

Sygn. akt III PSK 68/22

POSTANOWIENIE

Dnia 26 kwietnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. D.
przeciwko Bankowi Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 26 kwietnia 2023 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Zamościu z dnia 16 listopada 2021 r., sygn. akt IV Pa 3/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od A. D. na rzecz Banku Spółki Akcyjnej w W. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Zamościu, w sprawie z powództwa A. D. przeciwko Bankowi S.A. z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy, wyrokiem z dnia 23 grudnia 2020 r., oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Zamościu, wyrokiem z dnia 16 listopada 2021 r., oddalił apelację powoda od powyższego wyroku i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu z których wynikało, że powód Andrzej Dziedzic, na podstawie kontraktu menedżerskiego (umowy o pracę)

z dnia 1 czerwca 2018 r., zawartego na czas nieokreślony, został zatrudniony w pozwanym Banku S.A. z siedzibą w W., na stanowisku dyrektora [...] Oddziału w Z. wraz z podległymi placówkami.

W lutym 2019 r. K. G. (zatrudniona w Departamencie Partnerów Biznesowych Centrali Banku) otrzymała zgłoszenie pracowników Oddziału Banku w Z., że dyrektor Banku zachowuje się niewłaściwie w stosunku do pracowników Banku. W związku z tym powołana została komisja, która miała zbadać powyższe zarzuty. W skład komisji weszli: K. G., M. N. (psycholog), D. M. (radca prawny) i M. K. (radca prawny). Komisja przesłuchała 23 pracowników. Część pracowników potwierdziła zarzuty stawiane dyrektorowi, a część z nich wskazała, że nie była świadkami takich zachowań i sami ich nie doświadczyli ze strony dyrektora.

Pracownice Oddziału pozwanego Banku w Z., były nagabywane przez dyrektora, który:

- 1) witał się z pracownicami, przytulając je;
- 2) witając się z A. S. , przyciskał ją do siebie i pytał, „a dziubek gdzie”; sytuacja taka w przypadku A. S. powtórzyła się trzykrotnie; powód zwracał się do niej zwrotami: „kobietko”, „kwiatuszku”, „serduszko”, na co A. S. nie godziła się;
- 3) wymagał od T. K. codziennego pocałunku na przywitanie; wybierał takie miejsca w Banku, aby przycisnąć ją kolanem w celu otarcia się o nią.
- 4) zdarzało się, że żądał od E. K., aby przy powitaniu przytuliła się do niego i pocałowała go w policzek;
- 5) przytulał M. M.;
- 6) bardzo często pochylał się nad ladą kasową Banku, za którą siedziała pracownica R. C.; zaglądał jej w biust i kierował wobec niej komentarze, że „ma czym oddychać”, nadto wskazywał, że „jak patrzy na jej pośladki, to nie będzie mógł pracować cały dzień” czy też, że „będzie płacić odszkodowanie za to jak wygląda”;
- 7) gdy T. K. przyszła do pracy w bluzce z dekoltem, domagał się, aby świadek się pochyliła, żeby mógł zobaczyć jej biust;
- 8) rozchylił żakiet M. M. i powiedział do niej, że „ma ładny biustonosz”.;
- 9) podczas wizyty w gabinecie złapał M. M. za udo, co było dla niej upokarzające;

10) pokazywał w godzinach pracy E. G., R. C., M. M. i A. S. zdjęcia pornograficzne.

Gdy tylko powód zbliżał się do Banku – J. L. (zatrudniony na stanowisku strażnika) informował o tym pracowników. Pracownice rozchodziły się po Banku, ponieważ czuły strach przed dyrektorem.

Powód groził, że osoby, które zdecydowały się mówić o jego zachowaniach, będzie „ciągał” po sądach. Dzwonił na prywatne numery pracowników po godzinach pracy. Powód dopytywał się, czy M. M. coś podpisywała w Państwowej Inspekcji Pracy i zażądał od niej, aby pokazała mu ten dokument. Telefonował w godzinach wieczornych do M. M. i dopytywał się, czy wysyłane były pisma dotyczące jego zachowania. Podczas rozmowy powoływał się na kontakty z prezesami banków.

Pracownica M. P. bała się wchodzić do gabinetu powoda, który zazwyczaj siedział przy wyłączonym świetle. Jej obawa wynikała z tego, że słyszała o niewłaściwych zachowaniach powoda.

Pracownica A. S. miała obawy, aby iść sama do dyrektora. Zawsze starała się tam chodzić z pracownikiem W. S..

Powód zakreślał pracownicy A. S. bardzo krótki czas na wykonanie polecenia. Gdy polecenie nie zostało wykonane, dyrektor straszył ją naganą i zwolnieniem dyscyplinarnym.

Powód krzykiem zwracał się do pracownicy M. G., aby zrealizowała plany sprzedażowe.

Każdy pracownik, który sprzeciwiał się działaniom powoda, był bardziej kontrolowany i strofowany.

Stres związany z zachowaniem powoda, spowodował u pracownicy T. K., łysienie plackowate i nerwicę. Z tego względu musiała się udać na zwolnienie lekarskie.

Stres związany z zachowaniem powoda skutkował również pogorszeniem się stanu zdrowia M. M.. Została ona przewieziona na szpitalny oddział ratunkowy. Musiała rozpocząć leczenie psychiatryczne.

W dniu 8 lutego 2019 r. został sporządzony przez Państwową Inspekcję Pracy protokół kontroli pozwanego Banku. Z tego protokołu wynika między innymi, że cztery osoby potwierdziły doświadczenia zdarzeń niepożądanych bądź byli także ich świadkami, czterech świadków złożyło zeznania, że jest im wiadomo ze słyszenia o zdarzeniach niepożądanych, jedna osoba potwierdziła, że występuje mobbing instytucjonalny, polegający na sposobie zarządzania przez realizowanie wygórowanych celów.

Pismem z dnia 4 marca 2019 r. pozwany Bank rozwiązał z powodem kontrakt menedżerski (umowę o pracę), bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę, wskazano ciężkie i zawinione naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych oraz zasad współżycia społecznego obowiązujących u pracodawcy, polegające na: niepożądanych i nieakceptowanych przez pracodawcę i podległych pracowników zachowaniach skierowanych wobec pracowników, które mogą wypełniać niektóre przesłanki molestowania seksualnego w rozumieniu art. 18^{3a} § 6 k.p., takie jak: oczekiwanie na pocałunek przy powitaniu, przytulanie na powitanie, ocieranie, przyciskanie do ściany, siadanie na kolanach, pokazywanie zdjęć o charakterze pornograficznym w telefonie komórkowym, formułowanie uwag/komentarzy z podtekstem seksualnym lub seksistowskim, w tym na temat wyglądu i ubioru pracowników; zachowaniach mających na celu zastraszanie pracowników i poniżenie ich, a także nieakceptowanym przez pracodawcę stosowaniu gróźb w stosunku do pracowników, w tym straszeniu nałożeniem nagany za zachowania, które według obiektywnej oceny nie mogą być podstawą do zastosowania kary porządkowej; próbie wpłynięcia na zeznania pracowników, dotyczące przebiegu przesłuchań prowadzonych w ramach kontroli Państwowej Inspekcji Pracy oraz wypytywaniu pracowników o treść złożonych przez nich wyjaśnień, a także straszeniu konsekwencjami prawnymi w związku ze złożeniem zeznań przed Państwową Inspekcją Pracy, wykonywaniu telefonów na prywatne numery pracowników po godzinach pracy w celu uzyskania informacji.

Sąd Okręgowy podzielił ocenę prawną Sądu pierwszej instancji, że powód w ten sposób dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Sąd Okręgowy ocenił także, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut powoda odnoszący się do naruszenia prawa materialnego, tj. art. 30 § 1 k.p. w związku z art. 52 § 1 k.p., ponieważ przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę wymienione w oświadczeniu pozwanego z dnia 4 marca 2019 r. są konkretne, precyzyjne i prawdziwe.

Powód w skardze kasacyjnej od powyższego wyroku zarzucił rażące naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 1 k.p., przez jego wadliwą interpretację i przyjęcie, że przyczyny wskazane powodowi w oświadczeniu z dnia 4 marca 2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia są konkretne i precyzyjne i jednoznacznie wskazują na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia czyni zadość wymaganiom formalnym określonym w art. 30 k.p.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej z uwagi na jej oczywistą zasadność. W uzasadnieniu wniosku podniesiono, że Sąd drugiej instancji wadliwie przyjął, że przyczyny wskazane w powodowi w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia są konkretne i precyzyjne i jednoznacznie wskazują na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia czyni zadość wymaganiom formalnym określonym w art. 30 kp.

W ocenie skarżącego, bez dokonywania analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, już sama analiza oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwala na uznanie, że powyższe oświadczenie nie spełnia wymogów formalnych wynikających z treści przepisu art. 30 § 4 k.p. W oświadczeniu pracodawca nie wskazał, kiedy konkretnie wymienione zachowania miały mieć miejsce (ze wskazaniem dat dziennych) i w stosunku do których pracowników (ze wskazaniem personalnym pracowników). Powodowi nie

przedstawiono żadnego innego pisma ani również nie złożono takiego oświadczenia przed lub w chwili wręczenia pisma o rozwiązaniu umowy o pracę.

Strona pozwana, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Odnosząc się do przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., którą powołał skarżący, należy zauważyć, że w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika ona zwykle z oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20 poz. 494; z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616).

W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, poz. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi

obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (jej warunków), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy (jego warunków), a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie od wypowiedzenia jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe.

W kontekście zarzutu skarżącego, że podane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia były niejasne, niekonkretne (brak uszczegółowienia czasu i osób, których dotyczyły naganne zachowania powoda) przypomnieć należy, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że:

(-) konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak w wyroku z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577);

(-) brak konkretyzacji przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (por. wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 663);

(-) jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem czy zachowaniami łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (tak w wyroku z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595);

(-) przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę; istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub przez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy; w razie wystąpienia pracownika do sądu pracodawca jest obowiązany skonkretyzować tę przyczynę, głównie z tego względu, że sądowi pracy (odmiennie niż pracownikowi) nie są znane okoliczności towarzyszące wypowiedzeniu umowy o pracę (zob. wyrok z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, LEX nr 247785).

Z przedstawionych wypowiedzi wynika, że przyczyna podana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę może mieć różny stopień dokładności, natomiast ważne jest, aby pracownik wiedział, jakie przyczyny legły u podstaw decyzji pracodawcy.

Jak wynika z ustaleń faktycznych, powód był świadomy prowadzenia przez pracodawcę i Państwową Inspekcję Pracy postępowania dotyczącego jego zachowań wobec pracowników Banku, w tym zachowań mających znamiona molestowania seksualnego. Jeśli kierował groźby wobec pracowników ujawniających jego naganne zachowania i usiłował ich zastraszyć oraz poznać treść ich wyjaśnień, to nie sposób uznać, że przyczyny wskazane w piśmie pracodawcy nie były dla niego zrozumiałe, jasne i konkretne.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398⁹ oraz art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

[SOP]

[ł.n]

.