



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Agnieszka Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko T. Spółce Akcyjnej w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 stycznia 2025 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 28 października 2022 r., sygn. akt X Pa 141/21,

**uchyla wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach i przekazuje
temu Sądowi sprawę do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 28 października 2022 r. Sąd Okręgowy w Katowicach sprawie z powództwa M. S. przeciwko T. Spółce Akcyjnej w K. o odszkodowanie na skutek

apelacji pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego Katowice-Zachód w Katowicach z 25 maja 2021 r., (którym zasądzono od pozwanej na rzecz powoda 39.600,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 12 maja 2021 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, a w pozostałej części powództwo oddalono), zmieniono zaskarżony wyrok w punktach 1, 3 i 4 w ten sposób, że powództwo oddalono oraz zasądzono od powoda na rzecz pozwanej 300 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji dokonał następujących ustaleń faktycznych.

Powód pozostawał w zatrudnieniu u strony pozwanej T. Spółka Akcyjna z siedzibą w K. od 1 września 2008 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku radcy prawnego w Zespole Standaryzacji i Bieżącej Obsługi Prawnej.

U pozwanej w związku rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, powodującego chorobę COVID-19 wprowadzono zarządzenie nr [...] Prezesa Zarządu T. S.A. z 11 marca 2020 r. w sprawie zachowania środków ostrożności w związku z potencjalnym zagrożeniem zakażeniem wirusem SARS-CoV-2. Zgodnie z § 2 ust. 1-4 zarządzenia pracodawca może wydać polecenie, zlecając pracownikowi wykonywanie tymczasowo obowiązków służbowych w formie pracy zdalnej lub zwolnić z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w przypadku braku możliwości jej wykonywania w formie pracy zdalnej. Osobą właściwą do podjęcia decyzji o rodzaju i czasie trwania zastosowanego środka, tj. pracy zdalnej lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy jest Dyrektor Wykonawczy będący przełożonym pracownika albo Prezes Zarządu w przypadku pracowników bezpośrednio podlegających Członkom Zarządu. Pracownik wykonujący pracę w formie pracy zdalnej pracuje w takim systemie czasu pracy i zgodnie z jego normami, jakby był obecny w stałym miejscu świadczenia pracy. Przełożony jest zobowiązany do wyznaczenia pracownikowi określonych zadań do realizacji w trakcie pracy zdalnej. Przełożony może kontrolować sposób wykonywanej pracy przez pracownika za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo innych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, niemożliwych do przewidzenia przed zleceniem wykonywania pracy w formie pracy zdalnej przez przełożonego, w tym w

szczegółności awarii, przełożony może odwołać pracownika z wykonywania pracy w tym trybie.

W Zespole Standaryzacji i Bieżącej Obsługi Prawnej, w którym wraz z powodem na stanowiskach radców prawnych zatrudnione były: A. W., A. D. i K. G., w związku z zastosowaniem zarządzenia nr [...] wprowadzono pracę rotacyjną.

Pracownicy w porozumieniu z przełożonym J. B. mieli sporządzić harmonogram, zgodnie z którym każdego dnia w siedzibie spółki oprócz przełożonego miał być obecny jeden radca prawny, a pozostali pracownicy tego dnia wykonywać mieli pracę w formie pracy zdalnej. Początkowo harmonogramy były tworzone na okres 2 tygodni, a później na okresy tygodniowe. Pierwszy harmonogram został utworzony w połowie marca 2020 r.

Zgodnie z przygotowanym harmonogramem pierwszy dyżur powoda w siedzibie spółki przypadał na dzień 26 marca 2020 r. Tego dnia w godzinach porannych powód poinformował pozostałych członków zespołu o swojej niezdolności do pracy. W związku z tą informacją koniecznym stało się zorganizowanie zastępstwa za powoda.

W kwestii ustalania kolejnych harmonogramów pracy w toku prowadzonej korespondencji e-mail powód wskazał, że ma jedynie możliwość pracy zdalnej i nie będzie mógł pojawiać się w siedzibie spółki. W wiadomości e-mail z 26 marca 2020 r. powód wskazał „nie wskazuję propozycji bo 10 najbliższych dni roboczych przepracuję na pracy zdalnej; w przypadku wyznaczenia mi dyżuru będę zmuszony wziąć opiekę na dziecko”. W związku z przekazaną informacją zorganizowano telekonferencję członków zespołu, w której udział wziął także powód. Wskazał wówczas, że nie ma możliwości stawiać się w siedzibie spółki celem pełnienia dyżurów i zwrócił się o nieuwzględnianie go w przygotowywanych harmonogramach.

W wiadomości e-mail z 27 marca 2020 r. skierowanej do członków zespołu J. B. wskazał: „(...) Osobny komunikat dla p. mec. S.: ultimatywne podejście, że „ja nie zamierzam pojawiać się w spółce”, „10 najbliższych dni roboczych przepracuję na pracy zdalnej. W przypadku wyznaczenia mi dyżuru będę zmuszony wziąć opiekę na dziecko” jest niekoleżeńskie, a z mojej perspektywy nieakceptowalne. Wszyscy poddani są tym samym zagrożeniom i rygorom. Zatem jeżeli nie chce Pan uczestniczyć w realizacji harmonogramu j.w. i nie chce Pan świadczyć pracy w

siedzibie spółki, to proszę zawnioskować o zaległy urlop lub zawnioskować opiekę na dziecko i nie chodzi w tym przypadku o dzień (wynikający z harmonogramu), ale o cały okres dwóch najbliższych tygodni. Zważywszy, że przez trzy ostatnie tygodnie pracę w siedzibie spółki (i nie tylko) zabezpieczały p. A., p. K. i p. O., nie widzę uzasadnienia, aby uwzględnić Pana wniosek o pracę zdalną. Zwracam uprzejmie uwagę, że póki co, jest to uprawnienie pracodawcy, a nie obowiązek. Proszę zatem Pana m. M. S. o przemyślenie swojego podejścia oraz decyzję w powyższej sprawie i zakomunikowanie jej wszystkim zainteresowanym, a w konsekwencji przedstawienie mi harmonogramu pracy (uwzględniające stanowisko p. M.) jeszcze dzisiaj.”

W dniu 29 marca 2020 r. powód przesłał do przełożonego i pracowników działu obsługującego kadry i płace wiadomość, w której wskazał, że „w związku z odmową polecenia pracy zdalnej, która nie byłaby związana z koniecznością obecności w siedzibie spółki, jestem zmuszony zgłosić, że w dniu 30 marca 2020 r. (poniedziałek) korzystam z dodatkowego zasiłku opiekuńczego, w o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Niezmiennie zgłaszam gotowość natychmiastowego podjęcia pracy w trybie pracy zdalnej”. Wiadomością z 1 kwietnia 2020 r. powód poinformował przełożonego, że w okresie od 30 marca do 5 kwietnia otrzymał zwolnienie lekarskie z uwagi na czasową niezdolność do pracy z powodu choroby.

W dniu 5 kwietnia 2020 r. powód przesłał do przełożonego i pracowników działu obsługującego kadry i płace wiadomość e-mail, w której wskazał „w związku z odmową polecenia pracy zdalnej, która nie byłaby związana z koniecznością obecności w siedzibie spółki, jestem zmuszony zgłosić, że w dniach 6-10 kwietnia 2020 roku (poniedziałek-piątek) korzystam z dodatkowego zasiłku opiekuńczego, o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Niezmiennie zgłaszam gotowość natychmiastowego podjęcia pracy w trybie pracy zdalnej, w tym także skracając okres korzystania z zasiłku, wskazany w niniejszej wiadomości”.

W dniach 14 kwietnia 2020 r. i 17 kwietnia 2020 r. powód wskazywał, że jego sytuacja pozostaje bez zmian i nadal gotowy jest do pracy zdalnej bez możliwości przyjazdu.

W dniu 18 kwietnia 2020 r. powód przesłał do przełożonego i pracowników działu obsługującego kadry i płace wiadomość e-mail, w której wskazał „w związku z odmową polecenia pracy zdalnej, która nie byłaby związana z koniecznością obecności w siedzibie spółki, jestem zmuszony zgłosić, że w dniach 20-24 kwietnia 2020 roku (poniedziałek-piątek) korzystam z dodatkowego zasiłku opiekuńczego, o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Niezmiennie zgłaszam gotowość natychmiastowego podjęcia pracy w trybie pracy zdalnej, w tym także skracając okres korzystania z zasiłku, wskazany w niniejszej wiadomości”. W wiadomości z 24 kwietnia 2020 r. powód poinformował członków zespołu, że w dniach od 24 kwietnia 2020 r. do 3 maja 2020 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Z uwagi na informacje przekazane przez powoda dalsze harmonogramy pracy sporządzane były z pominięciem powoda, a dyżury w siedzibie spółki pełnione były przez pozostałych członków zespołu.

W wiadomości e-mail z 29 kwietnia 2020 r. skierowanej do przełożonego powód poinformował, że „w związku z kończącą się w tej chwili konferencją premiera, na której poinformowano o częściowym otwarciu przedszkoli od poniedziałku 4 maja informuję, że przypuszczalnie nie będę się musiał opiekować już synem i będę mógł świadczyć pracę nie tylko zdalnie, ale i w siedzibie spółki. Wszystko zależy od tego czy przedszkole w S. także otworzy swoje podwoje (premier zapowiedział, że otwarcie poszczególnych przedszkoli będzie zależało od organu założycielskiego, czyli w moim przypadku Miasta S.). Jak tylko się czegoś pewnego dowiem - niezwłocznie dam znać”.

Harmonogram pracy na tydzień od 4 maja 2020 r. do 8 maja 2020 r. został ustalony z udziałem powoda.

W dniach od 26 marca 2020 r. do 5 kwietnia 2020 r. oraz od 24 kwietnia 2020 r. do 3 maja 2020 r. powód był czasowo niezdolny do pracy z powodu choroby.

W dniach 6 kwietnia 2020 r. do 10 kwietnia 2020 r. oraz od 20 kwietnia 2020 r. do 23 kwietnia 2020 r. powód korzystał z zasiłku opiekuńczego na podstawie ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Poza powodem w spornym okresie z dodatkowego zasiłku opiekuńczego związanego z COVID-19 spośród pracowników Obszaru Prawnego korzystała K. N. - specjalista ds. standaryzacji obsługi prawnej (z Zespołu Standaryzacji i Bieżącej Obsługi Prawnej) i S. D. - radca prawny (z Zespołu Prawnej Obsługi Projektów).

W dniach od 14 kwietnia 2020 r. do 17 kwietnia 2020 r. za zezwoleniem przełożonego powód wykonywał na rzecz pracodawcy pracę w formie pracy zdalnej.

Zgodnie z § 7 ust. 1-2 i ust. 3 pkt 2 Regulaminu Pracy Prawników T. S.A. pracownik jest obowiązany przestrzegać postanowień Regulaminu Pracy i innych obowiązujących w spółce regulacji wewnętrznych oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku, wykorzystywać czas pracy w pełni na pracę zawodową. Pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest w szczególności przestrzeganie Regulaminu Pracy i innych obowiązujących w spółce uregulowań wewnętrznych i wewnątrzkorporacyjnych oraz ustalonego porządku.

Na podstawie § 26 ust. 1-3 Regulaminu Pracy Prawników T. S.A. za zgodą przełożonego i po uprzednim poinformowaniu przełożonego wyższego szczebla pracownik może wykonywać obowiązki służbowe w ramach pracy zdalnej, przez którą rozumie się wykonywanie pracy poza zakładem pracy, w szczególności w domu pracownika, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Miejsce wykonywania pracy zdalnej musi znajdować się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Wykonywanie pracy w ramach pracy zdalnej ma charakter dobrowolny oraz niesystematyczny i może odbywać się na wniosek pracownika za zgodą przełożonego, jednak nie częściej niż 2 dni w miesiącu.

Przełożony może nie wyrazić zgody na wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej, w szczególności, gdy obecność pracownika w miejscu świadczenia pracy

jest oczekiwana ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, a także w czasie realizacji określonych zadań oraz w związku z potrzebami pracodawcy. Zgoda na wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej powinna być uzyskana przez pracownika najpóźniej w dniu poprzedzającym dzień wykonywania pracy w formie pracy zdalnej w sposób przyjęty u pracodawcy.

Oświadczeniem z 4 maja 2020 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę wskazując, że przyczyną wypowiedzenia jest utrata zaufania pracodawcy wobec prezentowanej postawy polegającej na arbitralnym i wbrew poleceniom bezpośredniego przełożonego przydawaniu sobie jednostronnego i swobodnego uprawnienia co do sposobu i miejsca świadczenia pracy, tj. świadczenia pracy zdalnej w miejscu zamieszkania i równocześnie odmowy świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy, nawet w formie jednodniowych dyżurów, czemu powód dał wyraz w korespondencji mailowej z bezpośrednim przełożonym, jak również w korespondencji z pozostałymi radcami prawnymi z Zespołu Standaryzacji i Bieżącej Obsługi Prawnej oraz w korespondencji kierowanej do T. (korespondencja począwszy od 26 marca 2020 r.).

Wskazano, że takie zachowanie należy kwalifikować co najmniej jako naruszenie ciążącego na pracowniku podstawowego obowiązku przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku i stosowania się do poleceń przełożonych (pomijając możliwą kwalifikację, że niewykonanie polecenia stawienia się do pracy w ustalonym miejscu i czasie, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych), określonego przepisem art. 100 § 2 pkt 2 k.p. oraz § 7 ust. 1-2 i ust. 3 pkt 2 Regulaminu Pracy Pracowników T. S.A. („Regulamin”), a także jako naruszenie § 26 ust. 1-3 Regulaminu w zakresie wymogów i warunków wykonywania obowiązków służbowych w ramach pracy zdalnej.

Wskazano, że zachowanie powoda stanowi działanie zaburzające stosunki zatrudnieniowe oraz związane z nimi relacje między pracownikami Zespołu Standaryzacji i Bieżącej Obsługi Prawnej (i szerzej całego Obszaru Prawnego), psuje atmosferę, organizację i porządek pracy i tym samym kwalifikuje się do negatywnej oceny, także w aspekcie przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Dodano, że manifestowana w korespondencji do T. (m.in. mail z dnia 5 kwietnia i 18 kwietnia 2020 r.) postawa, że wniosek o zasiłek opiekuńczy (o którym

mowa w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych) składany jest przez powoda wyłącznie wobec odmowy świadczenia pracy zdalnej, która nie byłaby związana z koniecznością obecności w siedzibie spółki, przy równoczesnej deklaracji gotowości natychmiastowego podjęcia pracy w trybie pracy zdalnej (w tym także skracając okres korzystania z zasiłku) wskazuje, że skorzystanie z tego uprawnienia nastąpiło w sposób sprzeczny z jego celem, gdyż chodziło powodowi o pokrycie nieobecności w pracy, a nie sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem wobec braku współmałżonka mogącego zapewnić dziecku taką opiekę.

Zaznaczono, że w tej sytuacji nie można wymagać od pracodawcy, aby nadal darzył powoda niezbędnym zaufaniem. Postępowanie powoda musiało się spotkać z dezaprobatą pracodawcy, tym bardziej że powód był zatrudniony na samodzielny stanowisku radcy prawnego, znającego obowiązujące przepisy prawa pracy i regulacje wewnętrzne oraz świadczącego pracodawcy pomoc prawną, a od takich osób pracodawca ma prawo wymagać najwyższego standardu przestrzegania obowiązków i wymogów ciężących na pracowniku, a równocześnie stosować ostrzejsze kryteria ocen zachowań naruszających obowiązujące zasady i regulacje.

Podniesiono, że podane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są rzeczywiste, obiektywne, konkretne i skutkują utratą zaufania do powoda jako radcy prawnego, co w ocenie pracodawcy uniemożliwia dalszą prawidłową współpracę.

Sąd pierwszej instancji w pierwszej kolejności zauważył, iż pozwany nie był zobowiązany do zastosowania art. 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, albowiem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie nastąpiło z powodu nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego wynikających z przepisów cytowanej ustawy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji podane przez pozwanego fakty nie istniały obiektywnie i nie uzasadniały utraty zaufania do powoda.

Pozwany jako przyczynę uzasadniającą utratę zaufania do powoda wskazał postawę powoda polegającą na arbitralnym i wbrew poleceniom bezpośredniego przełożonego przydawaniu sobie jednostronnego i swobodnego uprawnienia co do sposobu i miejsca świadczenia pracy, tj. świadczenia pracy zdalnej w miejscu

zamieszkania i równocześnie odmowy świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy, nawet w formie jednodniowych dyżurów, czemu powód dał wyraz w korespondencji.

Literalne sformułowanie powyższej przyczyny wskazuje, że pozwany podał jedną przyczynę utraty zaufania do powoda. Co istotne powodem tym nie był całokształt postawy powoda, ale wyłącznie postawa powoda polegająca na arbitralnym i wbrew poleceniom bezpośredniego przełożonego przydawaniu sobie jednostronnego i swobodnego uprawnienia co do sposobu i miejsca świadczenia pracy, tj. świadczenia pracy zdalnej w miejscu zamieszkania i równocześnie odmowy świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy, nawet w formie jednodniowych dyżurów. Jednakże takie zdarzenie, jak wskazane przez pozwanego, w ogóle nie zaistniało.

Przyczyna wskazana przez pozwanego w istocie opisuje sytuację, w której pracodawca nakazał pracownikowi pracę w swojej siedzibie, a pracownik odmówił stawienia się w siedzibie pracodawcy i samowolnie zmieniając miejsce świadczenia przez siebie pracy świadczył ją w trybie pracy zdalnej. Takie zdarzenie w ogóle nie zaistniało, w ogóle nie miała miejsca sytuacja, w której pozwany nakazałby powodowi pracę w swojej siedzibie, a powód odmówił stawienia się w siedzibie pozwanego i samowolnie zmieniając miejsce świadczenia przez siebie pracy świadczył ją w trybie pracy zdalnej.

W szczególności w Zespole Standaryzacji i Bieżącej Obsługi Prawnej, w którym powód był zatrudniony w związku z zastosowaniem zarządzenia nr [...] wprowadzono pracę rotacyjną. Pracownicy w porozumieniu z przełożonym J. B. mieli sporządzić harmonogram, zgodnie z którym każdego dnia w siedzibie spółki oprócz przełożonego miał być obecny jeden radca prawny, a pozostali pracownicy tego dnia wykonywać mieli pracę w formie pracy zdalnej. Przy okazji pierwszego dyżuru przypisanego powodowi zgłosił on, że jest niezdolny do pracy z powodu choroby (niezdolność ta trwała od 26 marca 2020 r. do 5 kwietnia 2020 r.).

Następnie w toku tworzenia harmonogramów na pozostałe okresy powód poinformował przełożonego i współpracowników, że nie ma możliwości odbywania dyżurów w siedzibie spółki, ale jest w stanie wykonywać pracę w trybie pracy zdalnej.

Jednocześnie powód podał, że jeżeli brak będzie możliwości zlecenia mu pracy w formie pracy zdalnej zdecyduje się na skorzystanie z dodatkowego zasiłku opiekuńczego na podstawie art. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych

rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Ostatecznie jednak powód z zasiłku tego korzystał w dniach od 6 kwietnia 2020 r. do 10 kwietnia 2020 r. i od 20 kwietnia 2020 r. do 23 kwietnia 2020 r. Od 24 kwietnia 2020 r. do 3 maja 2020 r. powód otrzymał zwolnienie lekarskie z uwagi na czasową niezdolność do pracy spowodowaną chorobą. Jednocześnie w okresie od 14 kwietnia 2020 r. do 17 kwietnia 2020 r. powód za zezwoleniem przełożonego wykonywał pracę w trybie pracy zdalnej.

Przyczyna wskazana przez pozwanego w ocenie Sądu pierwszej instancji nie opisuje sytuacji, w której pracodawca nakazał pracownikowi pracę w swojej siedzibie w konkretnym terminie, a pracownik w tymże terminie w ogóle jej nie świadczył, gdyż był nieobecny w pracy w sposób usprawiedliwiony. Taka sytuacja miała miejsce, lecz pozwany takiego zdarzenia nie przywołał jako przyczyny uzasadniającej utratę zaufania do powoda. Podobnie przyczyna wskazana przez pozwanego nie opisuje w żadnej mierze sposobu prezentowania przez powoda swojego stanowiska ani faktycznej treści korespondencji mailowej powoda, albowiem pozwany w treści oświadczenia z dnia 4 maja 2020 r. o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę wyraźnie wskazał, że dopatruje się w korespondencji mailowej powoda z bezpośrednim przełożonym, jak również w korespondencji powoda z pozostałymi radcami prawnymi z Zespołu Standaryzacji i Bieżącej Obsługi Prawnej oraz w korespondencji powoda kierowanej do T. arbitralnego i wbrew poleceniom bezpośredniego przełożonego przydawaniu sobie jednostronnego i swobodnego uprawnienia co do sposobu i miejsca świadczenia pracy przez powoda. Jednakże taka sytuacja w ogóle nie miała miejsca. Powód ani w korespondencji mailowej z bezpośrednim przełożonym, ani w korespondencji z pozostałymi radcami prawnymi z Zespołu Standaryzacji i Bieżącej Obsługi Prawnej, ani w korespondencji kierowanej do T., nie poinformował bądź nie oświadczył pozwanemu, że pomimo nakazania mu świadczenia pracy w swojej siedzibie w konkretnym terminie, samowolnie zmienia sam sobie miejsce świadczenia pracy i będzie ją świadczył w trybie pracy zdalnej.

Sąd Rejonowy stwierdził, że z ustaleń wynika jedynie, że powód w treści powyższej korespondencji zapowiedział pozwanemu korzystanie z dodatkowego zasiłku opiekuńczego, o którym mowa w art. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o

szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Takiego zdarzenia jednak pozwany nie przywołał jako przyczyny uzasadniającej utratę zaufania do powoda.

Zdaniem Sądu Rejonowego ponad wszelką wątpliwość uznać należy, że istnienie okoliczności wskazanej przez pozwanego jako przyczyna utraty zaufania do powoda nie zostało udowodnione.

W konsekwencji nie może również zdaniem Sądu pierwszej instancji zostać uznana za powodującą utratę zaufania do pracownika ocena pracodawcy, że takie (jak przedstawia to pozwany) zachowanie powoda należy kwalifikować co najmniej jako naruszenie ciążącego na pracowniku podstawowego obowiązku przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku i stosowania się do poleceń przełożonych (pomijając już możliwą kwalifikację, że niewykonanie polecenia stawienia się do pracy w ustalonym miejscu i czasie, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych), określonego przepisem art. 100 § 2 pkt 2 k.p. oraz § 7 ust. 1-2 i ust. 3 pkt 2 Regulaminu Pracy Pracowników T. S.A. („Regulamin”), a także jako naruszenie § 26 ust. 1-3 Regulaminu w zakresie wymogów i warunków wykonywania obowiązków służbowych w ramach pracy zdalnej. Przede wszystkim żadna z wewnętrznych regulacji pracodawcy przytoczonych przez pozwanego nie dotyczy zdarzenia, które pozwany chce przypisać powodowi. Ponadto zachowanie powoda polegające na arbitralnym i wbrew poleceniom bezpośredniego przełożonego przydawaniu sobie jednostronnego i swobodnego uprawnienia co do sposobu i miejsca świadczenia pracy, tj. świadczenia pracy zdalnej w miejscu zamieszkania i równocześnie odmowy świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy, nawet w formie jednodniowych dyżurów, w ogóle nie miało miejsca. Pozwany nie może prawidłowo dokonać kwalifikacji prawnej zdarzenia przypisywanemu powodowi, które nie miało miejsca. W konsekwencji powyższego próba pozwanego kwalifikacji prawnej nieistniejącego zdarzenia dotyczącego powoda nie może zostać uznana za rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji wskazał dalej, że ani zeznania powoda, ani przede wszystkim zeznania współpracowników i bezpośredniego przełożonego powoda, nie wykazały, aby zachowanie powoda stanowiło działanie zaburzające stosunki

zatrudnieniowe oraz związane z nimi relacje między tymi współpracownikami, bądź psuło atmosferę, organizację i porządek pracy. Konsekwencją decyzji powoda o korzystaniu z dodatkowego zasiłku była konieczność odbywania większej ilości dyżurów przez pozostałych członków zespołu (która to czynność co do zasady należała do zakresu ich obowiązków).

Nadto w związku z przepisami ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych pracownicy sprawujący opiekę m.in. nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat mieli możliwość skorzystania z dodatkowego zasiłku (dotyczyło to wszystkich pracowników pozwanego) i nie sposób czynić z tego tytułu pracownikowi zarzutu (lub wskazywać, że skutkuje to utratą zaufania do pracownika). Za ryzyko związane z organizacją pracy także w tym przypadku odpowiada pracodawca. W spornym okresie nikt nie wezwał powoda do szczegółowych wyjaśnień związanych z jego usprawiedliwioną nieobecnością w pracy ani nie wezwał go do siedziby spółki, przeciwnie w okresie od 14 kwietnia do 17 kwietnia 2020 r. przełożony wyraził powodowi zgodę na wnioskową możliwość świadczenia pracy w formie pracy zdalnej.

Ponadto o braku zaistnienia psucia organizacji i porządku pracy świadczy również fakt, że zachowanie powoda nie spowodowało np. konieczności zatrudnienia przez pozwanego dodatkowej osoby, opóźnień w realizacji jakiegokolwiek aspektu pracy Zespołu Standaryzacji i Bieżącej Obsługi Prawnej bądź potrzeby wypłacenia współpracownikom powoda dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie zostało w żaden sposób wykazane, aby twierdzenia pozwanego w powyższym zakresie były prawdziwe, w wyniku czego pozostały one jedynie niewykazanymi twierdzeniami. Wobec tego drugą ze wskazanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie można uznać za prawdziwą.

Sąd Rejonowy zważył również, że dla prawidłowej oceny rozpoznawanej sprawy istotne znaczenie ma także fakt, że do wydarzeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy powoda doszło w marcu i kwietniu 2020 roku, a zatem w okolicznościach początku rozprzestrzeniania się w Europie koronawirusa SARS-CoV-2. W krajach Unii Europejskiej zaczęto wprowadzać nowe obostrzenia mające

na celu zatrzymanie emisji wirusa. Na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej 13 marca 2020 r. ogłoszono stan zagrożenia epidemicznego.

Natomiast za trzecią - a drugą z kolejnych po utracie zaufania - przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę należy uznać wskazane przez pozwanego manifestowanie przez powoda w korespondencji do T. postawy, że wniosek o zasiłek opiekuńczy (o którym mowa w art. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych) składany jest przez powoda wyłącznie wobec odmowy świadczenia pracy zdalnej, która nie byłaby związana z koniecznością obecności w siedzibie spółki, przy równoczesnej deklaracji gotowości natychmiastowego podjęcia pracy w trybie pracy zdalnej.

Tym samym pozwany zarzuca powodowi, że skorzystanie z tego uprawnienia nastąpiło w sposób sprzeczny z jego celem, gdyż chodziło powodowi o pokrycie nieobecności w pracy, a nie sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem wobec braku współmałżonka mogącego zapewnić dziecku taką opiekę. W rzeczywistości jednak treść maili przesyłanych przez powoda należy traktować jako lojalne informowanie pozwanego przez powoda o przyczynie swojego wniosku i chęć nieskrywania niczego przed pracodawcą. Powód w przesyłanej korespondencji z odpowiednim wyprzedzeniem informował pozwanego o swojej prawdopodobnej nieobecności w pracy oraz o przyczynie tej nieobecności, a nawet jeśli czynił to w sposób niefortunny, tzn. nie używał sformułowań, których życzyłyby sobie pozwany, to należy zauważyć, że pozwany nie wskazał takiej okoliczności jako przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (poza tym skoro powód wskazywał na korzystanie z dodatkowego zasiłku opiekuńczego to musiało to wiązać się z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem poniżej 8 roku życia w związku z zamknięciem żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko).

W pierwszej kolejności - powód zakomunikował pozwanemu jedynie chęć skorzystania z uprawnień przyznanych pracownikom przez ustawodawcę w art. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. Co do zasady nie sposób czynić pracownikowi zarzutu z tytułu korzystania przez niego uprawnień przewidzianych dla pracowników przez

ustawodawcę. W rozpatrywanym przypadku powód nie korzystał z powyższego uprawnienia na zasadzie ekskluzywności. Pozwany nie wykazał, aby powód z uprawnienia przewidzianego w art. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. korzystał w sposób instrumentalny. Pracodawca nigdy nie zwrócił się np. do ZUS celem skontrolowania prawidłowości korzystania przez powoda ze świadczeń (zarówno związanych z korzystaniem z zasiłku chorobowego jak i dodatkowego zasiłku opiekuńczego). Natomiast powód, wbrew twierdzeniom pozwanego, z zasiłku opiekuńczego na podstawie art. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. korzystał w dniach 6 kwietnia 2020 r. do 10 kwietnia 2020 r. oraz od 20 kwietnia 2020 r. do 23 kwietnia 2020 r., a zatem nie w konkretnych dniach, w których przypisano mu pełnienie dyżuru w siedzibie spółki, a w kilku dniach pod rząd (od poniedziałku do piątku).

W związku z powyższym, zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany nietrafnie twierdził, jakoby powodowi chodziło o pokrycie nieobecności w pracy, a nie sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem wobec braku współmałżonka mogącego zapewnić dziecku taką opiekę. Jak wskazał powód istniała konieczność sprawowania osobistej opieki nad jego wówczas siedmioletnim synem (także z uwagi na fakt, że chorował on na szkarlatynę). Tym bardziej, że żona powoda w spornym okresie była zatrudniona u dwóch pracodawców i nie miała możliwości by świadczyć pracę w formie pracy zdalnej, a jednocześnie brak było innej osoby, która wówczas mogłaby sprawować opiekę nad synem powoda. Z kolei od 24 kwietnia 2020 r. do 3 maja 2020 r. powód był czasowo niezdolny do pracy z powodu choroby, czym należy uzasadniać zaprzestanie korzystania przez powoda z powyższego zasiłku opiekuńczego od 24 kwietnia 2020 r.

Jednocześnie nie sposób stawiać powodowi zarzutu nadużywania swojej pozycji pracownika-rodzica, albowiem nie był on jedynym pracownikiem pozwanego korzystającym z zasiłku opiekuńczego na podstawie art. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. Oprócz powoda z zasiłku opiekuńczego spośród pracowników pozwanego z Obszaru Prawnego korzystały również K. N. - specjalista ds. standaryzacji obsługi prawnej (z Zespołu Standaryzacji i Bieżącej Obsługi Prawnej) i S. D. - radca prawny (z Zespołu [...] Prawnej Obsługi Projektów), którym to pracownikom pozwany nie czynił zarzutu z powodu korzystania przez nich z uprawnienia przewidzianego w art.

4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. Pracownicy ci tak jak powód zgłaszali korzystanie z dodatkowego zasiłku opiekuńczego na kilka dni.

Zdaniem Sądu Rejonowego omawiana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie może więc zostać uznana za prawdziwą. W konkluzji Sąd pierwszej instancji stwierdził, iż skoro żadna ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie może zostać uznana za prawdziwą, to całe wypowiedzenie musi zostać uznane za naruszające przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę.

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok apelacją.

Sąd Okręgowy apelację uwzględnił. Sąd ten wskazał, że z okoliczności sprawy wynika, że pismem z 4 maja 2020 r. pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę jako przyczynę wskazując utratę zaufania wobec prezentowanej postawy polegającej na arbitralnym i wbrew poleceniom bezpośredniego przełożonego przydawaniu sobie jednostronnego i swobodnego uprawnienia co do sposobu i miejsca świadczenia pracy tj. świadczenia pracy zdalnej w miejscu zamieszkania i jednocześnie odmowy świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy, nawet w formie jednodniowych dyżurów czemu dał wyraz w korespondencji mail z bezpośrednim przełożonym, jak również w korespondencji z pozostałymi radcami prawnymi z Zespołu Standaryzacji i Bieżącej Obsługi Prawnej oraz korespondencji kierowanej do T..

Sąd Okręgowy stwierdził, że z ustaleń w sprawie wynika, iż w spornym okresie pozwany pracodawca w związku okresem pandemii ustalił, iż osoby zatrudnione w zespole radców prawnych będą świadczyć pracę raz w tygodniu w siedzibie Spółki, a w pozostałych dniach zdalnie (za wyjątkiem radcy prawnego kierującego zespołem, który miał być obecny codziennie). Jednocześnie polecenie pracy zdalnej było wyjątkiem od reguły świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy. „Nakazanie” mogło więc dotyczyć jedynie wykonywania pracy w trybie zdalnym, natomiast praca w siedzibie zakładu pracy pozostaje regułą. W świetle komunikatów powoda do pracodawcy nie powinno budzić wątpliwości, że powód był zainteresowany wykonywaniem jedynie pracy zdalnej, natomiast stawiennictwo w siedzibie pracodawcy było dla powoda nieakceptowalnym utrudnieniem.

Powód w wiadomości mail z 18 kwietnia 2020 r. wskazał, iż w związku z odmową polecenia pracy zdalnej zmuszony jest zgłosić skorzystanie z dodatkowego zasiłku opiekuńczego, jednakże niezmiennie zgłasza gotowość natychmiastowego podjęcia pracy w trybie zdalnym, w tym także skracając okres korzystania z zasiłku.

W ocenie Sądu odwoławczego z powyższego w sposób oczywisty wyłania się brak woli stawiennictwa w siedzibie pozwanego i świadczenia tam pracy.

Sąd Okręgowy przyjął, że to właśnie ma wyrażać wskazana przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę („prezentowanej postawy polegającej na arbitralnym i wbrew poleceniom bezpośredniego przełożonego przydawaniu sobie jednostronnego i swobodnego uprawnienia co do sposobu i miejsca świadczenia pracy tj. świadczenia pracy zdalnej w miejscu zamieszkania i jednocześnie odmowy świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy, nawet w formie jednodniowych dyżurów”).

Sąd ten uznał, że Sąd pierwszej instancji pojęcie polecenia odniósł jedynie do sytuacji konkretnego nakazania świadczenia pracy we wskazanym miejscu, gdy tymczasem poleceniem było ustalenie sposobu świadczenia pracy przez zespół radców prawnych, wiążącym dla wszystkich osób, których to dotyczyło, i czego powód nie zaakceptował i czego przejawem były podejmowane przez powoda próby przyjęcia innych ustaleń w odniesieniu do własnej osoby. Z motywów zaskarżonego orzeczenia zdaje się wynikać, że Sąd koncentruje się na nakazaniu przez pozwanego pracy w swojej siedzibie i w postępowaniu powoda nie dostrzega „jednostronnego i swobodnego przydawania sobie uprawnienia co do sposobu i miejsca świadczenia pracy”. Tymczasem w ocenie Sądu odwoławczego działania powoda były nakierowane faktycznie na wymuszenie innych ustaleń w zakresie organizacji pracy, takich które powód upatrywał jako dla siebie korzystne.

Oдноśnie kwestii atmosfery w gronie współpracowników Sąd Okręgowy odwołując się do zeznań świadków wskazał, że uprawnionym staje się stwierdzenie, że w tej konkretnej sytuacji postawa powoda, w wyniku której innym pracownikom zespołu przydano więcej obowiązków do wykonania - w świetle zasad doświadczenia życiowego - nie sprzyjała dobrym relacjom pomiędzy współpracownikami. Chodzi tu bowiem o ponadstandardowe w danej sytuacji zaangażowanie innych osób w realizację obowiązków przypisanych całemu zespołowi. W tej sytuacji zarzut psucia

atmosfery, organizacji porządku pracy uznać należy zdaniem Sądu drugiej instancji za zasadny.

W ocenie Sądu odwoławczego ogół okoliczności rozpoznawanej sprawy prowadzi do wniosku, iż powoływanie się przez pozwanego pracodawcę na utratę zaufania do powoda jest zasadne. Przekonuje również argumentacja strony skarżącej, która w apelacji poddaje w wątpliwość możliwość jednoczesnego wykonywania pracy zdalnej jak i sprawowania opieki nad dzieckiem. W szczególności jednak opieka nad dzieckiem zwalnia z obowiązku wykonywania pracy, natomiast powód informował pracodawcę, iż w razie wyznaczenia dyżuru będzie korzystał z dodatkowego zasiłku opiekuńczego, lecz w razie wyznaczenia pracy zdalnej może ją natychmiast podjąć, w tym także skracając okres korzystania z zasiłku. Zdaniem Sądu Okręgowego w tej sytuacji zarzut pozwanego pracodawcy o instrumentalnym w istocie rzeczy wykorzystywaniu instytucji zasiłku opiekuńczego jawi się jako zasadny.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy uznał trafność zarzutu naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 k.p. przyjmując, że wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była konkretna, prawdziwa oraz uzasadniona w rozumieniu tego przepisu.

Powód wywiódł skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy:

1) art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. oraz art. 391 § 1 k.p.c., przez brak wskazania w uzasadnieniu podstawy faktycznej lub prawnej rozstrzygnięcia: a) odnośnie do braku oceny poszczególnych zarzutów apelacyjnych oraz zawartych w odpowiedzi na apelację, skutkujące rozpoznaniem nieopłaconej apelacji oraz nieoddaleniem apelacji w zakresie, w jakim pozwany, zaskarżając w całości wyrok Sądu Rejonowego, zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo; b) odnośnie do wskazania, w jakim zakresie i w oparciu o jakie ustalenia Sąd drugiej instancji uznał, że korzystając z zasiłku opiekuńczego i deklarując świadczenie pracy zdalnej powód przydał sobie prawo do jednostronnego i swobodnego uprawnienia co do sposobu i miejsca świadczenia pracy oraz braku wskazania, jaki wpływ miało na to korzystanie przez powoda ze zwolnień lekarskich;

c) odnośnie do braku wskazania, w jakim zakresie i w oparciu o jakie ustalenia Sąd drugiej instancji stwierdził, że powód instrumentalnie wykorzystywał instytucję zasiłku opiekuńczego, d) odnośnie do braku wskazania, jakie to ustalenia („ogół okoliczności rozpoznawanej sprawy”) prowadzą do wniosku, że powoływanie się przez pozwanego na utratę zaufania jest zasadne, uniemożliwiający kontrolę kasacyjną orzeczenia;

2) art. 130 § 1 k.p.c. w zw. z art. 373 k.p.c. oraz art. 25b ust. 1 i art. 35 ust. 1 zd. 1 oraz art. 25b ust. 2 *a contrario* ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 755 ze zm.), przez rozpoznanie apelacji bez uprzedniego wezwania do usunięcia braków formalnych apelacji, tj. co do której strona pozwana nie uiściła opłaty pod rygorem jej odrzucenia,

3) art. 385 k.p.c. w zw. z art. 386 § 1 k.p.c., przez nieoddalenie apelacji w zakresie, w jakim jest ona bezzasadna, tj. w zakresie, w jakim pozwany, zaskarżając w całości wyrok Sądu Rejonowego, zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo oraz w zakresie, w jakim Sąd pierwszej instancji nadał mu rygor natychmiastowej wykonalności.

Skarżący podniósł również zarzuty naruszenia prawa materialnego:

1) art. 45 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przez uznanie, że wskazana przez pracodawcę przyczyna była konkretna, prawdziwa i uzasadniona w rozumieniu tego przepisu oraz art. 30 § 4 k.p., przez jego niezastosowanie przez uznanie, że: a) powód korzystając z zasiłku opiekuńczego oraz zwolnienia lekarskiego jednostronnie i swobodnie przydał sobie uprawnienie co do sposobu i miejsca świadczenia pracy z uwagi na składanie oświadczeń o gotowości podjęcia pracy w trybie zdalnym wraz z oświadczeniem o korzystaniu z zasiłku w sytuacji, gdy powód nie świadczył pracy, co wykluczało w tym zakresie przydania sobie tego uprawnienia; b) to postawa powoda spowodowała zwiększenie obowiązków innych pracowników i źle wpływała na atmosferę między pracownikami, w sytuacji, gdy powyższe było skutkiem sprawowania przez powoda osobistej opieki nad dzieckiem, względnie jego chorobą, tj. usprawiedliwioną nieobecnością w pracy; c) powód instrumentalnie wykorzystał instytucję zasiłku opiekuńczego w sytuacji, gdy to on faktycznie sprawował opiekę nad dzieckiem z uwagi na zamknięcie przedszkola;

- i w związku z powyższym uznanie, że pozwany obiektywnie mógł utracić zaufanie do powoda;

2) art. 8 k.p. w zw. z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 374 ze zm.; dalej ustawa Covidowa), przez ich niezastosowanie i pomimo tego uznanie, że powód nadużył prawa do korzystania z dodatkowego zasiłku opiekuńczego pomimo tego, że z uwagi na zamknięcie przedszkola sprawował osobistą opiekę nad dzieckiem;

3) art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przez błędną jego wykładnię i uznanie, że oświadczenia powoda, składane wraz z oświadczeniem o skorzystaniu przez powoda z dodatkowego zasiłku opiekuńczego stanowiły próbę wymuszenia na pozwanym organizacji pracy powoda wyłącznie w trybie zdalnym, a nie deklarację świadczenia pracy w tym trybie;

4) art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 19 w zw. z art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1166), dalej jako ustawa o radcach prawnych, przez ich niezastosowanie i brak uznania, że pozwany miał obowiązek zwrócenia się o opinię do Okręgowej Izby Radców Prawnych w K. pomimo tego, że wypowiedzenie dotyczy jego zachowania jako radcy prawnego;

5) art. 3 (obowiązującego do dnia 30.03.2020 r.) i odpowiednio 3 ust. 1 (obowiązującego od dnia 31.03.2020 r.) ustawy Covidowej w zw. z art. 19 ust. 1 ustawy o radcach prawnych w zw. z art. 8 k.p., przez ich niezastosowanie przez brak stwierdzenia, że polecenie pracy zdalnej winien wydać powodowi bezpośrednio zarząd pozwanej, a to wobec ukształtowania struktury zatrudnienia radców prawnych niezgodnie z ustawą o radcach prawnych, względnie, że polecenie bezpośredniego przełożonego, nakazującego pracownikom ustalenie między sobą i sporządzenie harmonogramu pracy hybrydowej nie spełniało warunków polecenia pracy zdalnej w rozumieniu ustawy oraz zarządzenia pracodawcy;

6) art. 3 (obowiązującego do dnia 30.03.2020 r.) i odpowiednio 3 ust. 1 (obowiązującego od dnia 31.03.2020 r.) ustawy Covidowej, przez ich błędną wykładnię i zastosowanie przez uznanie, że jednocześnie wykonywanie pracy zdalnej i sprawowanie opieki nad dzieckiem nie jest możliwe.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności niezbędne jest rozpoznanie zarzutów naruszenia prawa procesowego sformułowanych w skardze kasacyjnej, ponieważ dopiero stwierdzenie, że postępowanie w niniejszej sprawie zostało przeprowadzone prawidłowo pozwoli na rozpoznanie zarzutów naruszenia prawa materialnego.

W ocenie Sądu Najwyższego na uwzględnienie zasługiwał zarzut naruszenia art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. oraz art. 391 § 1 k.p.c., mimo że, co do zasady naruszenie przez sąd drugiej instancji zasad sporządzania uzasadnienia orzeczenia (aktualnie uregulowanych w art. 327¹ i art. 387 § 2¹ k.p.c.) jedynie wyjątkowo może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną, co ma miejsce, gdy skutek uchybienia wymaganym stawianym uzasadnieniu zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej.

Zgodnie z art. 387 § 2¹ pkt 1 w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione,

dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W orzecnictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że uzasadnienie orzeczenia sądu drugiej instancji nie może sprowadzać się tylko i wyłącznie do tych elementów, o których stanowi obecnie art. 387 § 2¹ k.p.c. (przyjęcie za własne ustaleń faktycznych i ocen prawnych sądu pierwszej instancji), jeżeli w apelacji zostały podniesione istotne zarzuty i argumenty prawne kwestionujące stanowisko sądu pierwszej instancji. W takiej sytuacji procesowej uzasadnienie wyroku sądu odwoławczego powinno zawierać dodatkowo odniesienie się do tych zarzutów apelacyjnych obok elementów konstrukcyjnych wyraźnie wymienionych w art. 387 § 2¹ k.p.c. Skrócona wersja uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, o której stanowi art. 387 § 2¹ k.p.c., ma w założeniu ustawodawcy służyć temu, aby sąd odwoławczy skupił się na przedstawieniu argumentacji prawnej odpierającej zarzuty apelacji bez powielania ustaleń faktycznych i rozważań prawnych sądu pierwszej instancji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2022 r., I USKP 76/21, OSNP 2022 nr 12, poz. 125). Sąd Najwyższy podkreśla zatem, że konstrukcja uzasadnienia sądu odwoławczego nie może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji oraz podzielił oceny prawne sądu pierwszej instancji. Konieczne jest jeszcze odniesienie się do poszczególnych istotnych zarzutów apelacji. Uzasadnienie wyroku (także wyroku sądu drugiej instancji) nie może sprowadzać się prawie wyłącznie do przytaczania poglądów Sądu Najwyższego zawartych w licznych orzeczeniach, lecz musi zawierać:

- 1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;
- 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

W przypadku uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji dochodzi jeszcze konieczność odniesienia do poszczególnych zarzutów apelacji, zwłaszcza gdy są to zarzuty istotne, obszernie uzasadnione, odnoszące się do meritum sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2021 r., I PSKP 3/21, OSNP 2022 nr 1, poz. 2).

Spoczywający na sądzie drugiej instancji obowiązek rozpoznania zarzutów apelacyjnych modyfikuje w odpowiedni sposób wymogi uzasadnienia wyroków sądu drugiej instancji. Zgodnie z art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku sądu drugiej instancji powinno obejmować ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych. Ocena zarzutów apelacyjnych powinna być zatem nie tylko przeprowadzona przez sąd drugiej instancji, lecz także odpowiednio omówiona w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2024 r., II CSKP 1231/22, LEX nr 3670027). Dopuszcza się możliwość zakwestionowania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia wskutek braku ustaleń faktycznych, zarzutem naruszenia prawa materialnego przez jego niezastosowanie, ponieważ o prawidłowym zastosowaniu prawa materialnego można mówić dopiero wówczas, gdy ustalenia stanowiące podstawę wydania zaskarżonego wyroku pozwalają na ocenę tego zastosowania. Natomiast jeżeli sąd drugiej instancji w pełni podziela ocenę dowodów, której dokonał sąd pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn, dla których określonym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 listopada 2023 r., I CSK 5530/22, LEX nr 3717398).

Przenosząc powyższe rozważania i poglądy orzecznictwa na stan faktyczny niniejszej sprawy należy ocenić, że Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego w uzasadnieniu swojego wyroku nie tylko nie dokonał i nie wskazał ustaleń faktycznych, na których oparł swoje orzeczenie, nie przytoczył również ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, ale w ogóle nie wskazał nawet, czy podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. Naturalnie, z treści całego uzasadnienia można domniemywać, że podzielił on te ustalenia lecz dokonał własnej oceny prawnej, jednak nie znalazło to nigdzie w analizowanym uzasadnieniu wyrazu, co powoduje, że w zasadzie nie wiadomo, na jakich ustaleniach faktycznych oparł się Sąd Okręgowy zmieniając wyrok Sadu Rejonowego.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd ten odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed Sądem pierwszej instancji. Orzeczenie jednak nie wskazuje faktów, które Sąd drugiej instancji uznał za udowodnione oraz którym dowodom, w związku z odmienną oceną niektórych dowodów odmówił

wiarygodności. W szczególności na podstawie uzasadnienia nie da się stwierdzić, jak ustalenie, że powód korzystał w sposób instrumentalny z dodatkowego zasiłku opiekuńczego koreluje z ustaleniem Sądu pierwszej instancji, że powód faktycznie sprawował opiekę nad dzieckiem z uwagi na zamknięcie przedszkola z powodu epidemii. Wyrok Sądu Okręgowego sprawia wrażenie, że uwzględniając apelację, Sąd ten oparł się wyłącznie na oświadczeniach powoda, pomijając inne dowody oraz oparte na nich ustalenia Sądu Rejonowego odnośnie przyczyn usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy, nie czyniąc własnych ustaleń w tym zakresie. Fakt przebywania przez powoda na zwolnieniach lekarskich, co według strony pozwanej miało służyć do „pokrycia nieobecności w pracy”, Sąd w ogóle pomija nie odnosząc się do ustaleń Sądu pierwszej instancji w tym zakresie. Również dokonując subsumpcji Sąd Okręgowy wyszedł poza podaną przez pracodawcę przyczynę wypowiedzenia (ściślej: powód utraty zaufania przez pozwanego do powoda), bowiem dowolnie ustala, co ma wyrażać wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, przyjmując wyłącznie na podstawie wykładni oświadczenia woli powoda brak woli stawiennictwa w siedzibie pozwanego i świadczenia tam pracy jako tożsamy z przydawaniem sobie jednostronnego i swobodnego uprawnienia co do sposobu i miejsca świadczenia pracy, tj. świadczenia pracy zdalnej w miejscu zamieszkania i jednocześnie odmowy świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy, nawet w formie jednodniowych dyżurów. Sąd Okręgowy wyjaśniając podstawę prawną rozstrzygnięcia, którą ograniczył wyłącznie do art. 45 k.p. nie dokonał oceny poszczególnych zarzutów apelacyjnych. Jest to o tyle istotne, że zarzut naruszenia art. 45 k.p. strona pozwana skonstruowała jako element naruszenia innych przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 30 § 4 k.p. z uwagi na uznanie przez Sąd Rejonowy przyczyn wypowiedzenia za nieprawdziwe. Nie odnosi się również do zarzutów naruszenia prawa procesowego, które strona pozwana powiązała z błędami co do ustaleń faktycznych, w tym odnośnie ustalenia tego, że powód działał niezgodnie z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy pominął zupełnie stanowisko strony powodowej zawarte w odpowiedzi na apelację. W wyniku powyższego nie jest możliwe stwierdzenie, czy i dlaczego Sąd Okręgowy rozpoznał apelację, która nie została opłacona, dlaczego uwzględnił apelację w całości, pomimo tego, że pozwana zaskarżyła również wyrok

w zakresie, w jakim Sąd oddalił powództwo, ani dlaczego uznał działanie powoda za instrumentalne korzystanie z zasiłku opiekuńczego bez powołania się na art. 8 k.p. Pominięcie stanowiska powoda, mając na uwadze rozpoznanie apelacji jednoosobowo, na posiedzeniu niejawnym, sprawia wrażenie, że strona powodowa została w ten sposób pozbawiona możliwości obrony swych praw. Ma to znaczenie zwłaszcza wobec faktycznego zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 8 k.p. i uznania, że powód instrumentalnie korzystał z zasiłku opiekuńczego, formułując tym samym zarzut nadużycia prawa podmiotowego. Samo stosowanie art. 8 k.p. zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą winno mieć charakter wyjątkowy i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Aby móc prawidłowo ocenić tok rozumowania Sądu drugiej instancji, uzasadnienie zaskarżonego wyroku instancji powinno zawierać wskazanie, na czym konkretnie polegało naruszenie powoda.

Podnieść również należy, że w zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy uznał postawiony powodowi w wypowiedzeniu zarzut psucia atmosfery i organizacji porządku pracy w oparciu o zasady doświadczenia życiowego. Zdaniem Sądu, to postawa powoda w wyniku której innym pracownikom przydano więcej obowiązków nie sprzyjała dobrym relacjom pomiędzy pracownikami. Tymczasem wniosek, że to z powodu postawy powoda, a nie jego nieobecności w pracy, przybyło innym pracownikom obowiązków, pomijając, że ustalenia Sądu pierwszej instancji tego nie potwierdziły, a Sąd Okręgowy nie dokonał ich zmiany i nie poczynił własnych, na podstawie przedstawionego wyводу jest nieweryfikowalny. Nie jest możliwe dostrzeżenie związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy postawą powoda, a zwiększeniem obowiązków innych osób. Powyższe zwykle jest oceniane jako normalne ryzyko pracodawcy, co Sąd Okręgowy w swoich rozważaniach pominął, przez co nie jest możliwa weryfikacja, czy wniosek ten nie jest obarczony błędem logicznym, bowiem wniosek został wyprowadzony z błędnych przesłanek w wyniku oczywiście niewłaściwego zastosowania zasad doświadczenia życiowego.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie pozwala na stwierdzenie, czy Sąd drugiej instancji rozpoznał sprawę w granicach wskazanych w art. 378 § 1 k.p.c. bowiem w myśl art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę, „w

granicach apelacji” oznacza, co oznacza, że sąd ten rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, a więc z uwzględnieniem wszystkich prawnomaterialnych aspektów sprawy, niezależnie od przedstawionych w tym zakresie postawionych zarzutów. Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do dokonywania ustaleń faktycznych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) i nie może domniemywać, jak według sądu drugiej instancji przedstawia się stan faktyczny sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 2015 r., I UK 400/14, LEX nr 1789933).

Zasadny jest zarzut naruszenia art. 130 § 1 k.p.c. w zw. z art. 373 k.p.c. oraz art. 25b ust. 1 i art. 35 ust. 1 zd. 1 oraz art. 25b ust. 2 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W świetle art. 373 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji odrzuca apelację spóźnioną, nieopłaconą lub z innych przyczyn niedopuszczalną, jak również apelację, której braków strona nie usunęła w wyznaczonym terminie. Z kolei art. 130 § 1 k.p.c. stanowi, że jeżeli pismo procesowe nie może otrzymać prawidłowego biegu wskutek niezachowania warunków formalnych lub jeżeli od pisma nie uiszczono należnej opłaty, przewodniczący wzywa stronę, pod rygorem zwrócenia pisma, do poprawienia, uzupełnienia lub opłacenia go w terminie tygodniowym. Mylne oznaczenie pisma procesowego lub inne oczywiste niedokładności nie stanowią przeszkody do nadania pismu biegu i rozpoznania go w trybie właściwym. Sąd rozpoznał nieopłaconą apelację, pomimo tego, że miał obowiązek wezwać stronę pozwaną do usunięcia braków formalnych apelacji pod rygorem jej odrzucenia. Pozwana nic opłaciła bowiem opłaty od apelacji. Z komparycji apelacji wynika, że pozwana nie uiściła opłaty w kwocie 30 zł, wynikającej z art. 35 ust. 1 zd. 1 ustawy o kosztach sądowych z uwagi na uiszczenie opłaty od wniosku o uzasadnienie, według pozwanej stosownie do treści art. 25b § 2 zd. 1 ustawy o kosztach sądowych. Tymczasem opłatę, o której mowa w art. 25b § 1 ustawy kosztach sądowych pozwana wniosła nienależnie. Jest to bowiem opłata sądowa, której pozwana, jako pracodawca zgodnie z art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy wносить nie musiała. Cytowany przepis wskazuje, jakie opłaty, w sprawach, w której wartość przedmiotu sporu, tak jak w niniejszej sprawie, z uwagi na skuteczną modyfikację powództwa, nie przekracza 50.000 zł, wnosi pracodawca. Katalog ten ma charakter enumeratywny i opłata od wniosku o uzasadnienie w nim się nie mieści. Co za tym idzie, wobec pozwanej nie może w tym wypadku być zastosowana

regulacja z art. 25b § 2 ustawy o kosztach sądowych bowiem na poczet opłaty od apelacji nie może zostać zaliczona nienależna opłata uiszczona przez pozwaną, która powinna być jej zwrócona. Konsekwencją jest rozpoznanie sprawy przedwcześnie, bowiem zgodnie z art. 373 k.p.c. apelacja niepłacona podlega odrzuceniu. Dlatego przed rozpoznaniem sprawy Sąd odwoławczy miał obowiązek zastosować art. 130 § 1 k.p.c.

Podsumowując, motywy wyroku uniemożliwiają kontrolę oceny toku wyводу, który doprowadził do rozstrzygnięcia. Treść uzasadnienia wyroku nie pozwala na dokonanie kontroli orzeczenia w zakresie prawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego. Nie pozwala na zweryfikowanie prawidłowości wykładni i subsumpcji, tj. na ocenę, czy zachowania powoda mieszczą się w podanych przez pracodawcę powodach utraty zaufania, czy, mając na uwadze ustalenia Sądu pierwszej instancji i brak wskazania, których to ustaleń Sąd drugiej instancji nie podzielił, powody te były rzeczywiste, oraz czy i w jakim zakresie powód postąpił niezgodnie z zasadami współżycia społecznego. W niniejszej sprawie jest to tym większy brak zaskarżonego wyroku, że apelacja strony skarżącej w przeważającej części opierała się na zarzutach dotyczących oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i dokonanych ustaleń faktycznych. Stąd też nie było możliwe należyte rozważenie i rozpoznanie zarzutów apelacyjnych bez dokonania oceny stanu faktycznego niniejszej sprawy i prawidłowości ustaleń faktycznych i oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd pierwszej instancji.

W tej sytuacji nie jest możliwe dokonanie kontroli kasacyjnej zaskarżonego wyroku, bowiem o ile możliwa do odtworzenia jest argumentacja prawna, na której oparł się Sąd Okręgowy, to nie jest możliwa do ustalenia, w oparciu o uzasadnienie zaskarżonego wyroku, jego podstawa faktyczna, a bez tego nie można ocenić, czy Sąd drugiej instancji dokonał prawidłowej subsumpcji zastosowanych norm prawnych do ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Przy ponownym rozpoznaniu niniejszej sprawy Sąd Okręgowy powinien uargumentować dlaczego nie podzielił ustaleń prawnych Sądu Rejonowego w odniesieniu do ustalonego stanu faktycznego, ewentualnie uzupełnić dowody w postępowaniu odwoławczym w oparciu o ustalony stan faktyczny dokonać argumentacji prawnej. Jednocześnie Sąd powinien rozważyć ocenę zachowania powoda wskazaną jako przyczyna wypowiedzenia również z

perspektywy potencjalnego naruszenia przepisów ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 340) normujących prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego.

W związku z powyższym Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. O kosztach orzekł na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[r.g.]