

POSTANOWIENIE

Dnia 13 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa G. P.
przeciwko W. Spółce Akcyjnej z siedzibą w K.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i premię,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 lutego 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 24 czerwca 2022 r., sygn. akt X Pa 26/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2000 (dwa tysiące) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym wraz z odsetkami z art. 98¹ par 1 kpc.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Katowice - Zachód w Katowicach wyrokiem z 28 września 2001 r. przywrócił G. P. (powódka) do pracy w W. Spółce Akcyjnej z siedzibą w K. (pozwana) na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 301.271,12 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 2 października 2018 r. do 28 września

2021 r. pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy oddalając powództwo w pozostałej części.

Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z 24 czerwca 2022 r., X Pa 26/22 w wyniku rozpoznania apelacji pozwanej od powyższego wyroku Sądu Rejonowego, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że powódka była zatrudniona u pozwanej od 1 lutego 1983 r., ostatnio zajmując stanowiska: głównego specjalisty - od 1 maja 2013 r. do 30 listopada 2016 r.; p.o. kierownika działu - od 1 grudnia 2016 r. do 28 lutego 2017 r.; kierownika działu - od 1 marca 2017 r. do 1 października 2018 r. Jako Kierownik Działu Obsługi Zarządu odpowiadała za koordynowanie prac związanych z obsługą organów spółki, weryfikacją dokumentów opracowywanych w kierowanym dziale oraz koordynowaniem współpracy z innymi komórkami organizacyjnymi spółki.

Oświadczeniem z dnia 1 października 2018 r. pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego i rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano stwierdzenie przez Komisję Antydyskryminacyjną i Antymobbingową W. Spółki Akcyjnej, że zachowanie powódki w pracy nosiło znamiona: mobbingu w rozumieniu art. 94³ k.p. w stosunku do pracownika W. Spółki Akcyjnej, przejawiającego się w: krytykowaniu pracownika w obecności innych osób, deprecjonowaniu jego pracy, używaniu wobec niego sformułowań godzących w jego dobra osobiste, wrogim wobec pracownika zachowaniu, pomijaniu formalnej ścieżki służbowej w relacjach z pracownikiem, co spowodowało rozstrój nerwowy pracownika oraz zaniżenie samooceny zawodowej pracownika, a tym samym obniżoną koncentrację w trakcie wykonywania pracy; dyskryminację w formie molestowania w rozumieniu art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. w stosunku do pracowników W. Spółki Akcyjnej, przejawiającej się w: niestosownym zachowaniu wobec pracowników - ocenianie wykonywanych przez pracownika prac słowami „to jest gówno”, „co za idiota to pisał”, traktowanie pracowników „jak powietrze”, nie dawanie możliwości odezwania się, krytykowanie w obecności innych pracowników, zlecanie wykonania pracownikowi prac bezsensownych (nauczenie się na pamięć instrukcji kancelaryjnej), reagowanie na uwagi pracowników krzykiem. Dalej

wskazano, że poprzez swoje nieakceptowalne zachowanie w stosunku do innych pracowników powódka stworzyła nieprzyjazną i wrogą atmosferę w miejscu pracy. Ośmieszała pracowników W. Spółka Akcyjna wykrzykując w rozmowie powszechnie obraźliwe słowa. Dopuszczała się w stosunku do pracowników wielokrotnego upokarzania, nieakceptowanego i publicznego krytykowania powodującego u pracowników zaniżenie samooceny przydatności zawodowej, rozstrój nerwowy, powodujący konieczność wspomagania się środkami antydepresyjnymi. Podano, że zachowanie powódki polegające na mobbingu i molestowaniu trwało przez stosunkowo długi okres czasu (od kilku do kilkunastu miesięcy), co potęgowało niekorzystne skutki dla pracowników będących ofiarami takich niepożądanych działań.

Sąd Okręgowy uznał brak podstaw do przyjęcia, aby zawarte w stosunku do powódki w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyczyny nie były wystarczająco skonkretyzowane. Abstrahując od kwalifikacji prawnej zachowań powódki typu mobbing czy molestowanie Sąd Okręgowy stwierdził, że zastrzeżenia dotyczyły jej stosunku do współpracowników. Sąd drugiej instancji podkreślił, że w świetle materiału dowodowego nie budziło wątpliwości, że obowiązki zawodowe wykonywała bardzo dobrze i z zaangażowaniem, jednak istotą zarzutów stawianych przez pracodawcę był jej stosunek do współpracowników, stwarzanie przez nią określonej tj. nieprzyjaznej i wrogiej atmosfery w miejscu pracy co doprowadziło do zaniżenia ich samooceny i przydatności zawodowej ze wskazaniem przykładów takich zachowań.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka przed wręczeniem jej pisma rozwiązującego umowę o pracę składała wyjaśnienia przed Komisją Antydyskryminacyjną i Antymobbingową. Stawiano jej szczegółowe pytania objęte zarzutami wskazanymi w piśmie dotyczącym rozwiązania umowy o pracę zwłaszcza odnoszące się relacji z konkretnymi pracownikami i co do przebiegu zaistniałych zdarzeń. Przed złożeniem jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę były omawiane z powódką wyniki pracy Komisji oraz zaoferowano jej rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron co odrzuciła.

Zdaniem Sądu Okręgowego w sprawie istotne było ustalenie, czy przypisywane powódce postępowanie polegające przede wszystkim na stwarzaniu

przez nią nieprzyjaznej i wrogiej atmosfery w pracy poprzez krytykowanie współpracowników, reagowanie krzykiem używanie wobec pracowników obraźliwych określeń miało rzeczywiście miejsce i jakie wywołało skutki. Sąd Okręgowy stwierdził, że zachowania tego rodzaju faktycznie występowały w stosunku do różnych pracowników pozwanej i nie miały charakteru incydentalnego.

W ocenie Sądu drugiej instancji powódka naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy przede wszystkim przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego poprzez stwarzanie wrogiej nieprzyjaznej atmosfery, nadmierną krytykę w niewłaściwej formie, krzykami a także używaniem obraźliwych określeń wobec współpracowników (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.c.). Takie działanie stanowiło zagrożenie dla interesów pozwanej. Tolerowanie tego rodzaju sytuacji byłoby naruszeniem jednego z podstawowych obowiązków pracodawcy określonego w art. 94 pkt 10 k.p., polegającego na wpływaniu na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego to jest atmosfery wolnej od wrogości, strachu, nadmiernej krytyki. Wytwarzanie nieprzyjaznej, wrogiej atmosfery w miejscu pracy, używanie słów powszechnie uznawanych za obraźliwe nie może być niczym usprawiedliwiane, ponieważ nieakceptowalne jest używanie określeń uwłaczających czci i godności drugiej osoby, stwarzanie atmosfery strachu, napięcia, nerwowości, czy wreszcie wrogości, a ponadto takie zachowanie sprzeczne jest z podstawowym obowiązkiem pracownika wynikającym z art. 100 § 2 pkt 6 k. p. Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego zachowanie powódki w stosunku do B. B. nosiło znamiona nękania o którym mowa w art. 94³ § 2 k.p.c. co wyrażało się w prezentowaniu wobec niego wrogiej postawy, odmowie współpracy, ciągłej krytyce, co prowadziło do zaniżenia jego samooceny i finalnie przeniesienia do innego działu, a zamykało się stwierdzeniem „głupi idiota”. Sąd drugiej instancji stwierdził, że skoro powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze w sposób ciężki to rozwiązanie z nią umowy o pracę było zgodne z prawem w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego złożyła powódka wnosząc uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego

rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym, kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia prawomocności orzeczenia do dnia zapłaty, zwolnienie skarżącej od kosztów sądowych - opłaty od skargi kasacyjnej, a także o rozpoznanie sprawy na rozprawie.

Skarżąca, wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, powołała się na występowanie w sprawie przesłanki oczywistej zasadności skargi kasacyjnej z uwagi na naruszenie:

1) art. 52 § 2 k.p. na skutek przyjęcia przez Sądy, że do rozwiązania umowy o pracę doszło przed upływem miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, podczas gdy nastąpiło to z naruszeniem tego terminu, co powodowało bezskuteczność oświadczenia pracodawcy;

2) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. na skutek przyjęcia przez Sądy, że podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna uzasadniająca ocenie pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym była dostatecznie skonkretyzowana i umożliwiała badanie sprawy przez Sądy, podczas gdy została ujęta w sposób wadliwy, ogólnikowy, uniemożliwiający pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami pracodawcy.

Skarżąca podniosła, że skarga kasacyjna powódki jest oczywiście uzasadniona z uwagi na naruszenie przez pozwaną terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p. Wskazała, że pozwany otrzymał 4 pisemne skargi pracowników dotyczące rzekomo nieodpowiednich - nagannych zachowań powódki w miesiącu sierpniu 2018 r. Miało to miejsce w dniu 24 sierpnia 2018 r. oraz w dniu 27 sierpnia 2018 r. Skarżąca podniosła, że żadna ze skarg nie dotyczyła sytuacji mającej mieć miejsce w okresie chociażby zbliżonym do momentu złożenia skargi. Zdaniem skarżącej już w 2016 r. informacje o negatywnych zachowaniach powódki, które stały podstawą oceny, że dopuszcza się względem B. B. zachowań noszących znamiona mobbingu posiadał prezes zarządu pozwanej spółki oraz osoba upoważniona przez pracodawcę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Oznacza to, że

pracodawca już wówczas powziął wiedzę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Skarżąca podniosła ponadto że skarga kasacyjna powódki jest oczywiście uzasadniona z uwagi na ogólnikowość wskazania przyczyn podanych w piśmie z dnia 1 października 2018 r. przez co Sądy nie były w stanie określić zdarzeń, które miałyby wyznaczyć granice badania sprawy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania ewentualnie jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Skarga jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437). Oczywiste naruszenie prawa jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy jest ono z góry widoczne dla każdego prawnika, bez potrzeby głębszej analizy prawniczej, gdy jest zupełnie pewne i nie może ulegać żadnej wątpliwości, gdy podniesione zarzuty naruszenia wskazanych przepisów są zasadne *prima facie*, bez dokonywania głębszej analizy tekstu tych przepisów i bez doszukiwania się ich

znaczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538), gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPIKA 1963 nr 11, poz. 286).

Zdaniem Sądu Najwyższego, wbrew twierdzeniom skarżącej, zaskarżonemu wyrokowi nie sposób postawić zarzutów oczywistego, tj. kwalifikowanego naruszenia podstaw skargi kasacyjnej, które byłyby widoczne od razu bez wnikania w szczegóły sprawy i bez potrzeby szczegółowej analizy prawnej lub prawniczej i wskazywałyby na oczywistą zasadność wniesionej skargi kasacyjnej.

Odnosząc się do przesłanki „oczywistego naruszenia” art. 52 § 2 k.p., z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych wynikało, iż pozwana nie naruszyła wynikającego z art. 52 § 2 k.p. miesięcznego terminu, składając oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia 1 października 2018 r. W postępowaniu ustalono, że w związku ze złożonymi w dniach 24 i 27 sierpnia 2018 r. skargami dotyczącymi powódki w dniu 3 września 2018 r. prezes zarządu pozwanej powołał Komisję Antydyskryminacyjną i Antymobbingową. W dniu 26 września 2018 r. odbyło się posiedzenie zarządu pozwanego, na którym Przewodniczący Komisji Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej omówił przebieg postępowania oraz treść rekomendacji przyjętych przez komisję w tym postępowaniu. Po zapoznaniu z informacją o przebiegu postępowania zarząd pozwanej polecił dyrektorowi ds. zarządzania kapitałem ludzkim niezwłocznie przystąpić do działań zgodnych z rekomendacją komisji. W wyniku poczynionych ustaleń, Sąd uznał, że termin miesiąca wynikający z art. 52 § 2 k.p. należało liczyć od dnia 26 września 2018 r., albowiem w tej dacie pracodawca uzyskał pełne, wiarygodne informacje o okolicznościach mogących uzasadniać rozwiązanie z powódką stosunku pracy i mógł na tej podstawie podjąć stosowne czynności z zakresu prawa pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, jednolicie przyjmuje się, że bieg miesięcznego terminu określonego art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie z nim umowy o pracę, czyli

od zakończenia - podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego - wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (por. pośród wielu Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17, LEX nr 2590753 i powołane tam orzecznictwo).

Sposób motywowania przez skarżącą powołanej przesłanki przedsądu sprowadza się głównie do polemiki z poczynionymi przez Sąd ustaleniami faktycznymi. Tymczasem w myśl art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Skarżąca w istocie kwestionuje zatem dokonaną przez Sąd ocenę dowodów i wynikające z niej ustalenia faktyczne, co zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. uchyla się spod kontroli kasacyjnej.

Natomiast odnośnie do „oczywistego naruszenia” art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. należy wskazać na orzecznictwo Sądu Najwyższego z którego wynika, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed rozwiązaniem bez wypowiedzenia (ewentualnie za wypowiedzeniem) umowy, a zatem ujęcie przyczyn powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu (por. m. in. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, M.P.Pr. 2009, nr 2, poz. 86-90.; 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Kompetencją sądu rozpoznającego odwołanie jest ustalenie, czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe (m. in. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099; 10 maja 2018 r., II PK 74/17, LEX nr 2488653; 23 maja 2019 r., III PK 71/18, LEX nr 2673109). Natomiast nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18, LEX nr 2647590). Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób

szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład, z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 787 oraz z 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 42), bądź w związku ze szczegółowym przedstawieniem pracownikowi zarzutów bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 663), wręczeniem wypowiedzenia bezpośrednio po pisemnej negatywnej ocenie efektów pracy danej osoby (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577), po wcześniejszych krytycznych uwagach pod adresem jakości pracy pracownika, wyrażanych podczas narad z jego udziałem, czy też w rozmowach z przełożonymi (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo pracy 2007 nr 5, s. 27).

Sąd Okręgowy na podstawie okoliczności sprawy stwierdził, że szczegółowe motywy rozwiązania umowy o pracę były znane powódce, ponieważ przed wręczeniem jej pisma rozwiązującego umowę o pracę składała ona wyjaśnienia przed Komisją Antydyskryminacyjną i Antymobbingową, stawiano jej szczegółowe pytania objęte zarzutami wskazanymi w piśmie dotyczącym rozwiązania umowy o pracę zwłaszcza odnoszące się relacji z konkretnymi pracownikami i co do przebiegu zaistniałych zdarzeń. Natomiast przed złożeniem jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę były omawiane z powódką wyniki pracy Komisji. Zgodnie natomiast z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów a do takich zarzutów sprowadza się w rzeczywistości kwestia zastosowania art. 30 § 4 k.p. w niniejszej sprawie.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[ms]