczności, między innymi stanowiska zajmowanego przez pracownika i związanego z nim dostępu do informacji. Odnosząc to stanowisko do okoliczności przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy uznał, że podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę określona jako wykorzystanie przymusowej sytuacji klientów Kasy celem osiągnięcia osobistych korzyści materialnych spełnia przesłanki wymienione w art. 30 § 4 k.p. Zdaniem Sądu, gdyby nawet w rozmowie odbytej 15 czerwca 2011 r. bezpośrednio przed wręczeniem powodowi rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. prezes pozwanej nie wskazał imiennie nazwiska rolnika, którego dotyczył zarzut wskazany w jego oświadczeniu z tego samego dnia, powód wiedział w sposób nie budzący wątpliwości o którego rolnika chodzi, tak samo jak w oświadczeniu pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę. Trudno ustalić tu inną konstrukcję tych zdarzeń i przyjąć, że powód jeździł również do innych dłużników SKOK „K.” i prowadził z nimi rozmowy zastraszające ich i

wymuszające sprzedaż ziemi w przymusowej sytuacji pod groźbą „wyczyszczenia” rolnika z całego majątku, jak miało to miejsce w przypadku J. C. Sąd podkreślił, że powód w czasie całego postępowania nie powoływał się na żadne fakty czy okoliczności, które wskazywałyby na to, że świadek J. C. zeznał nieprawdę na temat rozmów i działań podejmowanych przez powoda wobec osoby świadka. Faktom przedstawionym przez świadka C. powód jedynie zaprzeczył podnosząc, iż nie wie co było przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę z uwagi na ogólne oświadczenie pracodawcy w tym przedmiocie. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda odnośnie do jego niewiedzy o przyczynach rozwiązania z nim umowy o pracę, jako gołosłownym i niczym niepopartym. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powód znał doskonale wszystkie przyczyny wypowiedzenia wskazane w oświadczeniu pozwanej z 15 czerwca 2011 r. i rozumiał je w wystarczający sposób. Potwierdza to również okoliczność, że w czasie rozmowy, którą odbył z prezesem pozwanej 15 czerwca 2011 r. powód zastanawiał się nad propozycją pracodawcy o rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron. Poprosił wtedy o przerwę w rozmowie aby sprawę przemyśleć. Zatem powód wiedział, że istnieją przyczyny i podstawy uzasadniające rozwiązanie łączącego go z pozwanym stosunku pracy i że pracodawca proponując mu odejście z pracy, ma wiedzę na temat określonych jego działań czy zachowań, które mogą skutkować wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Dlatego Sąd uznał, że obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia określonej jako wykorzystanie przymusowej sytuacji klientów Kasy celem osiągnięcia osobistych korzyści materialnych, który obciążał pracodawcę został spełniony. Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwana nie wykazała natomiast, że wskazane w oświadczeniu z 15 czerwca 2011 r. pozostałe przyczyny określone jako nieuprawnione udzielanie osobom trzecim informacji stanowiących tajemnicę bankową i służbową SKOK „K.” oraz danych dotyczących jej klientów mogą obciążać powoda i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę. Na podstawie oceny zgromadzonego materiału dowodowego Sąd stwierdził należy, że brak jest dowodów wskazujących na przypisanie powodowi powyższego zarzutu. Reasumując rozważania Sąd uznał, że strona pozwana wykazała, że jedna z przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia

rzeczywiście istniała i uzasadniała zastosowanie tego trybu rozwiązania umowy. W tym stanie rzeczy powództwo o odszkodowanie, z którym wystąpił powód należało jako bezzasadne oddalić.

Sąd Okręgowy, po rozpoznaniu apelacji powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 41.500,02 zł tytułem odszkodowania oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda 1.593 zł tytułem kosztów postępowania w sprawie. Wyrokiem uzupełniającym Sąd Okręgowy uzupełnił swój wyrok w ten sposób, że od kwoty 41.500,02 zł zasądził ustawowe odsetki od 14 lipca 2011 roku do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo zebrał materiał dowodowy w sprawie, co pozwala na jej rozstrzygnięcie merytoryczne. Jednakże Sąd Rejonowy dokonał częściowo niewłaściwej oceny zgromadzonych dowodów, która doprowadziła go nieuprawnionej konkluzji, że oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę było zgodne z przepisami.

Następnie Sąd Okręgowy stwierdził, że dla rozstrzygnięcia powództwa zasadnicze znaczenie ma sformułowanie oświadczenia woli pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z 15 czerwca 2011 r. Słusznie, zdaniem Sądu, powód podniósł brak konkretności przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę. Zarzuty te jednak zostały przez Sąd pierwszej instancji ocenione zbyt powierzchownie, co doprowadziło do oddalenia powództwa. Ocena, zgodnie z którą powód dobrze wiedział na czym polegają postawione mu zarzuty została oparta z jednej strony na założeniu, że powód z racji zajmowanego stanowiska miał wiedzę z jakimi konkretnie działaniami należy wiązać przyczyny rozwiązania jego umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Z drugiej zaś na fakcie, że w czasie rozmowy z L. W. 15 czerwca 2011 r. powód zastanawiał się nad propozycją pracodawcy o rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron. Zdaniem Sądu Okręgowego, wskazane wyżej założenie Sądu Rejonowego niepoparte konkretnymi i wiarygodnymi dowodami jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Z kolei rozważanie przez powoda propozycji rozwiązania umowy za porozumieniem stron o niczym nie świadczy, zwłaszcza, że L. W. zeznał, iż powód miał wcześniej propozycje pracy na

warunkach znacznie korzystniejszych niż u pozwanej. Jednocześnie Sąd pierwszej instancji nie rozważył, dlaczego pozwana w ogóle wysuwa wobec powoda propozycję porozumienia stron. Skoro powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to propozycja porozumienia stron z ust prezesa zarządu jest co najmniej dziwna i zastanawiająca. Następnie Sąd odwoławczy wskazał, że fakt wizyt powoda w gospodarstwie J. C. i rozmów powoda z nim o sprzedaży jego nieruchomości na poczet spłaty zadłużenia w Kasie nie daje podstawy do wniosku, że chodziło o sprzedaż ziemi na rzecz powoda, jako osoby prywatnej, dla osiągnięcia przez niego osobistej korzyści materialnej. Należy mieć na uwadze, że J. C. już wówczas zaprzestał spłacania kredytu zaciągniętego w pozwanym SKOK-u i był już zadłużony w kilku innych bankach oraz toczyły się przeciwko niemu egzekucje z wniosków pozostałych wierzycieli. W związku z tym groziła mu realnie licytacja nieruchomości. Dlatego nie można wykluczyć, iż świadek C. niewłaściwie zrozumiał R. W. To, że powód jeździł do klientów Kasy, w sytuacji gdy zajmował u pozwanej stanowisko kierownika działu windykacji, nie jest samo w sobie niczym nadzwyczajnym ani nagannym, a w każdym razie nie może stanowić podstawy zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy uznał także za nieuprawnione wnioskowanie przez Sąd Rejonowy na podstawie zeznań L. W. o wiedzy powoda, na czym konkretnie polegać miało jego zachowanie uznane przez pozwaną za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i dacie powzięcia przez pracodawcę wiedzy o tym zdarzeniu. Następnie Sąd Okręgowy wskazał, że skoro dwie pierwsze przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy (tj. nieuprawnione udzielaniu osobom trzecim informacji stanowiących tajemnicę bankową i służbową SKOK „K.” oraz ujawnianie danych dotyczących jej klientów) okazały się nieuzasadnione, to należało się skoncentrować na trzecim zarzucie pozwanej sformułowanym jako „wykorzystywanie przymusowej sytuacji klientów Kasy celem osiągnięcia osobistych korzyści materialnych”. Zdaniem Sądu drugiej instancji tak wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem jest zbyt ogólnikowa i mało konkretna. Nie wynika z niej na czym konkretnie miało polegać naganne zachowanie powoda jako kierownika działu windykacji. Co więcej, pracodawca wskazał liczbę mnogą wyrazu klient („klientów”), co prowadzi do logicznego

wniosku, że nie chodzi tu tylko o jednego klienta (czyli J. C.) ale o co najmniej dwie, bądź więcej osób (klientów Kasy), poszkodowanych działaniem powoda. Nie jest przekonujące, tłumaczenie L. W., że omyłkowo użyto tu liczby mnogiej. Sąd Okręgowy wziął pod uwagę, że R. W. od początku procesu konsekwentnie zaprzeczał, by wiedział, na czym konkretnie polegają poczynione mu zarzuty. Przeczył by wyjaśniono mu ustnie, jakie zarzuty uniemożliwiają dalszą współpracę z pracodawcą pozwany mu stawia. Powód przyznał, że do rozmowy z prezesem „w cztery oczy” doszło, jednakże L. W., poza na wstępie złożoną propozycją rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron nie wyjaśnił mu na czym konkretnie polegają zarzuty. O sprawie J. C. powód dowiedział się dopiero z odpowiedzi na pozew. Znajduje to w pełni potwierdzenie w zeznaniach L. W. Zeznał on już na rozprawie 24 sierpnia 2011 r., że w toku rozmowy 15 czerwca 2011 r. mówił powodowi o publikacji prasowej bez konkretyzacji, że chodzi o artykuł A. W. w obawie przed matactwem ze strony powoda oraz, że mu też ogólnie o jego pracy i podejściu do klientów, ale nie precyzował o co dokładnie chodzi, nie wymienił też nazwiska J. C., w obawie przed próbą zastraszania klienta przez powoda. W rezultacie Sąd Okręgowy uznał, że w świetle wymagań formalnych wynikających z art. 30 § 4 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w części zawierającej przyczyny takiej decyzji jest zbyt ogólnikowe i mało konkretne, co prowadzi do wniosku, że pracownik nie był należycie poinformowany o tym jakie jego działania bądź zaniechania stanowią według pracodawcy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Takie sformułowanie oświadczenia pracodawcy uniemożliwia też sądowi pracy właściwą kontrolę merytoryczną zarzutów jak i ocenę, czy pracodawca dochował terminu do zastosowania takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy. Stanowi to uchybienie pracodawcy powodujące już tylko w tym momencie konieczność uwzględnienia powództwa o odszkodowanie.

Na koniec w oparciu o zebrany w postępowaniu w pierwszej instancji materiał dowodowy, Sąd Okręgowy rozważył, czy pozwany dochował terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. W tej kwestii, powołując się na zeznania L. W., Sąd ustalił, że pozwany powziął wiedzę o sprawie J. C. już pod koniec 2010 r. ze skargi tego klienta na czynności pracownika SKOK-u. Natomiast decyzję o

rozwiązaniu umowy z powodem podjęto dopiero w czerwcu 2011 r., a więc po upływie kilku miesięcy od momentu, gdy pozwany miał już informację o wyrządzonej mu szkodzie czy też o zagrożeniu taką szkodą, a przynajmniej, przy prawidłowym rozumowaniu, mógł i powinien wyprowadzić wniosek, że szkoda taka jest wynikiem zawinionego działania R. W.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości. Skarżąca zarzuciła mu naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: (1) art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż pisemne oświadczenie pozwanej w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z powodem w części zawierającej przyczyny takiej decyzji jest zbyt ogólne i mało konkretne, co prowadzi do wniosku, że powód nie został należycie poinformowany o tym, jakie działania bądź zaniechania stanowią zarzucane mu ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych; (2) art. 6 k.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwana, na której spoczywał ciężar udowodnienia ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych i wykazania zachowania terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie zdołał tych okoliczności wykazać; (3) art. 52 § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż pozwany złożył oświadczenie w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym z przekroczeniem jednomiesięcznego terminu, przewidzianego dla złożenia przez pracodawcę oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania skarżąca wskazała mające istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie art. 382 w związku z art. 391 § 1 i w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez niewskazanie przez Sąd Okręgowy w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej swego rozstrzygnięcia, tj. faktów, które uznał za udowodnione, a ponadto dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, a także o zasądzenie od powoda na

rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictw.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Jak wynika z niekwestionowanego ustalenia przyjętego w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, oświadczeniem z 15 czerwca 2011 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie art. 52 § 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieuprawnionym udzielaniu osobom trzecim informacji stanowiących tajemnicę bankową i służbową SKOK „K.” oraz danych dotyczących jej klientów, a także wykorzystywanie przymusowej sytuacji klientów Kasy celem osiągnięcia osobistych korzyści materialnych. Sądy obydwu instancji uznały, że dwie pierwsze przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy (tj. nieuprawnione udzielaniu osobom trzecim informacji stanowiących tajemnicę bankową i służbową SKOK „K.” oraz ujawnianie danych dotyczących jej klientów) okazały się nieuzasadnione i ocena ta nie została zakwestionowana w skardze kasacyjnej. Sąd Okręgowy uznał natomiast, że trzecia ze wskazanych przyczyn nie spełnia warunku konkretności wynikającego z art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. Sąd podkreślił, że pracodawca wskazał w swym pisemnym oświadczeniu liczbę mnogą wyrazu klient („klientów”), co prowadzi do logicznego wniosku, że nie chodzi tu tylko o jednego klienta (czyli J. C.), ale o co najmniej dwie, bądź więcej osób (klientów Kasy). Ponadto, Sąd odwołał się do zeznania prezesa strony pozwanej L. W., który zeznał, że mówił powodowi ogólnie o jego pracy i podejściu do klientów, ale nie precyzował o co dokładnie chodzi, nie wymienił też nazwiska J. C., w obawie przed próbą zastraszania klienta przez powoda. Tymczasem, zgodnie z twierdzeniami strony pozwanej to właśnie J. C. miał być klientem, którego przymusową sytuację powód wykorzystał dla osiągnięcia osobistych korzyści materialnych. Z powyższego

wynika, że L.W. sam chciał, aby powód nie wiedział o kogo chodzi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. W tej sytuacji trafnie Sąd Okręgowy przyjął, że nie jest możliwe uznanie tak wskazanej przyczyny za konkretną. W rezultacie zarzutu naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. nie można uznać za uzasadniony. Nie można też w takim stanie rzeczy podzielić twierdzenia strony skarżącej, że pracodawca powoda udowodnił ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, co przesądza o bezzasadności zarzutu naruszenia art. 6 k.c. W tej sytuacji bezprzedmiotowe jest rozważanie zasadności zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p. Bez względu bowiem na to, czy oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone w terminie, czy nie, wadliwość tego oświadczenia z wyżej wskazanych powodów nie ulega wątpliwości.

Trafnie natomiast strona skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów postępowania – art. 382 w związku z art. 391 § 1 i w związku z art. 328 § 2 k.p.c. Jednakże, skoro nie budzi wątpliwości treść cytowanego wyżej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem oraz oparta na zeznaniach prezesa strony pozwanej ocena, że pozwana sama nie chciała, aby powód wiedział kogo miał zgodnie z treścią tego oświadczenia zastraszać, to niekonkretność przyczyny rozwiązania umowy o pracę pozostaje niewątpliwa. W tej sytuacji, w ocenie Sądu Najwyższego, naruszenie przepisów postępowania nie mogło mieć wpływu na treść orzeczenia.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

kc