



Sygn. akt II PK 75/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa P. Ż.

przeciwko D. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 marca 2018 r.,

skarg kasacyjnych powoda i strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 13 września 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

I. uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W.,

II. oddala skargę kasacyjną powoda,

III. przekazuje Sądowi Okręgowemu w W. rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powód P. Ż. był zatrudniony w N. Spółce z o.o. z siedzibą w W. (obecnie pozwana D. Spółka z o.o. z siedzibą w W.) od 1 lipca 1998 r. w pełnym wymiarze

czasu pracy na stanowisku kontrolera finansowego, a od 1 stycznia 2001 r. - na stanowisku dyrektora departamentu finansowego.

Pozwany pracodawca w piśmie z 18 maja 2011 r. rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2011 r., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę utratę zaufania spowodowaną następującymi faktami. Powód przekroczył dopuszczalne granice krytyki decyzji pozwanego pracodawcy dotyczącej odmowy przyznania podwyżki wynagrodzenia zasadniczego o 36,36%, polegające na zgłoszeniu sprawy odmowy przyznania podwyżki wynagrodzenia do innych członków organu zarządzającego pozwanego pracodawcy, niewyznaczonych do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy; posługując się nieprawdziwymi informacjami i wprowadzając członków zarządu pozwanej spółki w błąd. Powód przekroczył dokonane przez pozwanego pracodawcę i powoda ustalenia odnoszące się do zakupu 4 sztuk opon do używanego przez powoda samochodu służbowego marki BMW, gdyż dokonał droższego zakupu 4 kompletnych kół (opona i felga). Powód odmówił zawarcia w formie pisemnej umowy szkoleniowej, zgodnie z którą pozwany pracodawca zobowiązał się do pokrycia 1/3 kosztów szkolenia Accelerated Development Programme organizowanego przez (...) Business School w L. w terminie 3-15 kwietnia 2011 r. i 3-15 lipca 2011 r., czym naruszył obowiązujące w pozwanym zakładzie pracy zasady finansowania szkoleń pracowniczych. Ponadto powód pomimo wcześniejszych ustaleń dotyczących wysokości partycypacji pozwanego pracodawcy w kosztach szkolenia w wysokości 1/3 kosztów wystawił wniosek obejmujący 100% kosztów szkolenia.

Od decyzji pracodawcy dotyczącej wypowiedzenia powód odwołał się do sądu. Wyrokiem z 29 grudnia 2015 r., sygn. akt VII P (...), Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. - w sprawie z powództwa P. Ż. przeciwko D. Spółce z o.o. w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie - oddalił powództwo w całości i zasądził od P. Ż. na rzecz pozwanej kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powód ponadto wystąpił z roszczeniami związanymi z dyskryminacją płacową, jednak sprawa ta została skierowana do odrębnego rozpoznania.

Sąd ustalił, że podstawową działalnością pozwanego zakładu pracy była

sprzedaż rozwiązań teleinformatycznych. Pozwany pracodawca zatrudniał trzech dyrektorów: powoda - na stanowisku dyrektora departamentu finansowego, P. J. - na stanowisku dyrektora departamentu handlowego, A. K. na stanowisku dyrektora departamentu operacyjnego. Powód, legitymujący się wykształceniem wyższym ekonomicznym, odpowiadał między innymi za tworzenie polityki finansowej i nadzór nad całokształtem działań finansowych przedsiębiorstwa, prowadzenie rachunkowości pozwanej spółki zgodnie z postanowieniami ustawy o rachunkowości, terminowe i zgodne z zasadami prowadzenie rozliczeń z urzędami skarbowymi w tym optymalizację podatkową, prowadzenie wspólnie z zarządem gospodarki finansowej pozwanej spółki, nadzór wraz z działem prawnym nad dokumentami pozwanej, zarządzanie personelem w departamencie finansowym, odpowiednią organizację pracy oraz wsparcie pozostałych pracowników firmy w kwestiach finansowych i operacyjnych. Powód był przełożonym 30 pracowników, w tym 7 kierowników.

Powód, dyrektor operacyjny A. K. oraz dyrektor handlowy P. J. zostali poinformowani przez prezesa zarządu M. K., że zostaną zakupione do ich samochodów służbowych opony zimowe bez felg. Powód w mailu z 20 października 2010 r. zwrócił się do prezesa zarządu Spółki o zgodę na zakup kół zimowych w ofercie promocyjnej BMW. Prezes w mailu z 21 października 2010 r. potwierdził, że nie ma zgody na zakup kompletnych kół. Powód 23 listopada 2010 r. kupił jednak felgi z oponami. Dyrektor operacyjny A. K. i dyrektor handlowy P. J. złożyli zapotrzebowanie na zakup wyłącznie opon zimowych. Prezes zarządu M. K. w mailu z 21 marca 2011 r. poinformował powoda, że wie, iż powód kupił felgi z oponami na koszt firmy pomimo wyraźnej instrukcji, że felgi nie są kupowane przez firmę bez względu na cenę oraz zwrócił się do powoda o zwrot pełnej kwoty wartości felg do kasy i oświadczył, że takie zachowania nie będą akceptowane przez niego.

Powód w marcu 2011 r. zwrócił się do pozwanego pracodawcy o dofinansowanie szkolenia Accelerated Development Programme organizowanego przez (...) Business School w L. w terminie 3-15 kwietnia 2011 r. i 3-15 lipca 2011 r. i otrzymał zgodę na dofinansowanie 1/3 kosztów szkolenia w wysokości 7.650 GBP w tym podatek VAT (łącznie około 36.000 zł). W pozwanym zakładzie pracy

zawarcia umowy szkoleniowej wymagały wszystkie szkolenia, których wartość przekraczała 3.000 zł. Powód w mailu z 16 marca 2011 r. podziękował prezesowi zarządu M. K. za sfinansowanie 1/3 kosztów szkolenia i możliwość rozliczenia 2/3 kosztów szkolenia z bonusu. Powód w mailu z 17 marca 2011 roku do kierownika działu personalnego M. K. oświadczył, że firma zapłaciła 20.350 GBP = 96.300 zł, zaś wsparcie wyniosło 36.300 zł, a z bonusu trzeba ściągnąć równo 60.000 zł. Powód w mailu z 21 marca 2011 r. do prezesa zarządu M. K. potwierdził, że zapłata to wydatek za kurs bez kosztów, a inne koszty pokryje sam. 24 marca 2011 r. specjalista ds. rozliczeń finansowych D. C. otrzymała od zastępcy głównego księgowego B. B. kopię faktury nr (...) z 14 marca 2011 r. na kwotę 20.350 GBP wystawionej dla powoda przez (...) Business School z ustnym poleceniem bezpośredniej przełożonej zaksięgowania tego dokumentu w księgach rachunkowych pozwanego pracodawcy. Kwota wynikająca z faktury została zapłacona przez pozwanego pracodawcę przelewem bankowym 16 marca 2011 r. Powód wbrew wcześniejszym ustaleniom w mailu z 26 kwietnia 2011 r. skierowanym do kierownika działu personalnego M. K. (do wiadomości prezesa zarządu M. K.) oświadczył, że wystawił wniosek na szkolenie w L. na pełny koszt kursu. Wniosek powoda datowany na 22 kwietnia 2011 r. nie został zaakceptowany przez pozwanego pracodawcę. Powód odmówił podpisania umowy szkoleniowej zawierającej zapis o dofinansowaniu 1/3 kosztów szkolenia w wysokości 7.650 GBP, w tym podatek VAT.

W pozwanej Spółce o podwyżkach wynagrodzenia decydował wyłącznie samodzielnie prezes zarządu M. K. Pozostali członkowie zarządu nie angażowali się w działalność operacyjną i nie zajmowali się wynagrodzeniami pracowników. Powód w mailu z 2 kwietnia 2011 r. przedstawił prezesowi zarządu M. K. swoje oczekiwania dotyczące podwyżki wynagrodzenia zasadniczego z kwoty 44.000 zł do kwoty 60.000 zł miesięcznie. Powód ostatecznie otrzymał podwyżkę wynagrodzenia dodatkowej części ruchomej z 20% na 25%. Powód w mailu z 28 kwietnia 2011 r. skierowanym do członków zarządu J. A. i D. W. (do wiadomości prezesa zarządu M. K.) poinformował, że nie dostał żadnej podwyżki w 2011 r. i zaproponował podniesienie przez zarząd wysokości wynagrodzenia dyrektora ds. finansowych (kwota części stałej i zmiennej) do poziomu pozostałych dyrektorów

działów w pozwanej, jak miało to miejsce w przeszłości, a najlepiej do poziomu wynagrodzenia dyrektora ds. sprzedaży.

Według Sądu pierwszej instancji przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista, dostatecznie skonkretyzowana i uzasadniała rozwiązanie z powodem umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Powód przekroczył dopuszczalne granice krytyki decyzji pozwanego pracodawcy dotyczącej odmowy przyznania podwyżki wynagrodzenia zasadniczego o jedną trzecią. Powód nie miał prawa zwrócić się do pozostałych członków zarządu spółki o podwyżkę wynagrodzenia, krytykując przy tym prezesa zarządu M. K., bo jedyną osobą upoważnioną do przyznania powodowi podwyżki wynagrodzenia zasadniczego był właśnie prezes zarządu M. K. Powód przekroczył także ustalenia w zakresie zakupu 4 sztuk opon do używanego samochodu służbowego, ponieważ prezes zarządu M. K. wyraził zgodę wyłącznie na zakup opon zimowych bez felg, a powód zakupił opony zimowe z felgami. Według Sądu powód odmówił zawarcia w formie pisemnej umowy szkoleniowej zobowiązującej pozwanego pracodawcę do pokrycia 1/3 kosztów szkolenia Accelerated Development Programme. Powód zwrócił się o dofinansowanie 1/3 kosztów szkolenia i potrącenie 2/3 kosztów szkolenia z prowizji, na co pozwany pracodawca wyraził zgodę, po czym powód w imieniu pozwanego pracodawcy zapłacił za całe szkolenie, a później złożył wniosek na dofinansowanie całości szkolenia i nie podpisał umowy szkoleniowej zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami na dofinansowanie 1/3 kosztów szkolenia.

Wyrokiem z dnia 13 września 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...), Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w W. zmienił zaskarżony apelacją powoda wyrok Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z 29 grudnia 2015 r., sygn. akt VII P (...) w całości w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 132.000 zł tytułem odszkodowania za niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwotę 26.460 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 1.); zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 26.580 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania w instancji odwoławczej (pkt 2.).

Sąd Okręgowy podkreślił, że dla rozstrzygnięcia sprawy nieistotne było to, czy powód był ofiarą dyskryminacji płacowej lecz to, czy przyczyną zwolnienia było

skorzystanie przez niego z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Według Sądu relewantne znaczenie ma e-mail z 28 kwietnia 2011 r. skierowany do J. A. oraz D. W. Treść wiadomości stanowiła główną przyczynę wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę, a ponadto w ocenie powoda była wyrazem skorzystania przez niego z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd uznał, że powodowi nie przysługiwała ochrona przewidziana w art. 18^{3e} k.p., gdyż e-mail z 28 kwietnia 2011 r. nie był wyrazem skorzystania z uprawnień, o którym mowa w powołanym przepisie. Ochrona przewidziana w art. 18^{3e} k.p. przysługuje tylko w przypadku, gdy działania pracownika wyraźnie zmierzają do przeciwdziałania potencjalnej dyskryminacji. Sąd podkreślił, że w wiadomości e-mail z 28 kwietnia 2011 r. powód nie wspomina o tym, że jest dyskryminowany; nie wskazuje także żadnej z niedozwolonych przyczyn, które mogłyby stanowić powód niekorzystnego ukształtowania jego wynagrodzenia względem innych osób wykonujących w jego ocenie pracę takiej samej wartości. Powód wyraził wyłącznie swoje niezadowolenie związane z brakiem podwyższenia jego wynagrodzenia w 2011 r. Szczegółowo opisał swoje doświadczenie, kwalifikacje, zasługi dla firmy oraz wyniki osiągnięte przez siebie i swój dział. Przedstawił propozycję podniesienia przez zarząd jego wynagrodzenia w części stałej i zmiennej. Wskazuje, że w innym wypadku, przy swoim wykształceniu, „nie ma czego robić w takiej spółce”.

W ocenie Sądu powód wysyłając e-mail do członków zarządu pozwanego nie korzystał z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, lecz podjął próbę negocjacji warunków swojego wynagrodzenia. Tezy o potencjalnej dyskryminacji płacowej powoda i korzystaniu przez niego z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a także wskazanie rzekomych przyczyn różnicowania wynagrodzenia za pracę, sformułowane zostały dopiero po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, w tym przede wszystkim w pozwie. Powód dopiero wytaczając powództwo przeciwko pozwanemu pracodawcy skorzystał z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. Tym samym nieuzasadnione były zarzuty

naruszenia art. 18^{3e} § 1 i § 2 k.p. oraz przepisów prawa międzynarodowego: art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.), art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2 ze zm.), art. 11 Dyrektywy 2000/78/WE (Dz. Urz. WE L 303 z 02 grudnia 2000 r.), art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U. UE C 2007.303.1). oraz art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2).

Zdaniem Sądu Okręgowego powód nie przekroczył granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy; pozwany nie udowodnił, aby powód świadomie przedstawiał członkom zarządu Spółki nieprawdziwe informacje i wprowadzał ich tym w błąd. Powód zwracając się do członków zarządu pozwanego o podwyższenie swojego wynagrodzenia nie naruszył także określonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązku dbania o dobro zakładu pracy. Forma wypowiedzi powoda nie może być także postrzegana jako naruszenie przez niego zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Wprawdzie osobą wyznaczoną przez zarząd do dokonywania wobec pracowników czynności z zakresu prawa pracy był prezes zarządu M. K., jednakże zwrócenie się przez powoda o podwyższenie swojego wynagrodzenia do innych członków organu uprawnionego do reprezentowania pozwanego pracodawcy nie było naruszeniem jego obowiązków pracowniczych. Pracownicy pozwanego podlegali zarządowi. Pozwany nie wykazał, aby powoda obowiązywała w tych sprawach ściśle określona ścieżka służbowa. W ocenie Sądu drugiej instancji przyczyna określona w punkcie 1. oświadczenia pracodawcy nie stanowiła usprawiedliwionej podstawy utraty zaufania do powoda, a w rezultacie nie mogła uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę powoda.

Rozpatrując zasadność przyczyny wskazanej w punkcie drugim oświadczenia pracodawcy Sąd wskazał, że pozwany najpóźniej 21 marca 2011 r. posiadał pełną wiedzę co do zakupu przez powoda całych kół, gdyż w e-mailu z tej właśnie daty prezes zarządu poinformował powoda, że wie o zakupie opon z felgami i takie zachowania nie będą przez niego akceptowane, przy czym uczynił to jedynie tytułem *post scriptum*. Nakazał też powodowi zwrot pełnej kwoty wartości felg do kasy spółki. W konsekwencji nie można przyjąć, aby zakup felg wraz z

oponami mógł stanowić uzasadnioną przyczynę utraty zaufania, skoro posiadając o tym wiedzę pracodawca 28 kwietnia 2011 r. udzielił powodowi podwyżki wynagrodzenia w części ruchomej o 25%. Uprzednio zaś wyraził zgodę na sfinansowanie powodowi 1/3 kosztów bardzo drogiego szkolenia.

Według Sądu Okręgowego nie może także stanowić uzasadnionej przyczyny utraty zaufania odmowa zawarcia w formie pisemnej umowy szkoleniowej na pokrycie kosztów szkolenia Accelerated Development Programme. Przyczyna ta okazała się nieprawdziwa - ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby powód rzeczywiście odmówił podpisania tej umowy. Umowa została przedstawiona powodowi na dzień przed zwolnieniem lekarskim obejmującym okres dwóch tygodni; dwa dni po powrocie powoda ze zwolnienia pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu łączącej strony umowy za wypowiedzeniem. Jednocześnie pozwany nie wykazał, aby w jakiegokolwiek formie zobowiązał powoda do podpisania umowy szkoleniowej. Fakt niepodpisania spornej umowy nie mógł uzasadniać rozwiązania umowy o pracę. Takiej przyczyny nie mogła również stanowić okoliczność wystawienia przez powoda wniosku szkoleniowego obejmującego pełną wysokość kosztów szkolenia. Kwestię tę powód wyjaśnił pracodawcy w e-mailu z 26 kwietnia 2011 r. wskazując, że wystawił wniosek obejmujący 100% kosztów szkolenia, gdyż o to uprzednio wnosił. Skoro wniosek wymagał akceptacji pracodawcy i ostatecznie nie został zatwierdzony, to samo jego wystawienie przez powoda nie mogło uzasadniać utraty zaufania pracodawcy.

W kontekście art. 45 § 2 k.p. Sąd stwierdził, że przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej byłoby niecelowe. W ocenie tej Sąd wziął pod uwagę to, że fakt zgłoszenia przez powoda w e-mailu z 28 kwietnia 2011 r. sprawy podwyżki członkom zarządu, a także złożenie przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, zrodziło istotny konflikt między stronami. Wyrazem tego jest chociażby sposób formułowania wypowiedzi przez powoda w stosunku do prezesa zarządu pozwanego po doręczeniu powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W wiadomości e-mail z 23 maja 2011 r. skierowanej do M. K. oraz do wiadomości D. W., J. A., A. K. i M. K. powód wskazywał między innymi, że w przypadku procesu wszyscy członkowie zarządu i

pracownicy mogą być powołani na świadków. a cały proces przekazywania skargi, wynagrodzenia kierownictwa itd. będą podane do wiadomości publicznej. Wzajemna niechęć powoda do prezesa zarządu Spółki była wyraźnie dostrzegalna także w toku przeprowadzania dowodu z przesłuchania stron. Powód zadając pytania przesłuchiwanemu za stronę pozwaną prezesowi zarządu M. K. często czynił to podniesionym głosem i wyrażał dezaprobatę dla odpowiedzi udzielanych przez pozwanego. Powyższe okoliczności wskazują jednoznacznie, że przywrócenie powoda do pracy prowadziłoby do odrodzenia się w zakładzie pracy sytuacji konfliktowej. Przemawia to – według Sądu – za nieuwzględnieniem roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzeniem w jego miejsce odszkodowania w wysokości określonej w art. 47¹ k.p.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego skargami kasacyjnymi zaskarżyły obydwie strony postępowania.

Powód w swojej skardze w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucił naruszenie:

a) art. 18^{3e} § 1 k.p., art. 45 § 1, § 2, § 3 k.p., art. 58 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., w związku z art. 94 pkt 9 k.p., w związku z art. 11² k.p., w związku z art. 11³ k.p., w związku z art. 94 pkt 2b k.p., w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., art. 18^{3a} § 1 k.p., art. 18^{3c} § 1, § 2, § 3 k.p. w związku z art. 5 Dyrektywy 75/117, art. 24 Dyrektywy 2006/54 i art. 11 Dyrektywy 2000/78 przez niewłaściwe zastosowanie i nie udzielenie powodowi szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przed wypowiedzeniem, mimo iż Sąd ustalił, że powód wykonał czynność, która w ocenie prawnej jest zgodnie z art. 18^{3e} § 1 k.p. oczywistą czynnością chronioną oraz ustalił, że czynność ta wykonana została w dobrej wierze i że wykonanie tej czynności było przyczyną zwolnienia;

b) art. 18^{3e} § 1 k.p. i art. 2 Konstytucji RP przez błędną wykładnię i uznanie, że działanie powoda nie zasługuje na szczególną ochronę, bo nie spełnił wymagań, których próżno szukać w przepisach prawa i orzecznictwie, co musi zostać skonfrontowane z wywiedzioną z art. 2 Konstytucji RP zasadą zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa;

c) art. 65 §1 k.c., art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., w związku z art. 18^{3e} § 1 k.p. oraz w związku z art. 9 pkt 1 Dyrektywy 2000/78 w związku z

art. 11 Dyrektywy 2000/78 przez błędną wykładnię woli powoda, bo subiektywne odczucie pracownika w przypadku skorzystania z uprawnień o jakich mowa w art. 18^{3e} § 1 k.p. jest zgodnie z orzecznictwem TSUE wiążące dla oceny prawnej, a skoro Sąd ustalił, że także pozwany przyznał, że powód składał „skargę dyskryminacyjną” to tym bardziej oświadczenie woli należy tłumaczyć tak, jakie znaczenie nadały mu strony i jak tego wymagają okoliczności, w których zostało złożone;

d) art. 18^{3e} § 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie do wyrywkowo i nielogicznie ustalonego stanu faktycznego, m.in.: pominięcie ustnych „skarg dyskryminacyjnych”; ustalenie, że oznajmiono powodowi, że decyzja odnośnie podwyżki jest definitywna i jednocześnie stwierdzenie, że powoda zwolniono za negocjację wynagrodzenia; pominięcie dowodów podnoszonych w apelacji wskazujących na dyskryminacyjne ustalenie wynagrodzenia powoda i jednocześnie stwierdzenie, że powód nie twierdził, że był dyskryminowany i nie podawał zakazanej przyczyny;

e) art. 45 § 2 k.p. i art. 24 Konstytucji RP przez błędną wykładnię i odmówienie powodowi przywrócenia do pracy, mimo iż ustalone przez Sąd przyczyny zwolnienia są nieprawdziwe lub pozorne, co zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wyklucza opcję nieprzywrócenia, bo skoro praca jest pod ochroną, to nie można tej ochrony skutecznie uchylić przez delikt;

f) art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., w związku z art. 45 § 2 k.p. przez błędną wykładnię woli powoda i przyjęcie na podstawie błędnego tłumaczenia z języka angielskiego, że powód w mailu z 23 maja 2011 r. napisał, że „wynagrodzenia będą podane do wiadomości publicznej”, choć powód napisał, że: „*salary of management will become a public knowledge*”. Przedstawione przez pozwaną tłumaczenie zostało wykonane oczywiście intencjonalnie błędnie („stanie się” przetłumaczono: „będą podane”), w celu osiągnięcia z góry określonego rezultatu;

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie:

- art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez orzekanie na podstawie niepełnego materiału dowodowego,

niedostateczne ustalenie stanu faktycznego, zastosowanie prawa materialnego do niedostatecznie jasno i nielogicznie ustalonego stanu faktycznego i zaniechanie odniesienia się do podnoszonych w apelacji zarzutów oraz twierdzeń i oświadczeń, w szczególności odniesienie się przez Sąd tylko i wyłącznie literalnie do treści e-maila z 28 kwietnia 2011 r. i pominięcie wszystkich pozostałych dowodów, w tym, że: 1. - przed napisaniem ww. e-maila pozwany powtórzył powodowi, że decyzja odnośnie podwyżki jest definitywna; - powód nigdy nie otrzymał negatywnej oceny swojej pracy; - pozwany zapytany dlaczego negatywnie różnicował wynagrodzenie powoda wyjaśnił, że „ustala wynagrodzenia, jak mu się podoba i koniec kropka i nie zamierza się tłumaczyć ze swojej decyzji”; 2. - wynagrodzenie zmienne powoda było negatywnie zróżnicowane w stosunku do wynagrodzeń innych dyrektorów departamentów, bo powód miał 20%, a wszyscy pozostali dyrektorzy 40% wynagrodzenie zmienne w stosunku do rocznego wynagrodzenia stałego za realizację tych samych, wspólnych i ogólnofirmowych celów - zysku firmy, poziomu kapitału obrotowego i marży; - pozwany przyznał, że intencjonalnie zróżnicował wynagrodzenie powoda za to, że powód „nie wziął odpowiedzialności za firmę i odmówił zakupu udziałów w firmie”; - powód miał tak jak inni dyrektorzy departamentów 40% wynagrodzenie zmienne zanim „odmówił” zakupu udziałów; 3. - powód złożył ustne skargi dyskryminacyjne, które zostały częściowo pozytywnie rozpatrzone 5% podwyżką wynagrodzenia zmiennego; - zakazane kryteria dyskryminacyjne były w nich omawiane; - mail z 28 kwietnia 2011 r. (ustalona przyczyna zwolnienia) był kontynuacją skarg ustnych. W rezultacie doszło do niepełnego i nielogicznego ustalenia stanu faktycznego sprawy i nie rozpatrzenia wszystkich czynności chronionych, co uniemożliwia poprawne zastosowanie prawa materialnego;

- art. 231 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c, w związku z art. 378 § 1 k.p.c., w związku z art. 65 § 1 k.c. i art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 18^{3e} § 1 k.p. w związku z art. 9 pkt 1 Dyrektywy 2000/78 przez sformułowanie przez Sąd domniemania faktycznego nie opartego na innych ustalonych faktach, ale wyłącznie na domysłach, pozostających w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego i z zasadami logiki, że powód został zwolniony za „podjęcie próby negocjacji swojego wynagrodzenia” choć podstawy tego

domniemania nie wykluczają zwolnienia za złożenie skargi na nierówne traktowanie. Oparte na domniemaniu faktycznym rozumowanie Sądu powinno w sposób wszechstronny i logiczny rozważyć wszystkie okoliczności sprawy, a Sąd nie zadał sobie trudu choćby zbadania warunków wynagrodzeń powoda i dyrektorów, z którymi się powód porównywał i które powód skarżył. Sąd nie zbadał także jakie było „rzeczowe uzasadnienie pracodawcy” negatywnego różnicowania wynagrodzenia powoda, lecz oparł się na domysłach i spekulacjach wynikających wyłącznie z literalnego badania treści e-maila z 28 kwietnia 2011 r.;

- art. 321 §1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., w związku z art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c., w związku z art. 18^{3e} § 1 k.p. przez uznanie przez Sąd, że powód nie składał „skarg dyskryminacyjnych” i nie wskazywał, że jest dyskryminowany i nie wskazywał zakazanego kryterium, chociaż pozwany nie przytaczał takich okoliczności faktycznych, a wręcz przeciwnie przyznał, że powód składał skargi dyskryminacyjne, które pozwany rozpatrzył, co jest oczywistym wyrokowaniem ponad żądanie;

- art. 6 k.c., w związku z art. 300 k.p., art. 10 pkt 1 i pkt 31 Preambuły Dyrektywy 2000/78 w związku z art. 18^{3e} § 1 k.p. lub także art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p, w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p., w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. in fine, bo zgodnie z zasadą odwróconego dowodu przeprowadzone w sprawie dowody nie są wystarczające do przyjęcia za udowodnione okoliczności, że powód nie został zwolniony za skorzystanie z uprawnień o jakich mowa w art. 18^{3e} § 1 k.p., co w obliczu otwartego katalogu art. 18^{3a} § 1 k.p. jest także zarzutem zwolnienia z tytułu dyskryminacyjnej przyczyny wypowiedzenia - tzw. „*whistleblowing*”, wskazywania na łamanie przez zarząd pozwanej firmy równościowego prawa pracy;

- art. 321 § 1 k.p.c., w związku z art. 391 § 1 k.p.c., w związku z art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c., w związku z art. 45 § 2 k.p. przez uznanie, że powód mówił podniesionym głosem i wyrażał dezaprobatę na rozprawie, podczas gdy pozwany nie przytaczał takich okoliczności faktycznych;

- art. 382 k.p.c. w związku z art. 45 § 2 k.p. „przez pominięcie materiału dowodowego, że prezes K. nie słyszy na jedno ucho i kilkakrotnie prosił, aby uczestnicy rozprawy mówili głośniej”.

Skarżący wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. w pkt 1, w części oddalającej apelację strony powodowej, tj. rozstrzygającej o zasądzeniu odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy i nie udzielenia powodowi szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przed wypowiedzeniem za naruszenie przez pracodawcę zakazu zwolnienia pracownika z tytułu skorzystania z uprawnień o których mowa w art. 18^{3e} § 1 k.p. i nie przywrócenie powoda do pracy lub nie uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (nieważne) i nie dopuszczenie powoda do pracy i orzeczenie na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. co do istoty sprawy i stwierdzenie naruszenia przez pracodawcę przez wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 18 maja 2011 r. określonego w art. 18^{3e} § 1 k.p. zakazu wypowiedzania umów pracownikom, którzy skorzystali z uprawnień przysługujących z tytułu naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu i przywrócenie powoda do pracy na stanowisku Dyrektora Finansowego i na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, tj. z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 44.000 zł brutto i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za 1 miesiąc w kwocie 44.000 zł pod warunkiem podjęcia pracy w pozwanej Spółce w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia lub ewentualnie uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (nieważne) i dopuszczenie powoda do pracy; ewentualnie o: - uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. w pkt 1 w części oddalającej apelację strony powodowej i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozstrzygnięcia w zakresie udzielenia powodowi szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przed wypowiedzeniem za naruszenie przez pracodawcę ustawowego zakazu zwolnienia pracownika za skorzystanie z uprawnień o których mowa w art. 18^{3e} § 1 k.p. i przywrócenia powoda do pracy na stanowisku pracy Dyrektora Finansowego i na dotychczasowych warunkach pracy i płacy tj. z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 44.000 zł brutto i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za 1 miesiąc w kwocie 44.000 zł pod warunkiem podjęcia pracy w pozwanej Spółce w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia lub ewentualnie uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (nieważne) i dopuszczenie powoda do pracy; - zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według proporcjonalnych stawek minimalnych x 6 w związku z § 2 pkt 7 w związku z § 20 w zw. z § 10 ust. 4 pkt 2 oraz § 15

„rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. a także ryczałtowych stawek minimalnych x 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 15 tego rozporządzenia, w kwocie 14.400 zł x 6 x 50% + 240 zł x 6 = 44 640 zł. zgodnie z art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 109 § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy w Postanowieniu z 29 grudnia 2016 r. uznał zażalenie powoda i zastosował stawki maksymalne za I i II Instancję, ale odmówił zastosowania stawek proporcjonalnych, co jak dowodzi strona powodowa w Uzasadnieniu wielokrotnie narusza Konstytucję RP, gdy Sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę ma charakter deliktu”.

Strona pozwana - w swojej skardze kasacyjnej - w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzuciła naruszenie:

a) art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że: - przyczyna wypowiedzenia w postaci przekroczenia ustaleń dotyczących zakupu opon nie uzasadnia utraty zaufania i wypowiedzenia umowy o pracę; - przyczyna wypowiedzenia w postaci odmowy podpisania umowy szkoleniowej oraz wystawienia przez powoda wniosku szkoleniowego obejmującego pełną wysokość kosztów szkolenia, wbrew wcześniejszym ustaleniom, nie stanowi usprawiedliwionej podstawy utraty zaufania do pracownika, a w konsekwencji nie mogła uzasadniać wypowiedzenia mu umowy o pracę, co miało wpływ na treść zaskarżonego wyroku, przez uznanie wypowiedzenie za niezasadne;

c) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez ich błędną wykładnię polegającą na mylnym przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia w postaci przekroczenia ustaleń dotyczących zakupu opon jest nieaktualna w kontekście utraty zaufania.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

- art. 382 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 386 § 1 k.p.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na bezpodstawnym pominięciu części materiału dowodowego i tylko wybiórczym potraktowaniu:

- zeznań strony pozwanej w osobie M. K. oraz korespondencji e-mail dotyczących zakupu kół, co znajduje odzwierciedlenie w tym, że z jednej strony Sąd II instancji podzielił ustalenia faktyczne co do zakupu kół poczynione przez Sąd

I instancji (kwestionując inne z tych ustaleń, ale nie te dotyczące kół), a jednocześnie stwierdził, że M. K. miał pełną wiedzę o tym naruszeniu powoda;

- zeznań wszystkich świadków zgłoszonych przez stronę pozwaną (w szczególności A. B., P. J., A. K., M. K.) oraz zeznań strony pozwanej w osobie M. K., co znajduje odzwierciedlenie w tym, że Sąd II instancji zmienił ustalenia faktyczne Sądu I instancji co do obowiązku podpisania umowy szkoleniowej (zdaniem Sądu I instancji: „w pozwanym zakładzie pracy zawarcia umowy szkoleniowej wymagały wszystkie szkolenia, których wartość przekraczała 3.000 zł”), uznając, że takiego obowiązku nie było (powód nie miał takiego obowiązku) mimo, że został on jednoznacznie potwierdzony przez zgromadzony materiał dowodowy;

- zeznań strony pozwanej w osobie M. K. oraz zeznań M. K., co znajduje odzwierciedlenie w tym, że Sąd II instancji uznał, że powód nie odmówił zawarcia umowy szkoleniowej, podczas gdy zostało to jednoznacznie przyznane przez ww. osoby, a w zgromadzonym materiale dowodowym nie ma podpisanej przez powoda umowy szkoleniowej;

- korespondencji e-mail dotyczącej ustaleń co do pokrycia kosztów szkolenia z marca 2011 r., co znajduje odzwierciedlenie w tym, że Sąd II instancji ustalił, iż powód słusznie występował we wniosku inwestycyjnym z 22 kwietnia 2011 r. o dofinansowanie w wysokości 100% mimo, że e-maile z marca 2011 r. zawierające ustalenia, co do finansowania kosztów kursu były jednoznaczne - umówiono się, że pozwana miała sfinansować tylko 1/3 tego kosztu.

W ocenie skarżącej Sąd w uzasadnieniu skarżonego wyroku nie odniósł się do całości materiału dowodowego, pomijając materiał, z którego wynikały ww. okoliczności i błędnie zmienił wyrok wydany przez Sąd I instancji.

Strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym; a - w przypadku uznania, że spełnione są przesłanki z art. 398¹⁶ k.p.c. - skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie, co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego

według norm przepisanych we wszystkich dotychczasowych instancjach oraz w postępowaniu przed Sądem Najwyższym; oraz w każdym wypadku także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego na podstawie art. 415 k.p.c. zwrotu spełnionego świadczenia wynikającego z zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W.

Obydwie strony postępowania złożyły odpowiedzi na skargi kasacyjne domagając się oddalenia skarg (pozwany dodatkowo wniósł o odrzucenie skargi powoda) oraz zasądzenia od strony przeciwnej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej jest w zasadniczej części uzasadniona. Sąd Okręgowy z naruszeniem art. 382 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. pominął część materiału dowodowego (w zakresie przyjęcia, że pracodawca w istocie nigdy nie zaakceptował zakupu do służbowego samochodu powoda opon wraz z felgami, a ponadto powód mimo faktycznej możliwości nie podpisał umowy szkoleniowej z zapisem partycypacji pozwanego tylko w zakresie jednej trzeciej kosztów drogiego szkolenia powoda w L.), na skutek czego dokonał niewłaściwej subsumcji art. 45 § 1 k.p. do ustalonego stanu faktycznego - w szczególności błędnie ocenił możliwość potraktowania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę odnoszącej się do utraty zaufania przez pracodawcę, nie dokonując kompleksowej oceny zdarzeń przywołanych przez pracodawcę.

W ocenie Sądu Najwyższego współpraca osób wykonujących funkcje kierownicze w spółce oferującej zaawansowane usługi teleinformatyczne, powiązanej z podmiotami o zasięgu globalnym, wymaga koncyliarnego charakteru, pozwalającego wyzwolić synergii wysokich kwalifikacji zawodowych i doświadczenia biznesowego. Niezbędnym warunkiem efektywnego zarządzania jest zaufanie do osób na stanowiskach kierowniczych. W doktrynie podkreśla się, że w gospodarce spółek opartej na wiedzy i zaawansowanej technologii wzrosło znaczenie zaufania, jako dobra niezwykle cennego w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Zaufanie staje się w takich warunkach aktywnym niematerialnym przedsiębiorstwa generującym wartość. Praktycy często

postrzegają zaufanie jako kluczowy czynnik sukcesu. Zaufanie wpływa na inwestowanie, marketing relacyjny, komunikację międzykulturową, uczenie się i koszty transakcyjne (por. Joanna Paliszkiewicz: Zaufanie w zarządzaniu, PWN 2013).

Podzielając te konstatacje Sąd Najwyższy uznał, że zaufaniu w relacjach kadry kierowniczej należy przypisać duże znaczenie ekonomiczne, determinujące wykładnię przepisów dotyczących rozwiązania stosunków pracy. Zaufanie opiera się na przekonaniu, że na pracy danej osoby można polegać, gdyż wykonuje ona swoje obowiązki starannie i sumiennie, swoją przyszłość zawodową wiąże z aktualnym pracodawcą oraz jest lojalna wobec pracodawcy. W tym aspekcie jest zrozumiałe darzenie większym zaufaniem tych członków kadry kierowniczej, którzy wykupili udziały w pozwanej spółce. W ocenie Sądu Najwyższego wykupienie udziałów w spółce, wiążące się z większym zaangażowaniem biznesowym i staraniami w związanych z osiągnięciem przez spółkę sukcesów gospodarczych w długiej perspektywie czasowej, może być jednym z relewantnych czynników, wpływających na dyferencjację wynagrodzeń osób na stanowiskach kierowniczych; zwłaszcza przy ocenie, że zakres obowiązków związanych z pełnieniem tych funkcji jest różny oraz inny jest wpływ poszczególnych działów spółki i ich kierowników na osiągnięcie zysku przez spółkę. W tym kontekście budziła wątpliwości postawa powoda, domagającego się takich samych poborów jak kierownicy zarządzający większymi działami pozwanej spółki i bardziej zaangażowanymi biznesowo w działalność spółki.

Z utrwalonej judykatury wynika, że utrata zaufania do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje podwładnemu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 i przytoczone w nim orzecznictwo). Przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym należy uwzględnić charakter pracy i

zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym stosować ostrzejsze kryteria stawianych mu wymagań. Co więcej, utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. W tym ostatnim aspekcie zwrócić należy uwagę na ustalenia zaskarżonego wyroku, iż mailu z 23 maja 2011 r. skierowanej do M. K. oraz do wiadomości D. W., J. A., A. K. i M. K. powód wskazywał między innymi, że w przypadku procesu wszyscy członkowie zarządu i pracownicy mogą być powołani na świadków, a cały proces przekazywania skargi, wynagrodzenia kierownictwa itd. będą podane do wiadomości publicznej (co mogło spowodować naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych oraz negatywnie wpłynąć na konkurencyjność spółki).

Pracownik jest zobowiązany do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Odzwierciedleniem tego jest obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić firmę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Działania pracownika naruszające te obowiązki mogą być przyczyną utraty do niego zaufania, a w konsekwencji może to być powodem zwolnienia pracownika z pracy.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r. w sprawie I PKN 539/00 (OSNP 2003 nr 11, poz. 267) wskazuje, że również niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych, może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy i uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Najwyższego istotą stosunku pracy jest jej wykonywanie pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). Dlatego pracodawca jest uprawniony do jej organizowania (określania zasad świadczenia pracy), czego elementem jest uprawnienie do wydawania poleceń również osobom z kadry kierowniczej, a

podstawowym obowiązkiem pracownika jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Pracownik ma obowiązek podporządkowania się poleceniom przełożonych. Nie pracownik wszak, lecz pracodawca ponosi ryzyko gospodarcze.

W utrwalonym orzecznictwie, odmowa wykonania przez pracownika polecenia pracodawcy zgodnego z prawem kwalifikowana jest z reguły jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku z winy pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 100 i przytoczone w nim orzecznictwo). Wyrok ten wskazuje również, że pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym odmawiając podpisania deklaracji lojalnościowej wobec pracodawcy musi się liczyć ze zwolnieniem dyscyplinarnym.

W tym kontekście należy wskazać, że powód wbrew poleceniu prezesa spółki dokonał zakupu czterech kompletnych kół, zamiast wyłącznie czterech opon zimowych, po czym przedstawił pracodawcy do zrealizowania fakturę dotyczącą całych kół (znacznie zawyżając koszty). Zdaniem Sądu Najwyższego już tylko ta okoliczność mogłaby stanowić uzasadnioną przyczynę utraty zaufania, a w konkluzji - wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się do kwestii żądania podwyżki wynagrodzenia zasadniczego z 44.000 zł do 60.000 zł należy uznać, że decyzja w tej sprawie należała do prezesa spółki i nie było regulaminu wynagrodzeń, który umożliwiłby powodowi skuteczne żądanie wyższej płacy. Zwrócić należy uwagę, że wynagrodzenie powoda było dwukrotnie wyższe od wynagrodzenia Ministra Finansów w polskim rządzie, dlatego wskazywanie w skardze kasacyjnej powoda jego osoby jako ofiary bezprawia płacowego stanowi ewidentne nadużycie. Jak wynika z ustaleń zaskarżonego wyroku powód w 2011 r. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia w części ruchomej z 20% na 25%, mimo tego w mailu z 28 kwietnia 2011 r. skierowanym do członków zarządu J. A. i D. W. poinformował, że nie dostał żadnej podwyżki w 2011 r. i zaproponował podniesienie przez zarząd wysokości wynagrodzenia dyrektora ds. finansowych (kwota części stałej i zmiennej) do poziomu pozostałych dyrektorów działów w pozwanej, jak miało to miejsce w

przeszłości, a najlepiej do poziomu wynagrodzenia dyrektora ds. sprzedaży.

Zdaniem Sądu Najwyższego powód, domagając się znacznego podwyższenia wynagrodzenia, nie przekroczył wprawdzie granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy, jednak przedstawił członkom zarządu spółki częściowo nieprawdziwe informacje. Kontestując decyzję płacową prezesa spółki, zanegował jego wyłączność do samodzielnego kształtowania polityki płacowej w spółce (która jak wynika z ustaleń Sądu była niewątpliwa), co mogło być ocenione jako brak zaufania do racjonalności menadżera, wywołujący symetryczną reakcję.

W postępowaniu kasacyjnym powód podtrzymał zarzut zgłoszony dopiero po otrzymaniu wypowiedzenia, że był dyskryminowany pod względem płacy, a przyczyną dyskryminacji był jego wiek. Ponieważ jednak, jak wskazał na rozprawie kasacyjnej, w roku rozwiązania stosunku pracy powód miał około 44 lat a prezes spółki ponad 50 lat, Sąd Najwyższy uznał, że w sposób oczywisty różnica kilku lat nie mogła być przyczyną jakiegokolwiek dyskryminacji; obie osoby na stanowiskach kierowniczych były wysoko wykształconymi, w pełni sprawnymi intelektualnie profesjonalistami w podobnym wieku. Zdaniem Sądu Najwyższego dopiero wskazanie racjonalnej przyczyny dyskryminacji mogło być asumptem do rozważań związanych z ochroną pokrzywdzonego pracownika w aspekcie naruszenia art. 18^{3a} § 1 k.p. lub rozważania - wskazanego w skardze kasacyjnej powoda - zarzutu dyskryminacyjnej przyczyny wypowiedzenia - tzw. „*whistleblowing*” (wskazywania na łamanie przez zarząd firmy prawa pracy). Ponieważ takiej przyczyny nie było, a dyferencjacja wynagrodzeń kierowników poszczególnych działów wynikała z różnego zakresu ich obowiązków, różnego wpływu na osiąganie przychodów przez spółkę, a także większego zaangażowania biznesowego w postaci wykupionych udziałów w spółce, nie można przyjąć, że doszło do naruszenia przepisów wskazanych w punkcie „a” materialnej podstawy skargi kasacyjnej powoda. Na marginesie, co do tej kwestii, należy dodać, że dyrektywy wymienione przez pełnomocnika powoda, nie zostały zaopatrzone w informacje, kto je wydał, jaka jest ich nazwa oraz gdzie zostały opublikowane, co uniemożliwia ich ocenę w postępowaniu kasacyjnym.

W wyżej wskazanym kontekście słusznie w zaskarżonym wyroku przyjęto, że powód nie udowodnił, aby był dyskryminowany przez pozwanego pracodawcę w

zakresie wynagradzania; nie udowodnił, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak dyrektor operacyjny czy dyrektor handlowy pozwanej spółki. Powód na stanowisku dyrektora finansowego, A. K. na stanowisku dyrektora operacyjnego i P. J. na stanowisku dyrektora handlowego wykonywali różną pracę i pracę o różnej wartości. W konsekwencji nie mieli prawa do skutecznego żądania jednakowego wynagrodzenia, a pozwany pracodawca nie naruszył zasady równego traktowania w wynagradzaniu. Skorzystanie przez powoda z uprawnień przysługujących z tytułu rzekomego naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie było przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę zawartej z powodem, lecz - udowodniona przez pozwanego pracodawcę utrata zaufania do powoda.

Słuszny jest także zarzut skargi kasacyjnej strony pozwanej naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia w postaci odmowy podpisania umowy szkoleniowej oraz wystawienia przez powoda wniosku szkoleniowego obejmującego pełną wysokość kosztów szkolenia, wbrew wcześniejszym ustaleniom, nie stanowi usprawiedliwionej podstawy utraty zaufania do pracownika, a w konsekwencji nie mogła uzasadniać wypowiedzenia mu umowy o pracę. Mimo ustaleń z prezesem spółki dotyczących pokrycia przez pracodawcę tylko jednej trzeciej kosztów szkolenia w L., powód polecił zapłacić za szkolenie pełną kwotę z konta pracodawcy, a w mailu zwrócił się o pokrycie pełnych kosztów szkolenia. Nie było przy tym nowych okoliczności, które uzasadniałyby ponowne rozpoznanie tej sprawy. Powód, mimo że miał taką możliwość, nie podpisał umowy szkoleniowej, nie chcąc zaakceptować wcześniejszych ustaleń dotyczących pokrycia przez pracodawcę tylko części kosztów szkolenia i w sposób pośredni zmierzając do uszczuplenia majątku spółki o kwotę około 60.000 zł, co mogło stanowić uzasadnioną przyczynę utraty zaufania.

Reasumując - w ocenie Sądu Najwyższego - wielokrotne kontestowanie przez osobę na stanowisku kierowniczym wzajemnych uzgodnień i decyzji prezesa spółki mogło stanowić uzasadnioną przyczynę utraty zaufania i wypowiedzenia umowy o pracę. Dokonana w zaskarżonym wyroku subsumpcja okazała się więc nieprawidłowa, co implikowało konieczność oddalenia skargi kasacyjnej powoda

(art. 398¹⁴ k.p.c.) oraz uwzględniając skargę kasacyjną strony pozwanej - uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W. (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c.), co implikuje również konieczność rozpoznania zgłoszono w skardze kasacyjnej wniosku restytucyjnego z art. 415 k.p.c.

Na marginesie należy wskazać, że Sąd Okręgowy nie oddalił powództwa o przywrócenie do pracy w sentencji wyroku, jednak w uzasadnieniu wyraźnie stwierdził, że uzasadnione okazało się oddalenie żądania powoda o przywrócenie do pracy i zasądzenie jedynie odszkodowania. Mimo nieoddalenia powództwa o przywrócenie do pracy, Sąd Najwyższy uznał, że dopuszczalna była skarga kasacyjna od wyroku Sądu Okręgowego zasądzającego na rzecz powoda jedynie odszkodowanie na podstawie art. 45 § 2 k.p., i wbrew sugestii zawartej w odpowiedzi na skargę kasacyjną nie było podstaw do odrzucenia skargi kasacyjnej (por. uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 25 lutego 1999 r., III ZP 34/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 44, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, LEX nr 607245).

r.g.