

## POSTANOWIENIE

Dnia 19 listopada 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J. K.  
przeciwko I. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.  
o przywrócenie do pracy, odszkodowanie i zadośćuczynienie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 19 listopada 2024 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie  
z dnia 9 listopada 2023 r., sygn. akt VII Pa 41/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240  
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa  
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Krakowie, wyrokiem z dnia 9 listopada 2023 r., oddalił apelacje J. K. oraz I. Sp. z o.o. z siedzibą w W. od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie z dnia 21 grudnia 2022 r., przywracającego powoda do pracy w pozwanej I. Sp. z o.o. (dalej jako spółka) na poprzednich warunkach pracy i płacy. W pozostałej części powództwo zostało oddalone, a koszty zastępstwa procesowego wzajemnie zniesione.

W sprawie ustalono, że w dniu 1 kwietnia 2016 r. spółka zatrudniła powoda na pełen etat, na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 1 lipca 2016 r. na czas nieokreślony na stanowisku sprzedawcy.

W dniu 17 maja 2019 r., w związku z obchodami światowego dnia IDAHOT (Międzynarodowy Dzień Przeciw Homofobii, Bifobii i Transfobii) w Intranecie spółki opublikowano artykuł prezentujący wartości i stanowisko pozwanej w tej kwestii „Włączenie LGBT+ jest obowiązkiem każdego z nas”. W nagłówku wskazano, że tego dnia obchodzimy IDAHOT, aby walczyć o prawa lesbijek, gejów, osób biseksualnych, transpłciowych i osób o wszystkich orientacjach seksualnych i tożsamościach płciowych.

W dniu 18 maja 2019 r. w sieci Intranet w odpowiedzi na opublikowany artykuł, powód, posługując się kontem pracowniczym, umieścił komentarz o treści: „Akceptacja i promowanie homoseksualizmu i innych dewiacji to sianie zgorszenia. Pismo Święte mówi: „biada temu, przez którego przychodzą zgorszenia, lepiej by mu było uwiązać kamień młyński u szyi i pogrążyć go w głębokościach morskich”; oraz: „Ktokolwiek obcuje cieleśnie z mężczyzną, tak jak się obcuje z kobietą, popełnia obrzydliwość. Obaj będą ukarani śmiercią, a ich krew spadnie na nich”.

Po publikacji komentarza powoda reakcje pracowników pozwanej spółki były różne, a ich zdania podzielone. Pojawiło się kilka osób popierających komentarz powoda za pomocą tzw. „łapek w górę”. Pod wpisem pojawiła się dyskusja zarówno osób popierających komentarz powoda, jak również oburzonych jego wpisem. Wpis powoda nie został usunięty.

Z uwagi na opublikowanie komentarza została z nim przeprowadzona rozmowa przez Kierownika ds. Ludzi, Kultury i Organizacji oraz bezpośrednią przełożoną. Został on również poinformowany, że forma komentarza jest niezgodna z wartościami i zasadami obowiązującymi u pracodawcy. Podczas tej rozmowy powód odmówił usunięcia komentarza, wskazując, że nie wyrzeknie się swojej wiary i nie będzie cenzurował Pana Boga.

Jedynym powodem, dla którego powód zamieścił swój komentarz była chęć zareagowania na treść artykułu pracodawcy, która sprzeciwiała się jego światopoglądowi. Gdyby bowiem nie ukazał się artykuł pracodawcy, to powód nie zamieściłby wspomnianego komentarza. Wpis powoda był wynikiem „prywatnej

lektury Pisma Świętego” i stanowił „spontaniczną ripostę na sytuację kryzysową, w jakiej się znalazł”.

W dniu 27 maja 2019 r. strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym wskazano następujące przyczyny: 1) naruszenie zasad współżycia społecznego oraz art. 100 § 2 pkt 6 k.p.; 2) naruszenie § 10 pkt 1, 2, 12 Regulaminu Pracy; 3) naruszenie pkt 2.1.2.2. i 8.2.2. Kodeksu postępowania spółki; 4) utratę przez pracodawcę zaufania, związaną ze wskazanymi powyżej naruszeniami zasad współżycia społecznego oraz wewnętrznych aktów obowiązujących u pracodawcy.

W ocenie pracodawcy, komentarz oraz nastawienie i postawa powoda naruszają zasady współżycia społecznego oraz stanowią przejaw braku szacunku oraz poszanowania odmienności osób o innej orientacji seksualnej, co stanowiło naruszenie wyżej wskazanych podstaw prawnych, zaś powód nie gwarantuje przestrzegania zasad i wartości, którymi kieruje się pracodawca. Ogólna ocena postawy i zachowania powoda powoduje, że pracodawca nie widzi możliwości kontynuowania zatrudnienia.

Przed złożeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem nie było zastrzeżeń do sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych; był on rzetelnym pracownikiem i wcześniej nie ujawniał swojego światopoglądu klientom ani pracownikom, był miły i kulturalny. Współpracował z osobami homoseksualnymi i nie komentował w żaden sposób ich orientacji. Inni pracownicy nie zgłaszali wobec niego uwag. Powód również nie spotykał się w pracy z negatywnymi komentarzami na temat swojej wiary, choć nie ukrywał, że jest osobą wierzącą.

W ocenie orzekających sądów, w sprawie nie doszło do dyskryminacji powoda ze względu na religię, a złożone mu wypowiedzenie nie stanowiło przejawu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że pracownicy strony pozwanej są traktowani jednakowo, niezależnie od orientacji seksualnej czy też wyznania. Strona pozwana nie rozwiązała z powodem umowy o pracę z uwagi na jego wyznanie ani z uwagi na fakt, że zacytował Biblię, lecz za niewłaściwy - zdaniem pracodawcy - dobór słów.

Sąd Okręgowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie ścierają się ze sobą wartości w postaci: wolności wyznania i sumienia oraz wolności słowa z prawem do równego traktowania bez względu na orientację seksualną. Wszystkie te wolności są prawnie chronione tak i w prawie krajowym jak i w aktach prawa międzynarodowego.

Decydujące znaczenie dla oceny zachowania powoda miało zaś reprezentowanie przez pracodawcę określonego światopoglądu, który różnił się od światopoglądu powoda i który w jego ocenie został mu narzucony. Jednocześnie zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstawy do przyjęcia, że faktyczną podstawą wypowiedzenia umowy o pracę było zacytowanie Pisma Świętego. Z zeznań poszczególnych świadków wynikało, że to forma komentarza, a nie fakt zamieszczenia cytatu, została uznana za niezgodną z wartościami i zasadami obowiązującymi w spółce. Nadto fakt, że pracodawca reprezentuje świecką postawę w stosunku do świąt chrześcijańskich nie jest samo w sobie podstawą do formułowania zarzutu dyskryminacji.

W sprawie dopuszczono dowody z opinii biegłych, a z ich treści wynikają tezy, które nie pozwalają przypisać powodowi mowy nienawiści, gdyż jego komentarz nie był podżeganiem do niej ani aktem przemocy. Jednocześnie Sąd Okręgowy zakwalifikował ten wpis jako mowę nietaktowną lub zawierającą niektóre cechy wyróżniające tzw. retorykę nienawiści. Brak jest jakichkolwiek dowodów na to, aby przypisać powodowi cel inny niż polemika z wyrażonym stanowiskiem przez pracodawcę. Powód przede wszystkim nie działał w zamiarze naruszenia praw osób homoseksualnych, ale w zamiarze obrony swoich praw i poglądów.

W toku postępowania nie zostało wykazane, aby powód w trakcie pracy był w jakikolwiek sposób prześladowany z uwagi na wyznanie. Natomiast akt dyskryminacyjny w zatrudnieniu może być popełniony z winy umyślnej z zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym. Należy zauważyć, że w zebranych materiałach dowodowych brak jest dowodów na to, że kluczowe dla wypowiedzenia umowy o pracę miała okoliczność wyznania powoda, kluczowa była natomiast jego negatywna ocena homoseksualizmu i dobór słów.

Jeżeli chodzi o reakcję pracowników na wpis powoda, to jak wykazało postępowanie dowodowe, była ona niejednolita. Jednak nawet w przypadku osób o

orientacji homoseksualnej brak jest podstaw do tego, aby wpis ten traktować jako groźbę czy nakłanianie do przemocy. W przeszłości nie istniały bowiem żadne przypadki dyskryminacji osób homoseksualnych i brak jest podstaw do przyjęcia, aby miały one zdarzyć się w przyszłości.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie ulega też wątpliwości, że pracodawca nie mógł wymagać od pracownika zmiany jego światopoglądu. Ujawnienie go nie mogło uzasadniać utraty zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika, tym bardziej, że poglądy powoda pozostawały bez związku z wykonywaną przez niego pracą na stanowisku sprzedawcy. Sąd podkreślił, że tekst artykułu spółki mógł być rozumiany jako powinność, iż pracownicy mają się zaangażować w obronę praw osób LGBT+. Użyte bowiem w treści wyrazy „obowiązek: „walka” „obchodzimy IDAHOT”, stanowią formę kategoryczną, która nie daje możliwości odmiennych poglądów. Miejsce pracy powinno być wolne od wszelkiej indoktrynacji światopoglądowej i nie powinno nawet w imieniu szeroko pojętej tolerancji doprowadzać do sytuacji, gdy pracownicy czują się przymuszani do zmiany własnych przekonań, w tym przekonań opartych o wyznawaną wiarę. Na naruszenie zasad współżycia społecznego może powoływać się ten kto sam tych zasad nie narusza. Skoro zatem wypowiedź powoda była reakcją na artykuł strony pozwanej, który - w ocenie powoda - naruszał jego przekonania, nie można było jej uznać za okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, w zakresie w jakim oddalona została apelacja spółki.

We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania skarżąca wskazała na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, to jest: (-) czy zachęcanie pracowników przez pracodawcę do kształtowania otwartej i włączającej kultury miejsca pracy z uwzględnieniem cech wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. mieści się w ramach obowiązku wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego w rozumieniu art. 94 pkt 10 k.p.? (-) jaka jest granica dopuszczalnego sprzeciwu pracownika w stosunku do wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego przez pracodawcę? (-) czy w kontekście odpowiedzialności pracownika ma znaczenie, że on opublikował wpis naruszający godność i inne dobra osobiste innego pracownika na wewnętrznym forum pracodawcy, a nie w

sposób publiczny? (-) czy promocja tolerancji względem pracowników zaliczających się do mniejszości ze względu na orientację seksualną stanowi formę „indoktrynacji światopoglądowej” i przekroczenie dopuszczalnego wpływu na kształtowanie zasad współżycia społecznego w rozumieniu art. 94 pkt 10 k.p.? Ponadto – zdaniem skarżącego - skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W sprawie nie zostało prawidłowo zredagowane i przedstawione istotne zagadnienie prawne, o którym mowa w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., a tym samym skarga kasacyjna z tego powodu nie może być przyjęta do rozpoznania.

W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że skarga kasacyjna służy kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Podstawą skargi nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.).

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy i dotychczas niewyjaśniony, dotyczący abstrakcyjnego zagadnienia jurydycznego, którego rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju prawa i orzecznictwa oraz będzie miało znaczenie nie tylko dla tej konkretnej, jednostkowej sprawy, ale także dla innych podobnych spraw. Skarżący powinien sformułować to zagadnienie w sposób przyjęty przy przedstawianiu przez sąd powszechny zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy; przedstawić pogłębiony wywód prawny uzasadniający zgłoszone wątpliwości, wykazać zasadność preferowanego sposobu jego rozstrzygnięcia. Niewątpliwie za pomocą powoływania się na istotne zagadnienie prawne nie można zwalczać dotychczasowego mechanizmu stosowania prawa, zwłaszcza jeśli jego wykładnia

jest powszechnie przyjęta w orzecznictwie i została uwzględniona przez sąd drugiej instancji. Taka właśnie sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie.

Po pierwsze, przedmiot sporu (przywrócenie do pracy), to typowa sprawa z zakresu prawa pracy i w tej mierze orzecznictwo wypracowało już standardy procedowania, zwłaszcza w kontekście utraty zaufania jako podstawy ustania zatrudnienia. Nie inaczej jest z tak zwanym prawem pracownika do krytyki pracodawcy. Przywołany w tej ostatniej kwestii wyrok Sądu Najwyższego (II PK 74/17) został wydany w zupełnie innym stanie faktycznym, w którym zachowanie pracownika w kontekście swoich obowiązków pracowniczych (relacji interpersonalnych) zadecydowało o ustaniu zatrudnienia. Wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) implikuje obowiązek wskazania (art. 30 § 4 k.p) przyczyny wypowiedzenia. Wskazanie przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi w uzasadnieniu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, 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 słusnością wypowiedzenia umowy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696; z 23 maja 2019 r., III PK 71/18, LEX nr 2673109; z 10 maja 2018 r., II PK 74/17, LEX nr 2488653; z 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099). Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy 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 sądowym.

Niemniej należy przypomnieć, że kwestia utraty zaufania (taką właśnie przyczynę podał pracodawca) może wynikać z zawinionego jak i niezawinionego naruszenia obowiązków istotnych z punktu widzenia stanowiska pracy, na którym zatrudniony jest pracownik. Może także wynikać z każdego zachowania obiektywnie nieprawidłowego, budzącego wątpliwości co do jego rzetelności (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 6 marca 2018 r., II PK 75/17, LEX nr 2484681; z 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 i przytoczone w

nim orzecznictwo). Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 r., I PKN 387/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 569). Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Naturalnie utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające), jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (zamiast wielu zob. wyrok Sądu Najwyższego z 1 grudnia 2016 r., I PK 86/16, LEX nr 2191444). W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez niego okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 11 października 2023 r., I PSK 24/23, LEX nr 3614429).

Krótki rys wypowiedzi judykatury kładzie więc akcent na wynik ustaleń faktycznych. Te zaś w sprawie nie pokrywają się z poglądem, jaki prezentuje skarżąca, czemu zresztą dał szeroko wyraz już Sąd Rejonowy, wyjaśniając, że powód przed opublikowaniem komentarza nie miał konfliktów ani z pozwanym, ani ze współpracownikami, ani też z klientami pozwanej spółki. Sąd wskazał, że nie można zmuszać pracownika do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje, a władztwo pracodawcy związane jest wyłącznie ze stosunkiem pracy. Niewątpliwie wykracza poza granicę obowiązków pracowniczych, polecenie zaangażowania się w akcję społeczną związaną z polityką firmy, a udział w inicjatywach społecznych pracodawcy wykraczających poza zakres obowiązków pracownika powinien mieć wyłącznie dobrowolny charakter. Ujawnienie też określonego światopoglądu nie może uzasadniać utraty zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika, tym

bardziej, że w stanie faktycznym poglądy powoda pozostawały bez związku z wykonywaną przez niego pracą na stanowisku sprzedawcy.

Rację ma skarżąca, że art. 94 pkt 10 k.p. stanowi o obowiązku pracodawcy wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego, a promowanie otwartej i włączającej kultury miejsca pracy wpisuje się w ten obowiązek (szczegółności w świetle art. 94 pkt 2b k.p.), ponieważ tworzy fundament zasad współżycia, takich jak równość, tolerancja i wzajemny szacunek. Należy pamiętać, że kultura włączająca, nazywana także kulturą inkluzywną (ang. *inclusive culture*), to podejście promujące różnorodność i harmonijną współpracę między pracownikami – niezależnie od ich wieku, płci, statusu, narodowości, pochodzenia, wyznania, stanu zdrowia, kondycji fizycznej czy preferencji seksualnych, czy światopoglądu właśnie. Przy czym, co należy podkreślić, skarżąca wydaje się nie dostrzegać różnicy między „promowaniem” a „obowiązkiem”, na który wskazywał Sąd Okręgowy. Pracodawca może zaprosić pracownika do zaangażowania się w inicjatywę zgodną z wartościami firmy, natomiast nie jest dopuszczalne wywieranie jakichkolwiek form nacisku na decyzję pracownika, co miało miejsce w niniejszej sprawie. Takie stanowisko prezentuje również Sąd Najwyższy w powołanym przez skarżącą orzeczeniu z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06 (LEX nr 376145), zgodnie z którym zasady współżycia społecznego, przestrzegania których pracownik jest zobowiązany na mocy art. 100 § 2 pkt 6 k.p. muszą być ukształtowane obiektywnie, a nie wynikać z woli pracodawcy (być przez niego narzucone).

Jeżeli zatem przyjmujemy, że kultura inkluzywna jako taka, która w pełni integruje różnych ludzi (pracowników) przez reprezentację, otwartość i uczciwość, to niespójna w postawie skarżącej jest retoryka dotycząca wyłączenia ze społeczności pracowniczej powoda, z racji na jego przekonania religijne i prezentowany światopogląd, odmienny – co zostało wykazane w postępowaniu dowodowym – od światopoglądu skarżącej.

Również należy się zgodzić ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, przedstawionym w wyroku z dnia 10 maja 2018 r., II PK 74/17 (LEX nr 2488653), zgodnie z którym pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem

pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy – art. 100 § 1 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.; pracownik nie może pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli). Podkreślenia wymaga, że chodzi o obowiązki pracownicze, a więc obowiązki pracownika wobec pracodawcy, a nie wobec osób fizycznych reprezentujących pracodawcę. „Dozwolona krytyka” musi cechować się rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą (por. S. W. Ciupa: Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, *Monitor Prawniczy* 2002 nr 20, s. 925). Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest „dobra wiara” pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy. Przekroczenie granic krytyki musi być rażące, zarzuty bezpodstawne, złośliwe i wyrażone w niewłaściwej formie. Za takie zachowanie należy uznać w szczególności znieważenie członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 487; z 12 stycznia 2005 r., I PKN 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243), wywieszanie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec członków organów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 420). Dany problem szeroko wyjaśnia Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 sierpnia 2013 r., I PKN 48/13 (LEX nr 1448689), zauważając, że specyfika poszczególnych stanów faktycznych ma znaczenie przy ocenie konkretnego zachowania.

To czego nie dostrzega skarżąca we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, to fakt, że wypowiedź powoda - w ocenie Sądu Okręgowego - nie została zakwalifikowana jako krytyka pracodawcy, a jako chęć zareagowania na

treść artykułu, która sprzeciwiała się jego światopoglądowi (jako zespołowi poglądów na świat i życie, wpływający na jego zachowanie – oraz, że z ustalonego stanu faktycznego wynikało, iż wcześniej powód nie ujawniał swojego światopoglądu klientom ani pracownikom. Ponadto w ocenie pozostałych pracowników był uznawany za miłego i kulturalnego. Współpracował z osobami homoseksualnymi i nie komentował w żaden sposób ich orientacji. Pracownicy nie zgłaszali uwag dotyczących jego zachowania, sposobu wyrażania się czy kultury osobistej.

Dodatkowo należy podkreślić, że zasady współżycia społecznego, to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości (K.W. Baran [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, K.W. Baran (red.), Warszawa 2020, LEX). Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego obejmuje skierowaną do pracodawcy dyrektywę takiego postępowania, które sprzyja kształtowaniu pośród pracowników stosunków opartych na powszechnie społecznie uznanych normach (wzajemnej życzliwości, koleżeńskej współpracy, zaufaniu, lojalności, wzajemnym szacunku). Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego dotyczy nie tylko stosunków między pracodawcą a pracownikami, ale także wzajemnych relacji między pracownikami. W tym zakresie podmiot zatrudniający powinien zapewnić należyte wykonywanie przez pracowników ciążącego na nich obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 15 października 1969 r., I PR 274/69, LEX nr 1672963; 13 czerwca 2000 r., V CKN 448/00, LEX nr 510984; 12 czerwca 2013 r., II CSK 632/12, LEX nr 1353432; z 11 maja 2016 r., I PK 134/15, LEX nr 2050669). Pracodawcę także wiąże zasada lojalności wobec pracownika, która wymaga niestosowania nadużyć w procesie kształtowania stosunków pracy. Przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego jest powinnością obydwu strony stosunku pracy. Trzeba pamiętać, że z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. koresponduje art. 94 pkt 10 k.p., nakładający na pracodawcę obowiązek wpływania na kształtowanie tychże zasad. Mamy zatem do czynienia z ustanowieniem dla obydwu stron stosunku pracy obowiązku poszanowania zasad współżycia społecznego, podniesionego do rangi jednej z podstawowych powinności

pracodawcy i pracownika, przy czym obowiązek pracodawcy jest dalej idący, gdyż polega nie tylko na przestrzeganiu, ale też na wpływaniu na kształtowanie tychże zasad.

Zasady współżycia społecznego, których pracownik powinien przestrzegać, nie zostały nigdzie sprecyzowane. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 5 marca 2007 r., I PK 228/06 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 100), pracodawca może poinformować pracownika o jego obowiązkach w zakresie przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego przez zapoznanie go na piśmie z obowiązującymi zasadami etyki. Odmowa podpisania przez pracownika takiego pisma nie stanowi jednak naruszenia obowiązku pracowniczego. W judykaturze przyjmuje się, że naruszenie przez pracownika zasad współżycia społecznego może polegać na wulgarnym odnoszeniu się do współpracowników lub osób trzecich, używaniu wobec nich siły fizycznej, nawet w celu wymuszenia prawidłowego wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 1987 r., I PRN 27/87, Służba Pracownicza 1988 nr 2, s. 26). W wyroku z 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17 (LEX nr 2590753) Sąd Najwyższy uznał za naruszające zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy zachowanie pracownika wobec współpracowników i zastępcy dyrektora, mające charakter wyzywający, niegrzeczny oraz obraźliwy w stosunku do jego adresatów, pomimo że w jego przebiegu nie zostały użyte słowa niecenzuralne. Opisane zachowania stanowią przy tym zagrożenie dla interesów pracodawcy, ponieważ ich tolerowanie byłoby naruszeniem jednego z podstawowych obowiązków pracodawcy określonego w art. 94 pkt 10 k.p., polegającego właśnie na wpływaniu na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

W orzecznictwie i literaturze została sformułowana zasada, zgodnie z którą ten, kto sam narusza zasady współżycia społecznego, nie może - dla ochrony swoich interesów - powoływać się na naruszanie zasad współżycia przez inną osobę i żądać na ich podstawie odmowy udzielenia ochrony sądowej osobie, której prawo zostało naruszone (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 15 października 1969 r., I PR 274/69; z 13 czerwca 2000 r., V CKN 448/00; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 632/12; dnia 11 maja 2016 r., I PK 134/15). Na kształtowanie się tych zasad duży wpływ ma zatem sposób praktycznej realizacji innych obowiązków

pracodawcy, w tym zwłaszcza obowiązku oceniania pracowników i ich pracy oraz obowiązku poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników.

Sumując, powstałe w sprawie problemy prawne zostały rozstrzygnięte za pomocą zwykłej wykładni prawa, ważąc wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Tym samym w sprawie nie doszło do wykreowania nowych istotnych zagadnień prawnych, co pozwala odmówić przyjęcia skargi kasacyjnej z tego powodu.

Przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej została oparta na naruszeniu art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. Jednakże przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Mimo pewnego skrótu, którym posłużył się Sąd Okręgowy, twierdząc, że molestowanie jest zawsze działaniem celowym, tzn. w celu naruszenia godności, poniżenia lub upokorzenia innego pracownika a takiego celu powodowi nie sposób przypisać – nie ma podstaw do stwierdzenia, że doszło do wydania oczywiście nieprawidłowego orzeczenia.

Według art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. naruszenie godności pracownika ma być celem lub skutkiem zachowania kwalifikowanego jako molestowanie. Wystarczające jest zatem, jeśli zachowanie jest albo ukierunkowane na naruszenie godności pracownika (choćby faktycznie nie doszło do takiego naruszenia). Nie można jednak pominąć takich stanowisk, zgodnie z którymi cel zachowania sprawcy musi być jednak realny, w innym wypadku za molestowanie należałoby uznać również przypadki tzw. usiłowania nieudolnego (zob. W. Sanetra: Komentarz do art. 18<sup>3a</sup> [w:] J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2013, s. 136). Również przy ocenie tej przesłanki, nie należy tracić z pola widzenia obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji (w tym również w formie molestowania) nałożonego na pracodawcę, wspomnianym już art. 94 pkt 2b k.p. W sytuacji, gdy pracodawca widzi, że atmosfera w pracy oraz emocje części pracowników mogą prowadzić do naruszania godności innych pracowników i stwarzać wobec nich atmosferę zastraszania, wrogości, poniżenia, upokorzenia czy też uwłaczającą ich

godności, zobowiązany jest przeciwdziałać zachowaniom, które mogą mieć charakter dyskryminacji, a nie doprowadzać do sytuacji publicznej konfrontacji, w której pracownik jest otwarcie atakowany przez innych pracowników (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2018 r., II PK 210/17, LEX nr 2573406).

Przyjęte przez Sąd drugiej instancji instrumentarium prawne nie porusza się do skrajnych ciągach interpretacyjnych, alogicznych rozumowaniach, a jedyne te mogą prowadzić do zasadności zarzutu naruszenia art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. Tymczasem z wyroku Sądu Okręgowego klarownie wynika, z jakich powodów nie uznał stanowiska pracodawcy za słuszne, co więcej wyjaśnienie tego stanu rzeczy nastąpiło za pomocą typowych narzędzi interpretacyjnych, zgodnych ze stanowiskiem judykatury odnośnie do obowiązków pracodawcy w zakresie wypowiedzenia stosunku pracy. Zatem w katalogu dopuszczalnych rozstrzygnięć mieści się werdykt, jaki wydał Sąd drugiej instancji. Tym samym nie można mówić, że są widoczne „na pierwszy rzut oka” elementarne uchybienia w mechanizmie wyrokowania; natomiast sam fakt, że rezultat tej wykładni nie odpowiada stanowisku skarżącego nie oznacza oczywistego naruszenia prawa. Przyjęcie tego rodzaju punktu odniesienia prowadziłoby do wniosku, że każde rozstrzygnięcie niezgodne z oczekiwaniem strony realizuje przesłankę z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c., co z oczywistych przyczyn nie może mieć miejsca.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

[SOP]

[a.ł.]