

Przekroczenie przez pracownika granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy

Wyrok
Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 17 grudnia 1997 r.
I PKN 433/97

Teza

Odmowa wykonywania poleceń wydawanych na podstawie i w granicach określonych w art. 100 § 2 KP nie mieści się w pojęciu dopuszczalnej krytyki działań pracodawcy.

Przekroczenie przez pracownika dopuszczalnych granic krytyki poczynań pracodawcy, określającego cele i metody ich osiągania w ramach prowadzonej przez niego działalności, może stanowić uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony.

Skład sądu

Walerian Sanetra

Sentencja

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 1997 r. sprawy z powództwa W. R. przeciwko Polskiemu Radiu Rozgłośni Regionalnej w K. "R.K." S.A. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 9 lipca 1997 r. (...) oddalił kasację.

Uzasadnienie

Powód W. R. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 9 lipca 1997 r. (...), którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kielcach z dnia 16 kwietnia 1997 r. (...) Roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy zostało oddalone. Sąd Pracy ustalił, iż powód został w dniu 1 sierpnia 1991 r. (ponownie) zatrudniony w Rozgłośni Radiowej w K. jako komentator. Strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę (ze skutkiem na dzień 31 grudnia 1996 r.) w związku z naruszeniem dyscypliny pracy, aroganckim i obrażającym członków Zarządu i niektórych pracowników zachowaniem się, brakiem możliwości osiągnięcia porozumienia i dalszej współpracy z powodem. Sąd ten uznał, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał, że podane przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe i uzasadniają rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę. Podkreślając fachowość powoda i nie budząc wątpliwości jakość jego pracy zawodowej Sąd pierwszej instancji podniósł, iż złośliwa, bezpodstawna i wyrażana w niewłaściwej formie krytyka oraz brak możliwości współpracy z pozostałymi pracownikami mogą stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Powołał się w tym względzie na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1977 r., I PRN 134/77 (niepublikowany), w którym stwierdzono, że zachowanie lub postawa pracownika sprzeczna z zasadami współpracy w kolektywie pracowniczym może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w istotny sposób utrudnia lub uniemożliwia prawidłowe wykonywanie zadań pracowniczych. Nadto odwołał się do wyroku z dnia 12 lipca 1977 r., I PRN 91/77 (niepublikowany), w którym Sąd Najwyższy uznał, że wyraźne przekroczenie granic krytyki może pozbawić pracownika przyznanej mu przez prawo w takim przypadku ochrony.

Opierając się przede wszystkim na zeznaniach słuchanych w sprawie świadków Sąd Pracy podniósł, iż postępowanie powoda rodziło wiele konfliktów, utrudniających, a wręcz uniemożliwiających współpracę w rozgłośni. Powód nie przestrzegał reguł w niej obowiązujących i wymuszał wejścia na antenę poza ustalonym czasem nadawania. Doprowadzało to do scysji pomiędzy powodem a współpracownikami, których źródłem było wyobrażenie powoda o nadrzędności tematyki sportowej nad potrzebami programowymi ustalonymi przez kierownictwo redakcji oraz wyższej jakości jego pracy od pracy innych. Powód zawsze kwestionował wyceny jego relacji, pomimo iż otrzymywał zwykle stawkę w górnych granicach "widełek", zaś sposób tego kwestionowania był nieprzyjemny i formułowany w ostrych słowach, łącznie z pu-

blicznym porównywaniem do zarobków innych pracowników i deprecjonowaniem ich zawodowych osiągnięć. Zdarzały się przypadki obraźliwego zachowania powoda w stosunku do niektórych współpracowników i używania wobec nich lub ich pracy określeń: "dno moralne", "kompromitacja", "skandal", "chore ambicje", zarzucania im udziału w spisku przeciwko niemu, a nawet używania słów niecenzuralnych. Doprowadziło to do skarg składanych na powoda do członków zarządu związku zawodowego oraz oświadczeń pracowników o braku możliwości dalszej współpracy z powodem. Nadto do nieporozumień dochodziło na tle odmowy przez powoda prowadzenia porannych audycji programu Auto-Radio oraz powierzania relacji z zawodów sportowych innym komentatorom.

W tej sytuacji Sąd Pracy uznał, iż postępowanie powoda i jego zachowanie się wobec przełożonych i współpracowników przekreślały możliwość współpracy w kolektywie pracowniczym. Wyrażana przy tym przez niego niejednokrotnie publicznie ocena pracy Zarządu przekraczała granice dozwolonej krytyki, gdyż graniczyła z pomówieniami i była w swej treści obraźliwa. Powód wypowiadał się o członkach Zarządu, iż uprawiają prywatę, otaczają się miernotami, że Zarząd "rozwała" radio, myśli o własnych posiadach, zaś wiceprezes Zarządu kompromituje Polskie Radio. Nadto powód nie respektował poleceń przełożonych i podrywał autorytet firmy, jak np. w przypadku decyzji o przeprowadzeniu relacji meczu I.-C. bez udziału powoda. Wbrew poleceniu powód usiłował wejść z relacjami z tegoż meczu na antenę. Sąd podkreślił wreszcie, iż zakaz wpuszczania powoda na antenę dotyczył jedynie kilku imprez sportowych, co do których Zarząd podjął decyzję, że będą transmitowane lub relacjonowane przez inną osobę.

Rozpoznając apelację powoda Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził w sprawie szczegółowe postępowanie dowodowe, a zebrany materiał ocenił w granicach zakreślonych przez przepis art. 233 § 1 KPC. Poza sporem pozostaje okoliczność, iż pracę powoda cechuje profesjonalizm i fachowość, jednakże nie ma to decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd drugiej instancji miał na uwadze, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, zaś pracodawca może zasadnie wypowiedzieć tę umowę w ramach realizacji zasady swobody doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonanie realizowanych zadań. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96 (OSNAPiUS 1997 Nr 10, poz. 163). Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Przymioty te, to nie tylko fachowość i kwalifikacje, ale także stosunek pracownika do przełożonych i współpracowników, umiejętność pracy w zespole i podporządkowania się decyzjom zwierzchników. Wszystko to wpływa na atmosferę sprzyjającą dobrej pracy i osiągnięciu właściwych efektów w realizacji zadań ciążących na pracodawcy.

Materiał dowodowy sprawy pozwala na przyjęcie, iż skarżący przekraczał granice krytyki. Świadczą o tym chociażby używane przez niego pod adresem Zarządu Spółki określenia podważające kompetencje i uczciwość jego członków, bez poparcia tych twierdzeń jakimkolwiek dowodami. Wręcz przeciwnie, nie zaprzecza on twierdzeniom strony pozwanej, iż Spółka posiada bardzo dobre wyniki ekonomiczne, zaś "R.-K." zajmuje drugie miejsce pod względem "słuchalności" w rankingu rozgłośni regionalnych w kraju (por. zeznania słuchanej w charakterze strony M.B.).

Za istotne Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał także to, że powód niejednokrotnie nie respektował wydawanych mu poleceń, podając w wątpliwość kompetencje przełożonych i podważając ich autorytet. Ponadto materiał dowodowy sprawy pozwala na przyjęcie, iż powód wykazywał lekceważący i negatywny stosunek do pracy i niektórych współpracowników. Doprowadziło to do powstania i narastania od kilku lat konfliktu, który siłą rzeczy przeniósł się na innych pracowników Rozgłośni współpracujących z powodem. W takiej sytuacji nie można mówić o możliwości dalszej współpracy i dobrej realizacji zadań, a tym samym dbałości o dobro radiosłuchaczy, zaś zapewnienie atmosfery sprzyjającej dobrej i spokojnej pracy jest rzeczą pracodawcy. Za ważne dla rozstrzygnięcia sprawy Sąd drugiej instancji uznał również to, że powód pozostawał z Zarządem Spółki, przełożonymi oraz częścią współpracowników w konflikcie, którego podłożem było przekonanie o niekompetencji osób mających inne niż on zdanie.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiony został zarzut, iż narusza on art. 100 § 1, § 2 pkt 6 KP w związku z art. 30 § 4 KP oraz art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie. Nie kwestionuje się w niej faktycznej podstawy rozstrzygnięcia przyjętego w zaskarżonym wyroku, a podnosi się jedynie, iż doszło do naruszenia prawa materialnego. W istocie jednakże szereg zarzutów sformułowanych w uzasadnieniu kasacji opiera się na podważaniu ustaleń faktycznych dokonanych (przyjętych za Sądem pierwszej instancji) przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Nie mogą być one jednakże wzięte pod rozwagę, gdyż oznaczałoby to wykroczenie przez Sąd Najwyższy poza granice skargi kasacyjnej. Sąd ten jest bowiem z mocy art. 393¹¹ KPC związany granicami kasacji, które w szczególności wyznaczane są przez jej podstawy (przez co należy rozumieć wskazane w niej konkretne przepisy prawa materialnego lub przepisy postępowania) oraz ich uzasadnienie (art.

393³ KPC). W tym stanie rzeczy dla Sądu Najwyższego wiążące są te ustalenia faktyczne, które stały się podstawą rozstrzygnięcia Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Powód wskazuje w kasacji, iż doszło do naruszenia art. 30 § 4 KP, a więc, że pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazał przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie. Twierdzenie to nie zostało jednakże uzasadnione w kasacji, zaś z ustaleń dokonanych w zaskarżonym wyroku wynika, że przyczyna (przyczyny) taka została przez pracodawcę podana.

W uzasadnieniu kasacji twierdzi się, że wskazane przez stronę pozwaną przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę, a mianowicie (między innymi) naruszenie przez powoda art. 100 § 1, § 2 pkt 6 KP, w rzeczywistości nie występują. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że powód wykonywał pracę sumiennie i starannie oraz w swoich wypowiedziach nie przekraczał w sposób wyraźny granic dopuszczalnej krytyki. Pierwszy z tych zarzutów jest chybiony głównie z tego powodu, iż w zaskarżonym wyroku nie kwestionuje się fachowego wykonywania pracy przez powoda, natomiast podstawą rozstrzygnięcia jest między innymi ustalenie, że nie podporządkowywał się on wydawanym mu poleceniom dotyczącym pracy, co stanowi obowiązek pracowniczy, wyrażony właśnie w art. 100 § 1 KP. W przepisie tym obok powinności sumiennego i starannego wykonywania pracy na pracownika nakłada się obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Nietrafny jest także i drugi zarzut kasacji, gdyż z ustaleń stanowiących podstawę rozstrzygnięcia zaskarżonego wyroku wynika, iż powód nie tylko przekraczał w swych wypowiedziach granice dozwolonej krytyki, ale granice te naruszał w sposób wyraźny (jaskrawy), zwłaszcza jeżeli mieć na uwadze formę, w jakiej to czynił. Naruszenie przez powoda obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 KP) polegało przy tym nie tylko na tym, iż często bez dowodów i w nieodpowiedniej mówiąc ogólnie formie krytykował poczynania Zarządu, ale i na tym, że jego zachowanie prowadziło do powstania i potęgowania się konfliktu w środowisku pracy, łącząc się z jego lekceważącym i negatywnym stosunkiem do niektórych współpracowników.

W kasacji twierdzi się, że powód nie przekroczył swoimi wypowiedziami granic dopuszczalnej krytyki, co mogłoby ewentualnie uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Zarzut ten nie jest trafny (nie może mieć istotnego znaczenia), już choćby dlatego, iż przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę były nie tylko jego krytyczne wypowiedzi pod adresem Zarządu Spółki. Ponadto z ustaleń Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie wynika, by krytyka pracy Zarządu przez powoda była uzasadniona, natomiast bez wątpienia jej forma (arogancki i obrażający członków zarządu sposób wypowiadania się o ich pracy) była nie do zaakceptowania. Formułując wskazany zarzut w kasacji odwołano się do orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 1983 r., I PRN 102/83 (niepublikowane), w którym stwierdzono, że "nie można zgodzić się z poglądem, że wystarczającym powodem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę jest istnienie sytuacji konfliktowej między pracownikiem, a jego przełożonym, bez względu na źródło sytuacji konfliktowej. W naszych warunkach społecznych i ustrojowych nie można wymagać od pracownika bezkrytycznego zabiegania o przychyłność przełożonego i akceptowanie jego zachowania bez względu na to, czy są one merytorycznie prawidłowe". Istotne na tym tle jest to, że z ustaleń Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie wynika, by stanowisko Zarządu w sprawie koncepcji programowej "R.-K." było nietrafne, co więcej ustalenia tego Sądu prowadzą do wniosku, iż polityka programowa była prawidłowa. Ponadto nie bez znaczenia jest to, że w zmienionych warunkach społeczno-gospodarczych i politycznych nieco inaczej niż w okresie, z którego pochodzi powołane orzeczenie Sądu Najwyższego, należy spojrzeć na rolę pracodawcy w wyznaczaniu celów i metod ich osiągnięcia w ramach prowadzonej przez niego działalności. W warunkach gospodarki rynkowej, nawet przy uwzględnieniu, iż jest to gospodarka "społeczna" rola pracodawcy, jako podmiotu określającego cele prowadzonej działalności oraz metody ich realizacji jest decydująca, co z konieczności musi prowadzić do pewnego ograniczenia zakresu pracowniczego prawa do krytyki jego decyzji w tej dziedzinie. Nie oznacza to wszakże, iż za zasadne należy uznać stanowisko, że zawsze wtedy, gdy dochodzi do powstania konfliktu między pracownikiem a jego przełożonym, bez względu na źródło sytuacji konfliktowej, trzeba uważać, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione. Mogłoby to bowiem prowadzić do zupełnego pozbawienia pracownika prawa do krytyki poczynania pracodawcy. W nowych warunkach społeczno-gospodarczych i politycznych pracownik występujący z taką krytyką musi jednakże liczyć się z tym, że to pracodawca w sposób autonomiczny określa cele swojej działalności i sposób ich osiągnięcia, nie mówiąc już o tym, iż krytyka ta zawsze powinna być wyrażana w stosownej formie. Mając to na uwadze trudno uznać, iż wypowiedzi powoda mieściły się w ramach dopuszczalnej krytyki poczynania pracodawcy, a w każdym razie pod względem ich formy wyraźnie granice te przekraczały. Ponadto powód nie ograniczał się jedynie do wyrażania krytycznych uwag o pracy Zarządu, a także niektórych współpracowników, lecz podejmował konkretne działania, odpowiadające do pewnego stopnia jego wizji "R.-K.", która kolidowała jednakże z celami i metodami przyjmowanymi przez pracodawcę, co w szczególności wyrażało się w kontestowaniu przez niego niektórych otrzymywanych poleceń i ich nierespektowaniu. Działanie powoda polegające na negowaniu otrzymywanych poleceń i podejmowanie wbrew nim czynności nie odpowiadających przyjętym przez pracodawcę założeniom programowym, bez wątpienia nie mieści się w

pojęciu dopuszczalnej krytyki, jak również nie może być kwalifikowane jako przypadek nieznacznego przekroczenia jej granic. Innymi słowy, odmowa wykonywania poleceń otrzymywanych od pracodawcy zgodnie z wymogami art. 100 § 1 KP nie może w żadnym razie być traktowana jako działanie w ramach dopuszczalnej krytyki jego poczynań, czy też przypadek nieznacznego przekroczenia jej granic.

Za bezpodstawny należy ponadto uznać zarzut kasacji, iż zaskarżony wyrok narusza przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (Dz.U. z 1988 r. Nr 41, poz. 324 ze zm.). W myśl tych przepisów zadaniem dziennikarza jest służba społeczeństwu i państwu. Dziennikarz ma obowiązek działania zgodnie z etyką zawodową i zasadami współżycia społecznego, w granicach określonych przepisami prawa. Dziennikarz, w ramach stosunku pracy, ma obowiązek realizowania ustalonej w statucie lub regulaminie redakcji, w której jest zatrudniony ogólnej linii programowej tej redakcji. Powód swoim działaniem kwestionował i przeciwstawiał się ustalonej linii programowej redakcji. Wskazane przepisy nakładają na dziennikarza określone obowiązki, stąd na ich podstawie trudno twierdzić, iż może dochodzić do naruszenia ich bezpośrednio przez pracodawcę, skoro nie on jest adresatem powinności, które z nich wynikają. Ponadto z ustaleń przyjętych w zaskarżonym wyroku wynika, że powód naruszał zasady etyki zawodowej oraz zasady współżycia społecznego.

Rozstrzygnięcie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oparte zostało na uznaniu, iż istniały podstawy do przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było uzasadnione, a więc, że brak było przesłanek do zastosowania art. 45 § 1 KP. W kasacji nie został jednakże postawiony zarzut, iż przepis ten został naruszony w zaskarżonym wyroku, powoływane w niej natomiast są przepisy, które nie stanowiły bezpośredniej podstawy przyjętego rozstrzygnięcia, co stanowi jej istotną wadę. Czym innym są bowiem oceny dotyczące naruszenia poszczególnych obowiązków pracowniczych, a czym innym ocena wypowiedzenia umowy o pracę jako uzasadnionego lub nieuzasadnionego. Ta druga ocena ma charakter globalny (całościowy), co między innymi oznacza, iż wypowiedzenie umowy o pracę może być uznane za uzasadnione, pomimo tego, iż odrzucone zostanie twierdzenie pracodawcy o naruszeniu przez pracownika określonego obowiązku czy obowiązków. Jest to tym bardziej istotne, że przy ustalaniu jaka jest zawartość treściowa pojęcia "uzasadnienia", należy mieć na względzie, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunków pracy.

Mając na względzie powyżej wskazane rozumowanie i jego przesłanki Sąd Najwyższy na podstawie art. 393[12] KPC orzekł jak w sentencji.