



Sygn. akt II PK 241/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa H.W.

przeciwko H.S. Sp. z o.o. Grupa I. z siedzibą w S.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 września 2020 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 26 czerwca 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 zł
(dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w L. wyrokiem z dnia 24 października 2017 r. zasądził od pozwanej H.S. Spółki z o.o. Grupa I. z siedzibą w S. (dalej jako Spółka) na rzecz powoda H.W. kwotę 22.683,63 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem

rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (pkt 1), oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy (pkt 2), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.918 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.561,21 zł (pkt 4).

Z poczynionych w tej sprawie ustaleń wynika, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 1 sierpnia 2000 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika - głównego hodowcy Oddziału w dziale H. Oddział w B. Bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor Oddziału R.K. Zakres zadań i obowiązków z którymi powód został zapoznany określony był na piśmie. Współpracownicy uważali powoda za osobę merytorycznie bardzo dobrze przygotowaną do powierzonych mu zadań o wiedzy i dorobku naukowym na światowym poziomie. Oprócz pracy na rzecz pozwanej powód prowadził aktywną działalność naukową, jest autorem szeregu publikacji w kraju i za granicą, laureatem nagród i wyróżnień branżowych. Osoby i instytucje współpracujące z powodem w ramach prowadzonych przez niego badań i hodowli uważały go za eksperta w tej dziedzinie, pozytywnie oceniając przebieg współpracy oraz nie zgłaszały uwag co do postawy i zachowania powoda. Swoich podwładnych powód zachęcał do dalszej nauki, udziału w szkoleniach i konferencjach, inwestowania w swój rozwój zawodowy.

Powód ma konfliktowy charakter, podczas rozmów z podwładnymi często podnosił głos, krzyczał. Wielokrotnie wyrażał swoje negatywne opinie dotyczące jakości ich pracy i małego zaangażowania, doprowadzając podległe mu pracownice do płaczu. Dla powoda istotne znaczenie miały detale. Stąd potrafił wyrażać publicznie dezaprobatę, kiedy pracownicy rozpoczynali plewienie pola nie ze wskazanej przez niego strony. W okresie zatrudnienia powód nigdy nie karał dyscyplinarnie podwładnych, raz obniżył pracownikowi premię uznaniową. Zwracał jednak uwagę E.C. na niską efektywność prowadzonych przez nią badań, zarzucając jej złą organizację pracy, z czym w sposób otwarty się ona nie zgadzała. Dzięki dociekliwości powoda udało się wykryć popełniany przez E.C. błąd, skutkiem czego zaczęła ona uzyskiwać zadowalającą efektywność badań. Zdarzało się, że powód sprzeciwiał się decyzjom przełożonych, odwołując się do swojej wiedzy i

dorobku. Uważał, że proponowane przez niego rozwiązania są lepsze niż proponowane przez zarząd pozwanej. O członkach zarządu zwykł się wyrażać „[...]”, co - jego zdaniem - nie miało negatywnego wydźwięku, podobnie jak używane przez niego określenie w stosunku do pracowników laboratorium „szczury laboratoryjne”. Za swoje zachowanie powód był wcześniej karany dyscyplinarnie. Niektóre kary zostały uchylone w związku z toczącymi się postępowaniami przed sądem pracy. Obniżano mu również wysokość premii. W ocenie powoda od 2003 r. przełożeni „zbierali na niego haki”, aby rozwiązać z nim stosunek pracy. Sygnałizował to w korespondencji prowadzonej z członkami zarządu pozwanej i dyrektorem Oddziału w B., gdy zobowiązywany został do ustosunkowywania się do „rzekomo” stwierdzanych w jego pracy nieprawidłowości. Powód podejrzewał podległych mu pracowników o przekazywanie zarządowi Spółki informacji, wykorzystywanych następnie przeciwko niemu. Nie krył się z tymi podejrzeniami przed osobami, które uważał za donoszące, nazywając je „aferzystami” oraz pytając czy mają numery telefonów do członków zarządu. Dotyczyło to między innymi przewodniczącej związku zawodowego U.Z., B.F., D.K.. W ostatnim czasie istniał konflikt na linii powód-pracodawca. Zarząd Spółki szukał pretekstu, aby pozbyć się powoda z pracy, a powód w sposób otwarty w obecności innych pracowników podważał kompetencje członków zarządu co do merytorycznej oceny jego pracy, jak i do metod zarządzania zakładem pracy.

Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa W. przy H.S. Grupa I. Oddział B. pismem z dnia 30 czerwca 2015 r. zwrócił się do dyrektora Oddziału o podjęcie interwencji w związku z poniżaniem, obrażaniem, wyszydzaniem oraz zastraszeniem pracowników przez powoda. W związku z tym pozwana - bez konsultacji z załogą - powołała komisję antymobbingową, w składzie: dyrektor Oddziału R.K., prokurent M.K. i członek zarządu Z.N. W dniu 1 lipca 2015 r. komisja przeprowadziła rozmowy z pracownikami pozwanej, sporządzając notatki służbowe z tych rozmów. Pracownicy nie byli informowani, że biorą udział w pracach komisji antymobbingowej. Wynikiem prac komisji był protokół, w którym stwierdzono, że powód dopuszczał się wobec podwładnych działań noszących znamiona mobbingu, a następnie przekazano protokół radcy prawnemu celem zweryfikowania pod kątem wyciągnięcia w stosunku do powoda konsekwencji służbowych. Powoda nie

zapoznano z wynikami prac komisji, nie wysłuchano go, uznając, że jego stanowisko ograniczałoby się do zaprzeczenia wszelkim stawianym mu zarzutom. Miało to już miejsce w 2010 r., kiedy powód wypierał się wszystkiego, reagując emocjonalnie. Do dnia 30 czerwca 2015 r. żaden z pracowników podległych powodowi nie zgłaszał skarg co do zachowania się powoda w miejscu pracy, w tym zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.

Pozwana pismem z dnia 14 lipca 2015 r. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wskazując, że działania powoda naruszają dobro zakładu pracy oraz panujące w nim zasady współżycia społecznego. Zarzucono powodowi, że: 1) w kwietniu 2014 r. dopuścił się szykan wobec podległej mu pracownicy D.S., gdy w sytuacji zagrożenia jej zdrowia, skierował ją do dalszej pracy, mimo zgłoszenia nagłego pogorszenia samopoczucia (pracownica wymiotowała) w związku z możliwym zatruciem opryskami w trakcie wykonywania zleconej pracy, a później upokarzał ją, powtarzającymi się sugestiami o symulowaniu choroby i braku chęci do pracy; 2) w dniu 12 maja 2015 r. w czasie podróży na seminarium dotyczącym kultur *in vitro* naruszył zasady współżycia społecznego w obecności E.M., M.G., Ł.M. oraz D.P., gdy na słowa E.C., że w prowadzone badania włożyła dużo pracy i zdrowia, odpowiedział, iż „jej zdrowie jest nieważne”; 3) w lutym 2015 r. w obecności innych pracowników dopuszczał się zastraszania E.C. i grożenia odebraniem jej premii w czasie, gdy sumiennie wykonywała swoje obowiązki pracownicze; 4) podczas seminarium dotyczącego kultur *in vitro* odbywającego się w dniu 12 maja 2015 r. deprecjonował dorobek E.C. przez wielokrotne wypowiedzi o treści „to nie są pani zasługi”, „niech pani mówi prawdę”, „nad tym pracuje wiele osób, między innymi moja żona, nie tylko pani” itp.; 5) w dniu 5 czerwca 2015 r. podczas seminarium dotyczącym heterozji zbóż zachowywał się w sposób nieodpowiedni, podrywając autorytet przełożonych przez próby uciszania i strofowania członka zarządu Z.N. oraz dyrektora Oddziału R.K.; 6) w czerwcu 2015 r. naruszył zasady współżycia społecznego oraz naraził dobro zakładu pracy, gdy po stwierdzeniu przez E.C., że odejdzie z pracy z uwagi na brak możliwości współpracy z powodem, odpowiedział „I dobrze. Pozbyłem się już dwóch aferzystek, to trzecia też odejdzie”; wyrażał się o

E.C. oraz o jej współpracownikach w sposób obraźliwy, twierdząc, iż „są szczurami laboratoryjnymi, którym nie chce się pracować”; 7) w czerwcu 2015 r. naruszył zasady współżycia społecznego oraz naraził dobro zakładu pracy przez działanie polegające na używaniu wobec M.G. i E.C. w sposób nieuzasadniony stwierdzeń obraźliwych nazywając je „aferzystkami”; 8) w dniu 22 czerwca 2015 r. naruszył zasady współżycia społecznego i naraził dobro zakładu pracy przez działanie polegające na używaniu wobec pracowników U.Z., D.S. i J.C. w sposób nieuzasadniony stwierdzeń obraźliwych oraz deprecjonujących ich pracę między innymi „wy wszystkie jesteście nienormalne”, „wy zawsze robicie nie tak, jak zwykle mnie nie słuchacie”, czego świadkiem była E.M., w której obecności obrażał te pracownice słowami „te awanturnice znowu stoją, nic nie robią”; 9) doprowadził do tego, że E.C. złożyła w dniu 29 czerwca 2015 r. wypowiedzenie umowy o pracę, czego bezpośrednią przyczyną był brak możliwości dalszej współpracy z powodem jako kierownikiem ze względu na uporczywe i długotrwałe nękanie, deprecjonowanie jej dokonań, ciągłe poniżanie, ośmieszanie, zastraszanie; 10) naruszył zasady współżycia społecznego przez kierowanie do przewodniczącej związku zawodowego U.Z. stwierdzeń: „niech pani się zamknie. Pani wykorzystuje swoją pozycję związkowca”, w sytuacjach w których działała ona w obronie i interesie pracowników; 11) w dniu 1 lipca 2015 r. w trakcie rozmowy telefonicznej z dyrektorem Oddziału B., której świadkami były B.S. i U.Z., zwracał się do niego podniesionym głosem, w sposób wulgarny używając określeń powszechnie uważanych za obraźliwe, grożąc mu nieokreślonymi konsekwencjami; 12) naruszył zasady współżycia społecznego i naraził dobro zakładu pracy przez nakłanianie w 2010 i 2011 r. podległych pracowników do poświadczenia nieprawdy w związku z wytoczonym przez niego sporem sądowym z pracodawcą, a także szykanował osoby odmawiające tego typu współpracy, dopuścił się działań noszących znamiona mobbingu wobec: a) E.C., która w wyniku jego działań polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii, poniżaniu, publicznym obrażaniu, szykanowaniu oraz deprecjonowaniu kwalifikacji i dokonań złożyła wypowiedzenie z pracy, b) J.C., która w wyniku jego działań polegających na uporczywym i długotrwałym poniżaniu, deprecjonowaniu dokonań oraz groźeniu pozbawieniem pracy doznała rozstroju zdrowia i zmuszona została do podjęcia specjalistycznego

leczenia, c) D.S., które polegały na uporczywym i długotrwałym nękanii, publicznym wyśmiewaniu z powodu wady wymowy, a także obrażaniu oraz grożeniu pozbawieniem pracy, a wszystkie te działania miały charakter uporczywy i długotrwały.

Wśród przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy powołano się także na stwierdzony przez komisję antymobingową brak lojalności powoda wobec przełożonych, szczególnie wobec zarządu Spółki, co przejawiało się publicznym krytykowaniem przy użyciu określeń niedopuszczalnych i powszechnie uznawanych za obraźliwe, w tym nazywanie członków zarządu mianem „tak zwanego zarządu”, „strzelczyków”, „głupków”, „głupich”, „dupków” oraz „neptków”. W miesiącach poprzedzających ustalenia komisji, powód w sposób wysoce arogancki odnosił się do współpracowników i przełożonych, w szczególności do członka zarządu Z.N., a w obecności U.Z. używał twierdzeń „znowu coś wymyślił sobie głupi N. i z jakimiś wariatami przyjeżdża”. Wskazano, że już w miesiącach poprzedzających złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powód notorycznie naruszał swoje obowiązki pracownicze wynikające z umowy o pracę, regulaminu pracy, regulaminu organizacyjnego działalności Spółki, innych regulacji wewnętrznych, przez działania polegające na: a) samowolnym opuszczaniu w czasie pracy zakładu pracy bez złożenia uprzedniego pisemnego wniosku i uzyskania zgody bezpośredniego przełożonego, b) niedochowaniu obowiązku racjonalnej organizacji czasu pracy podległych mu pracowników, efektem czego było powstawanie w kierowanym przez niego dziale niczym nieuzasadnionych sald przepracowanych godzin ponadnormatywnych; c) niestosowaniu się do ustalonego porządku i organizacji pracy, w szczególności przez podejmowanie działań sprzecznych z regulacjami Zarządzenia nr (...)/2008 z dnia 5 marca 2008 r. prezesa zarządu „H..” Spółki z o.o. Grupa I. w sprawie prowadzenia prac hodowlanych, realizacji zadań i zasad prowadzenia dokumentacji w Działach H. w Spółce oraz §19 pkt 1e regulaminu organizacyjnego działalności Spółki; dokonywanie wysyłek materiałów hodowlanych bez uzyskania uprzedniej pisemnej zgody członka zarządu - dyrektora ds. hodowli; lekceważące i nierzetelne wykonywanie obowiązków sprawozdawczych nałożonych na powoda Zarządzeniem nr (...)/2013 z dnia 12 kwietnia 2013 r. prezesa zarządu Spółki w sprawie ustalenia zasad funkcjonowania

Oddziału B. od dnia 15 kwietnia 2013 r.; niestosowaniu się przez powoda do poleceń przełożonych, w szczególności do poleceń dyrektora ds. hodowli.

W ocenie pozwanej wszystkie przedstawione działania i zaniechania miały charakter bezprawny i stanowiły naruszenie oraz zagrożenie interesów pracodawcy, a ponadto były przez powoda w oczywisty sposób zawinione. Pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało wręczone powodowi przez dyrektora Oddziału B. w dniu 16 lipca 2015 r. o godz. 7 rano podczas porannej odprawy przed rozpoczęciem pracy, w obecności stałych pracowników Spółki, pracowników sezonowych i studentów. Wcześniej pracownicy składali powodowi życzenia imieninowe i wręczyli mu kwiaty. Powód odmówił podpisania pisma rozwiązującego umowę o pracę bowiem chciał się zapoznać z jego treścią w swoim gabinecie, co nie zostało mu umożliwione. Po wręczeniu tego pisma w asyście ochrony został zmuszony do opuszczenia zakładu pracy, nie pozwolono mu nawet zabrać prywatnych rzeczy z gabinetu. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, E.C., która wypowiedziała umowę o pracę z uwagi na atmosferę panującą w miejscu pracy, cofnęła swoje oświadczenie woli i dalej pracuje w Spółce. Po odejściu powoda w kierowanym przez niego dziale hodowli poprawiła się atmosfera i relacje między pracownikami. Obecną sytuację oceniają oni korzystniej od istniejącej w okresie zatrudnienia powoda. Stanowisko powoda powierzono jego podwładnej E.M. Z zawiadomienia pozwanej prokuratura Rejonowa w Ś. prowadzi postępowanie przygotowawcze w sprawie możliwości popełnienia przez powoda przestępstwa z art. 13 § 1 k.k. w związku z art. 296 § 1 w związku z § 3 k.k. i art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (obecnie jednolity tekst: Dz.U. 2019 r., poz. 1010, ze zm.) w związku z art. 11 § 2 k.k. i art. 12 k.k.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Zdaniem Sądu Rejonowego część podanych przez pozwaną przyczyn rozwiązania umowy o pracę zdezaktualizowała się wobec upływu miesięcznego terminu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 52 § 2 k.p.). Dotyczy to wszelkich zdarzeń mających miejsce przed 2015 r. bowiem pracodawca posiadał o nich wiedzę bądź w przypadku zachowania należytej staranności w prowadzeniu

zakładu pracy mógł w sposób nie wymagający większego zaangażowania się o nich dowiedzieć się. Chodzi o zarzuty szykanowania D.S., nakłaniania do poświadczenia nieprawdy podległych powodowi pracowników, samowolnego opuszczenia przez powoda zakładu pracy, niedochowania obowiązku racjonalnego organizowania czasu pracy, niestosowania się do obowiązku składania codziennych sprawozdań zarządowi Spółki, co miało narazić pracodawcę na szkodę. Pozwana w ogóle nie umieściła w czasie sytuacji, w których powód miał dopuszczać się krytyki w sposób powszechnie uznany za obraźliwy członków zarządu Spółki, jak też miał kierować do U.Z. stwierdzenia „niech się pani zamknie. Pani wykorzystuje swoją pozycję związkową”. Takie ogólnikowe powołanie się na przyczyny rozwiązania umowy o pracę, przy jednoczesnym braku umiejscowienia ich w konkretnym czasie oraz przy braku ich oczywistości nie pozwala na przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę było wystarczająco konkretne w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. Wymienione zdarzenia nie mogły zatem stanowić przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Niezależnie od powyższego, zdaniem Sądu Rejonowego, żadne ze wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę zachowań powoda, które można podzielić na naruszenia zasad współżycia społecznego i na zachowania o znamionach mobbingu, nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powód, czego nie kwestionuje pozwana, jest wybitnym specjalistą w hodowli nowych, zmodyfikowanych odmian zbóż, na tym polu ma osiągnięcia mające znaczenie w skali światowej. Wykorzystując swoje wieloletnie doświadczenie, stworzył własne techniki pracy i wymagał od współpracowników zaakceptowania proponowanych przez niego rozwiązań, co w połączeniu z dążeniem do najwyższej staranności w wykonywaniu pracy i z jego cholerycznym usposobieniem, miało przełożenie na relacje z podwładnymi i z przełożonymi. Miało to miejsce wówczas, gdy pracownicy wykonywali powierzone im zadania niezgodnie z wytycznymi powoda, co - w jego subiektywnym odczuciu - mogło zaprzepaścić osiągnięcie założonego celu w hodowli nowych odmian zbóż, jak i wtedy, gdy propozycje przełożonych nie były zgodne z jego wizją. W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzi powoda, które doprowadzały niekiedy do łez jego podwładne i powodowały u nich poczucie

niedocenia czy nawet poniżenia, nie były nacechowane złą wolą i nie zmierzały do zagrożenia dobra zakładu pracy a także nie narażały pracodawcy na szkodę. Wynikały z cech charakterologicznych powoda, jego oddania pracy, nastawienia na maksymalną efektywność prowadzonych badań i hodowli. Powód służył E.C. pomocą, a dzięki analizie jej pracy znalazł popełniany przez nią błąd. Natomiast krytyka, której się dopuszczał - choć można mieć wątpliwości co do jej formy - była uzasadniona, skoro rzeczywiście podlegli mu pracownicy popełniali błędy, mające wpływ na efektywność ich pracy, z której był rozliczany przez przełożonych. Działania te były podejmowane w interesie pracodawcy, zatem nie mogły stanowić naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Z kolei co do oceny zachowania powoda wobec U.Z., to należało wziąć pod uwagę, że osoby te były ze sobą skonfliktowane. Według Sądu Rejonowego pozwana zarzucając powodowi naruszenie zasad współżycia społecznego, nie podała jaką konkretnie zasadę miał on naruszyć w stosunkach z podwładnymi ani nie wykazała, iż w związku z tym można przypisać mu zarzut zachowania umyślnego, czyli *de facto* działania celowego lub rażącego niedbalstwa. Tylko w skrajnych przypadkach, jeśli naruszenie zasad współżycia społecznego przybrało szczególnie ciężką formę (naruszenie nietykalności cielesnej współpracownika, naruszenie jego dobrego imienia, zabór cudzego mienia itp.) pracodawca może z tego powodu rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym. Nie każde przekroczenie granic dozwolonej krytyki może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż musi to być przekroczenie rażące. Wprawdzie zachowanie powoda w pewnych sytuacjach mogło stanowić naruszenie zasad współżycia społecznego bowiem wprowadzał w pracy nerwową, stresującą atmosferę, częste podnoszenie głosu doprowadzało do płaczu podległe mu pracownice, krytykował przełożonych, to jednak krytyka pracodawcy spowodowana była zatajeniem podejmowanych wobec powoda działań, które odbierał za „kopanie pod nim dołków” i uważał, że utrudniają mu wykonywanie pracy. Stąd w żadnym razie nie można uznać, że opisane zachowania powoda stanowiły naruszenie zasad współżycia społecznego w stopniu uzasadniającym przypisanie mu złej woli, a co za tym idzie, aby stanowiły podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Omawiane zachowania

powoda naruszały zasady współzycia społecznego jedynie w stopniu uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Ponadto, w ocenie Sądu Rejonowego, podane przez pracodawcę zachowania powoda wobec podległych mu pracowników: E.C., J.C. i D.S. nie noszą znamion mobbingu w rozumieniu w art. 94³ § 2 k.p. Po pierwsze, w przypadku J.C. i D.S. zachowaniom tym brak cech uporczywości i długotrwałości, gdyż obraźliwych słów powód używał incydentalnie, nie mając na celu poniżenia czy wywołania obniżonej samooceny tych osób, ale w kontekście nadmiernej krytyki świadczonej przez nie pracy, bądź w sytuacji złego samopoczucie jednej z nich. Po drugie, źródłem niewłaściwych zachowań wobec E.C. był jawny konflikt, w którym pracownica stanowiła „równoprawnego uczestnika”, a nie ofiarę powoda. Krytyka stosowana przez powoda była przynajmniej w części uzasadniona, skoro zaczęła ona uzyskiwać lepsze rezultaty badań. W dalszej kolejności Sąd Rejonowy podkreślił, że jawny był konflikt między powodem a członkami zarządu pozwanej, w szczególności z Z.N. W tym kontekście przeanalizował procedurę prowadzącą do dyscyplinarnego zwolnienia powoda, krytycznie oceniając powołanie komisji antymobbingowej bez jakichkolwiek konsultacji z pracownikami, nieprawidłowy skład tej komisji, sporządzanie notatek z rozmów z poszczególnymi pracownikami (część z nich nie wiedziała, że uczestniczy w pracach komisji), a zwłaszcza uniemożliwienie powodowi podjęcia obrony. Rzetelność podejmowanych przez pracodawcę działań wymagała umożliwienia powodowi zajęcia stanowiska co do prac komisji antymobbingowej i merytorycznego ustosunkowania się do stawianych mu zarzutów. Krytykę budzą okoliczności wręczenia powodowi pisma rozwiązującego umowę o pracę, a sama jego redakcja wskazuje z jednej strony na niepewność pracodawcy co do zasadności jednostkowych wskazanych przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym, a z drugiej strony na szukanie pretekstu do rozwiązania umowy przez przytoczenie wszelkich możliwych zachowań powoda, które nadawały się - zdaniem pracodawcy - do rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione, lecz na podstawie art. 45 § 2 k.p., w miejsce przywrócenia do pracy, zasądził na rzecz powoda odszkodowanie. Przywrócenie powoda do pracy byłoby bowiem niecelowe,

gdyż jest on skonfliktowany z władzami pozwanej, jak też z podwładnymi. Konflikt ten stanowił podstawę rozwiązania umowy o pracę, a zaostrzył się po doniesieniu przez pracodawcę do prokuratury o możliwości popełnienia przez powoda przestępstwa na szkodę Spółki. Właściwie wszyscy pracownicy pozwanej wskazywali, że po zwolnieniu powoda jakość ich pracy oraz atmosfera w pracy poprawiły się i obecnie nie dochodzi do konfliktów. Powrót powoda do pracy na uprzednio zajmowane stanowisko do pracowników, którzy oskarżyli go o stosowanie praktyk mobbingowych niewątpliwie negatywnie wpłynąłby na atmosferę w pracy i ich stan zdrowia. Z tych względów Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p. zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia - który wynosił 3 miesiące - w kwocie 22.683,63 zł brutto. W związku z zasądzeniem na rzecz powoda odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, powództwo o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zostało oddalone.

Sąd Okręgowy w P., po rozpoznaniu apelacji pozwanej, wyrokiem z dnia 26 czerwca 2018 r. zmienił punkt 1 zaskarżonego wyroku w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.561,21 zł tytułem odszkodowania (pkt 1), punkt 3 w ten sposób, że koszty procesu w pierwszej instancji rozdzielił stosunkowo, obciążając nimi powoda w 2/3, a pozwaną w 1/3 i z tego tytułu zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 933 zł (pkt 2), oddalił apelację w pozostałym zakresie (pkt 3) oraz rozdzielił stosunkowo koszty postępowania apelacyjnego, obciążając nimi powoda w 2/3, a pozwaną w 1/3 i zasądził z tego tytułu od powoda na rzecz pozwanej kwotę 797 zł.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz podzielił dokonaną ocenę prawną, w tym wywody dotyczące niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Według Sądu Okręgowego podniesione w apelacji zarzuty nie podważają prawidłowej oceny, że zachowania powoda, jakkolwiek naganne, nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ani nie nosiły znamion mobbingu. Wprawdzie Sąd pierwszej instancji błędnie ustalił, że pozwana nie podała konkretnej zasady współżycia społecznego jaką powód naruszył, ponieważ wyraźnie wskazano, iż tą zasadą jest godność pracownika. Niemniej jednak, błąd ten nie miał wpływu na

rozstrzygnięcie sprawy. Sąd Okręgowy przypomniał, że powód był osobą zaangażowaną w działalność hodowlaną, wymagającą w stosunku do współpracowników, co w połączeniu z jego charakterem prowadziło do konfliktów. Nie miało też znaczenia kto doprowadził do eliminacji błędu w laboratorium, bo nie rzutuje to na ocenę, czy powód w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, podobnie jak kwestia zasadności nakładanych na niego kar porządkowych. Niespornym było też konflikt pomiędzy powodem a członkami zarządu, który narastał przez lata. W związku z tym nie można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych podnoszenie przez powoda głosu, uleganie emocjom czy używanie wobec członków zarządu nazwy „strzelczyki”. Nie stanowi także ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych używanie przez powoda sformułowań „aferzystki” w stosunku do E.C. i M.G. W tym względzie Sąd Okręgowy podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że naganne, niekiedy wręcz nieakceptowalne zachowania powoda względem podwładnych uzasadniają jedynie rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, gdyż nie wyczerpują znamion „ciężkiego” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Na pozwanej spoczywał ciężar wykazania, że zachowania powoda nacechowane były winą umyślną bądź naruszały czy zagrażały interesom pracodawcy, czemu pozwana nie sprostała. Także pejoratywne określenia kierowane w obecności podwładnych pod adresem zarządu pozwanej, bez żadnego uzasadnienia w sytuacji jawnego konfliktu między stronami, mogą stanowić uzasadnioną podstawę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, lecz nie w trybie dyscyplinarnym. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie było więc podstaw do rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 k.p., gdyż nie naruszył on w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu Okręgowego zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, zgodnie z art. 58 k.p., jest jednak sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Sprzeczność z zasadami współżycia społecznego może zachodzić również po stronie pracownika w razie domagania się praw bądź wywodzenia roszczeń nadmiernie wygórowanych w stosunku do wkładu pracy albo nadużywania świadczeń socjalnych. W razie

szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa może mieć miejsce na podstawie art. 8 k.p. oddalenie roszczenia zgłoszonego przez pracownika nawet wtedy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo. W wyroku z dnia 11 września 2007 r., II PK 19/07 (LEX nr 896050), Sąd Najwyższy przyjął, że domaganie się odszkodowania za formalnie wadliwe rozwiązanie umowy o pracę może być w świetle art. 8 k.p. kwalifikowane jako niezasługujące na ochronę nadużycie prawa wówczas, gdy wadliwość ta nie jest w stanie zrównoważyć działania pracownika na szkodę pracodawcy. Z art. 60 k.p. nie wynika, że określone w nim prawo do odszkodowania nie podlega ocenie z punktu widzenia klauzul generalnych z art. 8 k.p. Zakaz taki nie wynika również z innych przepisów prawa. Wręcz przeciwnie, sformułowana w art. 8 k.p. ogólna dyrektywa interpretacyjna nakazuje oceniać wszelkie prawa i obowiązki stron stosunku pracy z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego (regułami, które nie będąc normami prawnymi, określają zachowania ludzi w ich wzajemnych stosunkach, a więc zgodnie z wymaganiami moralności, etyki i uznanymi regułami obyczajowymi) lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (celem, jakiemu prawo ma służyć) dla uniknięcia przypadków nadużycia praw podmiotowych, które na ochronę nie zasługują. W orzecznictwie przyjmuje się, że sama zasadność wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, przy naruszeniu przepisów regulujących tryb rozwiązywania stosunku pracy, nie powoduje sprzeczności żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, a za szczególną okoliczność uzasadniającą przyjęcie takiej konstrukcji nie może być uznany niewielki stopień naruszenia przez pracodawcę wymogów formalnych. Nie oznacza to jednak, że w okolicznościach konkretnego przypadku realizacja przysługującego pracownikowi prawa podmiotowego nie może zostać uznana za nadużycie tego prawa. Sąd Najwyższy wielokrotnie dopuszczał możliwość - niezależnie od podstawy prawnej żądania - oceny roszczeń pracownika z tytułu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie z punktu widzenia klauzul generalnych określonych w art. 8 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego - w świetle całokształtu okoliczności sprawy - zachowania powoda bez wątpienia stanowiły naruszenie zasad współżycia społecznego. Publiczne przedrzeźnianie D.S. ze względu na jej wadę wymowy jest zachowaniem niepożądanym, wręcz nagannym, stanowiącym wyraz braku szacunku i nie może znaleźć żadnego usprawiedliwienia. Krytyka pracowników połączona z używaniem wobec nich obraźliwego słownictwa („szczury laboratoryjne”, „aferzystki”, „żółte papiery”, „nienormalni”), podnoszenie głosu, deprecjonowanie publicznie osiągnięć pracowników czy w rozmowach z innymi pracownikami, mimo iż wynikające z charakteru powoda, jak i z jego wysokich oczekiwań względem podwładnych (choć nie noszące znamion mobbingu) również nie usprawiedliwiają zasądzenia odszkodowania w maksymalnej wysokości. Eksponowane przez powoda zagrożenie pozbawieniem pracowników premii bądź odmowa udzielenia urlopu wypoczynkowego, nawet powodowane przekonaniem o konieczności zapewnienia właściwej organizacji pracy, stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego. Powód był uprawniony zwracać uwagę podwładnym, ale powinien robić to w sposób kulturalny, nienaruszający godności drugiego człowieka. Również krytyka zarządu pozwanej nie zasługuje na akceptację, zwłaszcza połączona z nieuzasadnionym podważaniem autorytetu pracodawcy, przy użyciu przez powoda określeń uwłaczających czci i godności drugiej osoby („głupki”, „dupki”, „debile”, „idioci”). Takie zachowanie stanowiło zaprzeczenie zasady lojalności pracownika wobec pracodawcy, jak i dobrych obyczajów. Nie sposób zaprzeczyć, że E.C. podjęła decyzję o rezygnacji z pracy ze względu na zachowania powoda, który w sposób nieuprawniony deprecjonował jej kwalifikacje, także na forum publicznym. Nawet, jeśli zachowanie to nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to naruszało zasady współżycia społecznego (wzajemnego poszanowania i dobrych obyczajów). W tej sytuacji zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w pełnej wysokości godziłoby w zasady słuszności i poczucie sprawiedliwości, składające się na zasady współżycia społecznego. Złasko że powód nie zakwestionował rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji, iż niecelowe jest przywrócenie go do pracy ze względu na jego konfliktowy charakter. Okoliczności te uzasadniały kwalifikowanie jego postępowania jako niewłaściwego w kontekście art. 8 k.p., gdyż prowadziły w

ogólnym rozrachunku do stwarzania w pracy złej atmosfery. Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że tytułem należnego powodowi odszkodowania wystarczająca będzie kwota 7.561,21 zł, odpowiadająca jego jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w części oddalającej powództwo ponad zasądzoną kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania, wnosząc o jego uchylenie w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje i postępowania wywołanego skargą kasacyjną.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego oraz przepisów prawa procesowego (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), a mianowicie:

1) art. 58 k.p., przez błędną wykładnię i błędne zastosowanie, polegające na zasądzeniu odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, podczas gdy co do zasady Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy, a z treści art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p. wynika, iż w razie ustalenia przez sąd pracy niecelowości powrotu pracownika do pracy odszkodowanie przysługuje w wysokości okresu wypowiedzenia, w przypadku powoda w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z uwagi na jego staż pracy;

2) art. 8 k.p., przez błędną wykładnię i błędne zastosowanie w związku z miarkowaniem zasądzanego na rzecz powoda odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, podczas gdy przysługuje mu odszkodowanie w wysokości okresu wypowiedzenia, tj. trzymiesięcznego wynagrodzenia z uwagi na jego staż pracy;

3) art. 8 k.p., przez jego błędne zastosowanie w powiązaniu z faktami, które nie miały miejsca w realiach niniejszej sprawy bowiem postępowanie powoda w żadnej mierze nie doprowadziło do naruszenia zasad wartości: uczciwości i lojalności oraz uczciwego obrotu w relacji pracownik-pracodawca, a więc powód nie

naruszył zasad współżycia społecznego, wręcz przeciwnie wykazywał się dużym zaangażowaniem na rzecz szeroko pojętego dobra pozwanej, w tym również wysokiej jakości i efektywności podległego mu zespołu pracowników ze szczególnym poszanowaniem dobrych relacji z pracownikami;

4) art. 2, art. 24, art. 30, art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, art. 94 pkt 10 k.p. w związku z art. 11¹ k.p., przez zaniechanie zastosowania testu proporcjonalności i dokonanie rozstrzygnięcia sprawy w oparciu o rozważanie całokształtu jego aspektów, a w szczególności niezgodności między wartościami, ze szczególnym uwzględnieniem tych, które powinny być objęte ochroną z punktu widzenia praw pracownika, ekonomicznego interesu pracodawcy oraz chronionych i uznanych przez pracodawcę;

5) art. 233 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak ustosunkowania się przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do dowodów stanowiących załączniki do pism procesowych.

W ocenie powoda art. 58 k.p. nie daje podstaw do miarkowania wysokości odszkodowania w przypadku uznania przez sąd pracy, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. Wynika to z porównania art. 58 k.p. z treścią art. 47¹ k.p., według którego odszkodowanie za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Skoro co do zasady Sąd drugiej instancji uznał, że rozwiązanie umowy o pracę naruszało przepisy prawa pracy, to stosownie do art. 58 k.p. powinien zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości okresu wypowiedzenia, który wynosił trzy miesiące. Ponadto Sąd Okręgowy rażąco naruszył art. 8 k.p. miarkując wysokość odszkodowania, pomijając, że to głównie pozwana naruszyła zasady współżycia społecznego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

W składanych w toku postępowania kasacyjnego pismach procesowych pozwana wskazała, że dodatkowym argumentem potwierdzającym, iż działania powoda nie były podejmowane dla dobra pracodawcy jest prawomocne uznanie

powoda za winnego popełnienia przestępstwa z art. 13 § 1 k.k. w związku z art. 23 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji na szkodę pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć na podstawie naruszenia prawa materialnego lub na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym bowiem nie jest możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. I odwrotnie, zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). A zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu. Zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Poza tym nie powinny pomijać ograniczenia z art. 398³ § 3 k.p.c., w myśl którego podstawy skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy nie został upoważniony do oceny materiału dowodowego i wyprowadzania z niego wniosków obrazujących miarodajny stan faktyczny.

Odnosząc się zatem w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia prawa procesowego, uznać należy za nieuzasadniony zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Zarzut obrazy art. 233 k.p.c. nie podlega bowiem kontroli kasacyjnej, gdyż zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Do tej sfery art. 233 k.p.c. odnosi się wprost, co wyklucza badanie (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), czy sąd odwoławczy nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., I UK 194/06, LEX nr 95061; z dnia 6 sierpnia 2012 r., II CSK 108/12, LEX nr 1228780 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia

2013 r., III CSK 74/12, LEX nr 1293778 czy z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 12111159 i powołane w nim orzeczenia). W związku z tym Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest związany ustaleniami dokonanymi przez Sądy *meriti*, a spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2009 r., IV CSK 228/08, LEX nr 475287). Ponadto oparcie rozstrzygnięcia przez Sąd drugiej instancji na niepełnym materiale sprawy nie leży w płaszczyźnie stosowania art. 233 k.p.c., a w ten sposób powód uzasadnia zarzut naruszenia tego przepisu, nawiązując między innymi do pominięcia okoliczności wynikających z zeznań świadków I.B., P.K., K.Z., J.P., R.K., M.C., T.C. oraz przedstawiając własną, alternatywną ocenę dowodów, która prowadzi do polemiki z ustaleniami i oceną dowodów dokonaną przez Sąd drugiej instancji.

Bezzasadnie powód zarzuca także naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów bądź zawiera tak oczywiste braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną. Chodzi o sytuację, gdy treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania wyroku (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999 nr 4, poz. 83 czy z dnia 8 października 1997 r., I CKN 312/97, LEX nr 1227409 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00, LEX nr 54362; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/01, LEX nr 137611; z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 1800193; z dnia 27 marca 2008 r., III CSK 315/07, LEX nr 390105; z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 46/10, LEX nr 685589). Takich zarzutów z pewnością nie można postawić zaskarżonemu wyrokowi. Wbrew odmiennemu przekonaniu powoda, trafność wyprowadzonych przez Sąd Okręgowy wniosków i ocen nie podlega weryfikacji na podstawie zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Ponadto odpowiednie stosowanie art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu odwoławczym

wymaga uwzględnienia, że zakres, w jakim sąd drugiej instancji zobligowany jest wyjaśnić podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, zależy od kierunku zarzutów apelacyjnych, sposobu rozstrzygnięcia apelacji oraz od tego czy w postępowaniu apelacyjnym doszło do zmiany ustaleń faktycznych sądu pierwszej instancji, względnie ich uzupełnienia, czy też sąd apelacyjny podzielił ustalenia pierwszoinstancyjne i dokonał w tym postępowaniu ocenę dowodów. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, a następnie wymienił zachowania powoda, które naruszały zasady współżycia społecznego i stanowiły na podstawie art. 8 k.p. o obniżeniu odszkodowania w wysokości określonej art. 58 k.p.

Z kolei podniesione w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa materialnego zmierzają do podważenia przyjętej za podstawę zaskarżonego wyroku oceny, że należne powodowi odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinno odpowiadać jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę. Prezentując powyższą ocenę, Sąd Okręgowy odwołał się do art. 8 k.p., wskazując, że powód naruszał swoim zachowaniem zasady współżycia społecznego. Mimo iż zachowania te - według Sądu Okręgowego - nie stanowiły podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to nie usprawiedliwiały zasądzenia na rzecz powoda odszkodowanie w pełnej wysokości przewidzianej w art. 58 k.p. Zgodnie z tym przepisem odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Art. 58 k.p. określa wysokość odszkodowania należnego pracownikowi, jeżeli umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa, a pracownik wybrał roszczenie o odszkodowanie albo zostało ono orzeczone przez sąd pracy jako roszczenie alternatywne (art. 56 § 2 k.p.), gdy stwierdzi, że w konkretnych okolicznościach przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Oznacza to, że sąd pracy uznając, iż rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa nie ma możliwości określania wysokości

tego odszkodowania w inny sposób jak określony w art. 58 k.p., czyli w nawiązaniu do wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 36 § 1 k.p.). Rację ma powód zarzucając, że norma ukształtowana treścią art. 58 k.p., dotycząca pracownika, którego bezprawnie pozbawiono zatrudnienia bez zachowania okresu wypowiedzenia, nie jest tożsama z normą wynikającą z art. 47¹ k.p. Tylko w art. 47¹ k.p. sformułowano bowiem wymóg minimalnego odszkodowania, które nie może być niższe od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przedmiotowe odszkodowanie nie może być więc zasądzone w wysokości przekraczającej wskazane ramy (wynagrodzenie za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy) i jednocześnie nie może być niższe niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2018 r., II PK 174/17, LEX nr 2565874; z dnia 7 listopada 2017 r., I PK 308/16, OSNP 2018 nr 8, poz. 105; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 76/11, LEX nr 1165994; z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 347/99, OSNP 2001 nr 6, poz. 197). Tylko w przypadku legitymowania się przez pracownika, co najmniej trzyletnim zakładowym stażem pracy i w rezultacie tego, posiadania prawa do 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, obie granice odszkodowania (minimalna i maksymalna) są równe. W pozostałych przypadkach, gdy zakładowy staż pracy oraz będący jego konsekwencją okres wypowiedzenia są krótsze, sąd pracy ma pełną swobodę określenia wysokości odszkodowania we wskazanych przepisem art. 47¹ k.p. granicach. W wyroku z dnia 18 marca 2015 r., I PK 190/14 (LEX nr 1677164) Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 47¹ k.p. określając dolną i górną granicę wysokości odszkodowania, nie precyzuje żadnych kryteriów kształtowania przez sąd pracy kwoty świadczenia ponad wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. W doktrynie postuluje się uwzględnianie w tym zakresie wszystkich okoliczności sprawy, mając na uwadze funkcje przedmiotowego odszkodowania. Zauważa się bowiem, że przyjęte w Kodeksie pracy rozwiązania dotyczące wysokości odszkodowania w założeniu stanowiły próbę wypracowania kompromisu pomiędzy interesami stron stosunku pracy. Z jednej strony ustawodawca gwarantuje minimalną wysokość odszkodowania, realizując w ten sposób funkcję socjalną i represyjną świadczenia, być może zakładając również, iż w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy, nawet jeśli pracownik nie poniósł szkody majątkowej, to doznał krzywdy. Z drugiej zaś strony, ustawodawca

limituje górną granicę odszkodowania, uwzględniając w ten sposób interes podmiotu zatrudniającego, gdyż brak owego limitu lub ukształtowanie odszkodowania na zbyt wysokim poziomie prowadziłoby do znacznego usztywnienia polityki kadrowej, a przy tym mogłoby stanowić znaczne obciążenie finansowe pracodawców. Przy braku bliższego określenia przez ustawodawcę kryteriów, jakimi powinien kierować się sąd orzekając o wysokości odszkodowania, należy zatem brać pod uwagę funkcje tego świadczenia. Przede wszystkim jego funkcję kompensacyjną, co uzasadnia uwzględnianie rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Dodatkowo trzeba zaś wziąć pod uwagę funkcję socjalną świadczenia (zapewnienie pracownikowi określonych środków utrzymania, chociażby w pierwszym okresie po utracie miejsca pracy) i represyjną (kara za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie), co z kolei przemawia za kierowaniem się takimi przesłankami, jak z jednej strony sytuacja osobista i majątkowa pracownika, a z drugiej - charakter naruszeń przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (zob. także wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005 nr 9, poz. 101 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2019 r., III PK 150/18, LEX nr 2748995).

Przepis art. 58 k.p. posługuje się natomiast sformułowaniem „za okres wypowiedzenia” i w ten sposób limituje wysokość odszkodowania dla pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jednocześnie ustanowione w art. 58 k.p. odszkodowanie stanowi swoiste minimum, które nie eliminuje możliwości późniejszego wystąpienia z dale idącymi roszczeniami odszkodowawczymi dochodzonymi na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Jest to bezpośredni skutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128), w którym stwierdzono, że art. 58 k.p. w związku z art. 300 k.p., rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. A zatem odszkodowanie przewidziane przez art. 58 k.p. nie może być

niższe niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, a pracownik na rzecz którego sąd pracy zasądził odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 k.p., może domagać się naprawienia szkody wyrządzonej mu przez pracodawcę w pełnej wysokości na zasadach przewidzianych w przepisach Kodeksu cywilnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 216/15, LEX nr 2123249).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy ustalił, że powodowi na podstawie art. 58 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. oraz art. 45 § 2 k.p. przysługiwałoby odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który wynosił 3 miesiące. Uznał jednak - co zaznaczone zostało w rozważaniach dokonanych powyżej - że zasądzenie przez Sąd Rejonowy odszkodowania w wysokości określonej w art. 58 k.p. naruszało zasady współżycia społecznego. A zatem dokonał miarkowania odszkodowania przewidzianego w art. 58 k.p. przez pryzmat art. 8 k.p. Wypada wobec tego przypomnieć, że na podstawie art. 8 k.p. każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Stąd art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną. Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, LEX nr 794776 czy postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141). Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego

nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyrok z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210 z glosą Z. Ziemińskiego; z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, M.P.Pr. 2012 nr 11, s. 584-587). Natomiast ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LEX nr 56891; z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LEX nr 157306; z dnia 13 marca 2014 r., I PK 204/13, LEX nr 1464689).

W orzecnictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że jeżeli żądanie pracownika przywrócenia do pracy jest na tyle sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, iż narusza elementarne reguły sprawiedliwego stosowania prawa, sąd może nie tylko nie przywrócić pracownika do pracy, ale może również nie zasądzić odszkodowania i oddalić powództwo z powołaniem się na art. 8 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 2019 r., I PK 140/18, LEX nr 3009699 czy z dnia 7 czerwca 2018 r., II PK 90/17, LEX nr 2509628 i powołane tam orzeczenia). Możemy też spotkać się z poglądem akceptującym ograniczanie na podstawie art. 8 k.p. roszczeń wynikających z niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. I tak w wyroku z dnia 9 lutego

2005 r., III PK 70/04 (OSNP 2005 nr 20, poz. 134), Sąd Najwyższy uznał, że wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy przysługujące działaczowi związkowemu przywróconemu do pracy może być na podstawie art. 8 k.p. zmniejszone o otrzymaną w tym czasie emeryturę. W judykacie tym dopuszczono miarkowanie wynagrodzenia z art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 8 k.p. z uwagi na przyczyny rozwiązania stosunku pracy stawiające pracownika „w zdecydowanie niekorzystnym świetle” (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 11/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 181 oraz z dnia 15 stycznia 2019 r., II PK 254/17, LEX nr 2605577). W wyroku z dnia 11 września 2007 r., II PK 19/07 (LEX nr 896050), do którego odwołuje się Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, wyrażony został pogląd, że z przepisu art. 60 k.p. nie wynika, iż określone w nim prawo do odszkodowania nie podlega ocenie z punktu widzenia klauzul generalnych, o których stanowi art. 8 k.p. Zakaz taki nie wynika również z innych przepisów prawa. Wręcz przeciwnie, sformułowana w art. 8 k.p. ogólna dyrektywa interpretacyjna nakazuje oceniać wszelkie prawa i obowiązki stron stosunku pracy z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego (regułami, które nie będąc normami prawnymi, określają zachowania ludzi w ich wzajemnych stosunkach, a więc zgodnie z wymaganiami moralności, etyki i uznanymi regułami obyczajowymi) lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (celem, jakiemu prawo ma służyć) dla uniknięcia przypadków nadużycia praw podmiotowych, które na ochronę nie zasługują. Przyjmuje się również, że dopuszczalności żądania ograniczenia wysokości odszkodowania, o którym mowa w art. 61¹ k.p. ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego nie wyłącza to, że rozważane odszkodowanie przysługuje w zryczałtowanej wysokości i nie zależy od rozmiaru doznanej przez pracodawcę szkody (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2011 r., II PK 69/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 243). To, że pracodawca może żądać odszkodowania nawet wtedy, gdy szkody nie doznał, nie przeszkadza bowiem uznaniu, iż żądanie zapłaty odszkodowania w pełnej wysokości może być, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy, uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu lub rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia zawsze rodzi po stronie

pracownika przewidziane prawem roszczenia i w tym sensie przepisy stanowiące ich podstawę mają charakter bezwzględnie obowiązujący, zaś art. 8 k.p. może znaleźć zastosowanie jako środek obrony przed zadośćuczynieniem żądaniu strony uprawnionej jedynie w sytuacjach wyjątkowych.

W tym kontekście wskazać trzeba, że zachowania powoda, które zdaniem Sądu Okręgowego, stanowiły o obniżeniu wysokości odszkodowania przewidzianego art. 58 k.p. nie tylko naruszały zasady współżycia społecznego, ale - wbrew odmiennemu twierdzeniu Sądów obu instancji - powinny być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z poczynionych w sprawie ustaleń stanu faktycznego wynika bowiem, że powód jako kierownik działu hodowli zwracał uwagę podwładnym pracownikom oraz członkom zarządu pozwanej w sposób naruszający ich godność. Publicznie przedrzeźniał D.S. w związku z jej wadą wymowy, zwracał się do swoich podwładnych używając słów powszechnie uważanych za obraźliwe takich jak: „szczury laboratoryjne”, „aferzystki”, „żółte papiery”, „nienormalni” czy też nazywał publicznie członków zarządu „głupki”, „dupki”, „debile”, „idioci”. Kategoria godności osobowościowej nie jest przynależna wyłącznie pracownikowi (art. 11¹ k.p.), lecz jest także łączona z podmiotem zatrudniającym - pracodawcą. Z tego powodu również pracownik nie jest uprawniony do formułowania wypowiedzi pod adresem pracodawcy naruszających jego godność. W wyroku z dnia 13 października 1999 r., I PKN 296/99, (LEX nr 45270) Sąd Najwyższy uznał, że troska o interesy pracodawcy nie może usprawiedliwiać jego naganego postępowania polegającego na obrażaniu kierownika przez przypisywanie mu cech poniżających go w opinii publicznej. Ponadto, zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Stąd istnienie konfliktu czy też dane cechy charakteru pracownika nie usprawiedliwiają naruszenia przez niego godności innych pracowników ani krytyki działań pracodawcy i podważania jego autorytetu. Pracownik musi postawić granicę między taką krytyką a należyтым wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Nie należy do jego roli decydowanie o racjonalności działań, których podjęcie poleca mu pracodawca. Powinien także powstrzymać się od zachowań, które utrudniają współpracę w ramach zespołu, w którym przyszło mu wykonywać obowiązki,

czemu powód w żadnej mierze nie potrafił sprostować. W sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało rzeczywiście miejsce i jakie wywołało skutki, a nie motyw, jakimi kierował się pracownik (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, LEX nr 8964460 czy z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 400). Wobec tego nie miały znaczenia dla oceny zachowania powoda, jako okoliczności ekskulpujące, jego dążenia do realizacji hodowli według kierunków, które uważał za słuszne czy jego konfliktowy, porywczy charakter. Używania słów powszechnie uznawanych za obraźliwe nie usprawiedliwia w żadnej mierze istniejący konflikt, bo całkowicie nieakceptowalne jest używanie określeń uwłaczających czci i godności drugiej osoby a ponadto takie zachowanie sprzeczne jest z podstawowym obowiązkiem pracownika wynikającym nie tylko z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tylko dla porządku godzi się także nadmienić, że działania powoda zostały uznane wyrokiem Sądu Okręgowego w P. z dnia 9 sierpnia 2019 r., III K 135/19 jako podejmowane na szkodę pracodawcy.

Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia prawa materialnego polegający na niezastosowaniu art. 2, art. 24, art. 30, art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, art. 94 pkt 10 k.p. w związku z art. 11¹ k.p., który powód wiąże z zaniechaniem testu proporcjonalności i nierozważaniem całokształtu okoliczności sprawy, w tym bezprawnego działania pozwanej w zakresie powołania komisji antymobbingowej i wręczenia mu pisma rozwiązującego umowę o pracę w obecności innych pracowników. Po pierwsze, w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przepisy ustawy zasadniczej o ogólnym charakterze nie mogą stanowić samodzielnej podstawy rozstrzygnięcia sprawy przez sąd, a ich naruszenie - samodzielnej podstawy kasacyjnej, bez konkretyzacji zarzutu obrazy, polegającej na powiązaniu danego przepisu Konstytucji RP z innymi przepisami prawa. Brak takiego sprecyzowania zarzutu oznacza w istocie brak zarzutu skargi kasacyjnej, który mógłby podlegać merytorycznej ocenie (por. np. postanowienie z dnia 30 marca 2000 r., III CKN 683/98, LEX nr 1218559 oraz wyroki: z dnia 9 maja 2003 r.,

V CK 344/02, OSNC 2004 nr 7-8, poz. 119 i z dnia 10 marca 2011 r., II PK 245/10, LEX nr 817525). Po drugie, nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego osoba, która sama te zasady narusza. Po trzecie, ten, kto sam narusza zasady współżycia społecznego nie może – dla ochrony własnych interesów – powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego przez inną osobę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2016 r., I PK 134/15, LEX nr 2050669 i powołane tam orzeczenia).

Z powołanych powyżej względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

as