



Sygn. akt II PK 154/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. W.
przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 października 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 10 listopada 2016 r., sygn. akt III APa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 10 listopada 2016 r., sygn. akt III APa (...) oddalił apelację powoda J. W. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z 24 marca 2015 r., sygn. akt XXI P (...), którym Sąd pierwszej instancji zasądził od pozwanej Agencji

Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powoda J. W. kwotę 179.724 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, nadając wyrokowi w tym zakresie rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 7.362,40 zł, zaś w pozostałym zakresie powództwo J. W. oddalił. Jednocześnie Sąd Apelacyjny uwzględnił apelację strony pozwanej i zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił oraz zasądził od J. W. na rzecz Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a nieopłacone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa; ponadto zasądził od J. W. na rzecz Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. kwotę 13.487 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 4.500 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W sprawie ustalono, że powód J. W. był zatrudniony w pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 4 czerwca 2002 r. na stanowisku głównego specjalisty, zastępcy dyrektora zespołu oraz zastępcy dyrektora Departamentu Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W.

W dniu 2 lipca 2004 r. pełnomocnik przedsiębiorstwa „A.” M. K. zgłosiła się do Departamentu Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, najpierw do zastępcy prezesa Agencji J. Ś., który skierował ją do dyrektora departamentu H. C. Przedsiębiorstwo, które reprezentowała M. K., eksportowało duże ilości bydła zagranicę i miało tam stałych odbiorców, z którymi zawarło długoterminowe umowy na sukcesywne dostawy zwierząt o określonych w tych umowach parametrach. Od marca 2004 r. M. K. starała się o uzyskanie paszportów dla bydła w wieku powyżej 4 tygodni, które to zwierzęta zostały zakupione przez firmę przed datą 30 kwietnia 2004 r. Przedsiębiorstwu brakowało paszportów dla około 2.430 sztuk młodego bydła, które było w trakcie przygotowywania do wysłania zagranicę. W lipcu 2004 r. M. K. kilkakrotnie przekazywała pracownikom departamentu dyskietki z danymi dotyczącymi bydła, co pozwoliło na rozpoczęcie procedury wyjaśniającej, polegającej na sprawdzeniu, czy i kiedy dla danej sztuki bydła został wydany paszport oraz na terenie jakiego

powiatu. Proces wyjaśniania był pracochłonny i długotrwały. Po uzyskaniu w/w danych, numery identyfikacyjne zwierząt zostały przekazane do właściwych biur powiatowych Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w celu odszukania zagubionych paszportów bydła. W powyższy sposób udało się odzyskać jedynie 109 sztuk paszportów dla bydła, które zostały przekazane M. K.

W dniu 5 sierpnia 2004 r. odbyło się w Departamencie Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt spotkanie, w którym uczestniczyli: M. R. - zastępca dyrektora Departamentu Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt, powód J. W. - zastępca dyrektora Departamentu Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt, A. P. - naczelnik Wydziału Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt, A. J. - kierownik Sekcji Obsługi Bazy Danych Departamentu oraz M. K. Na spotkaniu ustalono, że należy ujednolicić historie zwierząt przez wprowadzenie brakujących zgłoszeń pomiędzy pierwszym a ostatnim posiadaczem zwierzęcia, a następnie wprowadzić do bazy danych Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt wnioski o wydanie duplikatów paszportu dla ostatniego posiadacza. W ocenie pracowników departamentu, powyższe rozwiązanie pozwoliłoby na odnotowanie w bazie danych faktu wydania duplikatu paszportu oraz zapewniłoby możliwość stwierdzenia pochodzenia danej sztuki bydła. W ten sposób zostałaby ujednolicona historia tych zwierząt i możliwe byłoby wydrukowanie duplikatów paszportów. Zgłoszenia pośrednie pomiędzy pierwszym a ostatnim posiadaczem zostałyby usunięte, jednakże fakt ten pozostałby odnotowany w Systemie Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt.

W dniu 9 sierpnia 2004 r. odbyło się drugie spotkanie, w którym uczestniczyli: M. R., J. W. i R. H. Przekazana została na nim informacja, że wiceprezes ARiMR M.J. wyraził zgodę na dokonanie ujednolicenia historii bydła zakupionego i posiadanego przez przedsiębiorstwo „A.”.

Powód J. W. na spotkaniu w dniu 5 sierpnia 2004 r. jednoznacznie sprzeciwił się wysyłaniu pism do biur powiatowych w sprawie dokonywania zmian w bazie danych w systemie IRZ i wprowadzeniu poprawek przez pracowników centrali ARiMR. Zgłosił propozycję, która nie uzyskała akceptacji, a także zakwestionował sposób realizacji polecenia, a jego zdaniem, przedmiotowa koncepcja mieściła się w przepisach ustawy o identyfikacji i rejestracji zwierząt, gdyż art. 19 ust. 6 w/w ustawy pozwalał Agencji na zlecenie czynności związanych z wydrukowaniem i

wydawaniem paszportów bydła i ich duplikatów, a procedury identyfikacji i rejestracji zwierząt nie były jeszcze zatwierdzone przez prezesa Agencji, a więc z punktu widzenia prawa nie obowiązywały. Powód zgłaszał konsekwentnie zastrzeżenia co do ominięcia dokonywania korekt zgłoszeń bydła i wydawania duplikatów paszportów. Nadzór nad podległymi pracownikami powoda wykonywał podczas ominięcia procedur wydawania duplikatów paszportów bydła dla przedsiębiorstwa „A.” M. R., który - zgodnie z regulaminem organizacyjnym Agencji - nadzorował sprawy wydawania paszportów bydła. Powód nie uczestniczył w przygotowaniu wersji notatki służbowej ostatecznie przedłożonej prezesowi Agencji. M. R. skierował pismo do H. C., zlecając mu zadanie opracowania propozycji rozwiązań bezpośrednio p. Pomianowskiej z pominięciem powoda. Ostatecznie, decyzja została umieszczona na piśmie skierowanym do wiceprezesa agencji M. J. przez M. R., który zastępował dyrektora Departamentu Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt w czasie jego urlopu. Powód J. W. nie parałfował kopii pisma skierowanego do wiceprezesa Agencji, na którym zastępcą dyrektora M. R. dokonał wyboru sposobu korekt przemieszczeń bydła.

Zgodnie z § 30 ust. 3 pkt 2 lit. a regulaminu organizacyjnego Agencji, prowadzenie czynności związanych z zaopatrzeniem bydła w paszporty należało do Wydziału Administrowania i Obsługi Systemu IRZ, który to wydział nadzorował zastępcą dyrektora Departamentu Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt M. R. i zgodnie z kompetencjami zajmował się sprawą prowadzącą do wydania duplikatów paszportów bydła. M. R. własnoręcznie wykreślił propozycję powoda rozwiązania sprawy bez wprowadzania korekt rozmieszczeń bydła w piśmie kierowanym do zastępcy prezesa Agencji. W rezultacie, wiceprezes Agencji M. J. zaakceptował takie rozwiązanie opisane w projekcie przekazanym mu w dniu 6 sierpnia 2004 r. w formie notatki służbowej opatrzonej znakiem (...).

W dniu 21 sierpnia 2004 r. w Gazecie (...) ukazał się artykuł prasowy zatytułowany „Fałszują (...)”. Potem również w innych dziennikach, takich jak (...) ukazały się także artykuły opisujące tę sytuację jako „skandal z kasowaniem danych (...)”. W artykule wskazano, że redakcja wpadła na trop afery bydłeczej, w wyniku której na polecenie centrali ARiMR pracownicy zniszczyli część dokumentów gromadzonych w komputerowej bazie danych dotyczących bydła

jedynie po to by umożliwić prywatnej firmie eksport bydła. W artykule przywołano nazwisko powoda jako zastępcy dyrektora departamentu identyfikacji i rejestracji zwierząt, z którego to departamentu wysłano pismo do właściwych biur powiatowych Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z poleceniem dokonania korekt bazy danych. W wyniku tej publikacji prasowej w okresie od dnia 21 sierpnia do dnia 13 września 2004 r. w Wydziale Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt została przeprowadzona kontrola przez Departament Kontroli Wewnętrznej ARiMR celem ustalenia zasadności zarzutów podanych przez „(...)” w artykule pt. „Fałszują (...)”. Powyższa kontrola zmierzała, m.in. do sprawdzenia czy dyspozycje wydane do biur powiatowych spowodowały, że nastąpiło kasowanie i usuwanie danych w systemie identyfikacji zwierząt oraz czy niszczone dokumentację źródłową przechowywaną w wersji papierowej, oraz czy w wyniku dokonania ujednolicenia historii zwierząt przedsiębiorstwa „A.” zostały naruszone obowiązujące przepisy prawa. Przeprowadzona kontrola potwierdziła doniesienia prasowe co do zaistniałych nieprawidłowości wydawania duplikatów paszportów bydła przedsiębiorstwu „A.” uznano, że pracownicy Departamentu Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt, którego zastępcą dyrektora był powód, naruszyli przepisy ustawy z dnia 2 kwietnia 2004 r. o systemie identyfikacji i rejestracji zwierząt.

W sprawozdaniu z przeprowadzonej kontroli dyrektor Departamentu Kontroli Wewnętrznej wskazał, że za naruszenie ustawy o identyfikacji i rejestracji zwierząt odpowiadają: dyrektor departamentu IRZ H. C., zastępca departamentu IRZ J. W., zastępca departamentu IRZ M. R., naczelnik wydziału A. P., zastępca prezesa ARiMR M. J., inspektor M. W., R. H. oraz specjalista A. W., a także wszyscy pracownicy, którzy wykonywali dyspozycje departamentu IRZ, dokonując korekt zgłaszania przemieszczania bydła.

W wyniku powyższego strona pozwana w dniu 16 września 2004 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podano brak nadzoru nad podległymi pracownikami, czego konsekwencją było dokonanie korekt zgłoszeń przemieszczeń bydła, a następnie wydanie duplikatów paszportów bydła oraz naruszenie przepisów ustawy z dnia 2 kwietnia 2004 r. o systemie identyfikacji i rejestracji zwierząt.

Od powyższej decyzji pracodawcy powód J. W. odwołał się do Sądu Rejonowego w W. VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, kwestionując zasadność rozwiązania umowy o pracę i domagając się przywrócenia do pracy. Wyrokiem z 25 kwietnia 2006 r. Sąd Rejonowy w W. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda J. W. do pracy w pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy pod warunkiem zgłoszenia przez powoda gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni daty uprawomocnienia się orzeczenia. Sąd Rejonowy, uzasadniając swoje stanowisko, wskazał - przede wszystkim - że pracodawca uchybił miesięcznemu terminowi do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż już na 42 dni przed rozwiązaniem stosunku pracy w dniu 6 sierpnia 2004 r. nie tylko uzyskał wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, lecz pisemnie ją akceptował. Zdaniem Sądu Rejonowego, wiedza wiceprezesa Agencji co do ominięcia dokonywania korekt zgłoszeń była i wydawania duplikatów paszportów dla firmy „A.” była decydująca dla oceny zachowania miesięcznego terminu. Ponadto, zdaniem Sądu Rejonowego, rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było nieuzasadnione, gdyż - stosownie do poczynionych ustaleń - zachowanie powoda było niezawinione. To nie powód był autorem pomysłu zamieszczonego w notatce z dnia 6 sierpnia 2004 r. Zastępca prezesa strony pozwanej M. J. nie tylko wiedział, lecz sam zaakceptował sposób rozwiązania zgłoszonego problemu dokonania korekt zgłoszeń przemieszczeń była w celu wydania duplikatów paszportów była i wynikłego stąd naruszenia obowiązujących przepisów ustawy o systemie identyfikacji i rejestracji zwierząt. Zachowanie powoda nie było więc impulsem do naruszenia obowiązujących procedur Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt, lecz skutkiem uprzednio podjętych decyzji jego przełożonych. Zdaniem Sądu Rejonowego, powód nie powinien był ponosić odpowiedzialności za bezprawne zachowanie swoich przełożonych, a w szczególności wiceprezesa Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa M. J. Wniesiona przez stronę pozwaną apelacja, jako nieuzasadniona, została oddalona prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z dnia 29 marca 2007 r.

W dniu 16 maja 2006 r. powód zgłosił pisemnie gotowość do pracy w

pozwanej Agencji, ale nie otrzymał żadnej odpowiedzi na swoje pismo oraz nie został do pracy dopuszczony. Powód ponownie zgłosił gotowość do podjęcia pracy po prawomocnym wyroku i został przywrócony do pracy w dniu 1 kwietnia 2007 r. na stanowisko zastępcy dyrektora Departamentu Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt, ustalając wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5000 zł oraz dodatek funkcyjny w kwocie 950 zł.

Po przywróceniu do pracy, dziesięciu z trzydziestu pracowników Departamentu Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt w dniu 4 kwietnia 2007 r. złożyło do prezesa pozwanego sprzeciw przeciwko przewróceniu powoda do pracy, argumentując to tym, że do dnia 23 sierpnia 2004 r. powód dał się poznać jako osoba nieprzystosowana do pracy zespołowej. Połowa osób, które podpisały to pismo nigdy nie współpracowała z powodem, a wśród pozostałych osób byli naczelnicy wydziałów, dyrektor departamentu i jego zastępca. Pracownicy wydziału, który nadzorował poprzednio powód, odmówili podpisania sprzeciwu.

W dniu 24 kwietnia 2007 r. pozwana Agencja wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy, proponując stanowisko starszego specjalisty w Departamencie Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt z wynagrodzeniem 4.300 zł. Na skutek odwołania się powoda od tej decyzji Sąd Rejonowy w W. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 11 sierpnia 2008 r. przywrócił powoda na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądził różnicę wynagrodzenia pomiędzy otrzymywanym poprzednio a proponowanym, uznając, że wskazane przyczyny wypowiedzenia, tj. brak umiejętności kierowania pracownikami, zachowawcza postawa w odniesieniu do obowiązków służbowych, unikanie podejmowania decyzji oraz brak właściwych relacji służbowych na płaszczyźnie: przełożony - podwładny w obszarze wykonywanej pracy, były nieprawdziwe. Wobec braku odwołania się od niego wyrok uprawomocnił się w dniu 30 września 2008 r.

W dniu 16 marca 2009 r. powód J. W. złożył do Sądu Rejonowego wniosek o zawezwanie do próby ugodowej celem uzgodnienia warunków wypłaty odszkodowania równemu nieuzyskanemu wynagrodzeniu za pracę w okresie od dnia 16 września do dnia 1 kwietnia 2007 r. oraz obniżenia wynagrodzenia w okresie od dnia 1 sierpnia 2007 r. do dnia 29 września 2008 r. wraz z odsetkami.

Pozwana Agencja odmówiła zawarcia ugody i nie doszło w tym postępowaniu do polubownego załatwienia sprawy.

W dniu 29 kwietnia 2009 r. pomiędzy powodem a stroną pozwaną zostało zawarte porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy w ten sposób, że od dnia 1 maja 2009 r. powód podjął pracę na stanowisku głównego specjalisty z wynagrodzeniem zasadniczym 5.556 zł, dodatkiem funkcyjnym 622 zł, tj. łącznie 6.178 zł. Na tym stanowisku powód nadal wykonywał pracę w chwili orzekania w niniejszej sprawie.

Powyżej wskazany artykuł prasowy w dzienniku „(...)”, a także wnioski pokontrolne były również impulsem do złożenia przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W. zawiadomienia o popełnionym przestępstwie, w wyniku którego powód J. W. został oskarżony o to, że w okresie od lipca do sierpnia 2004 r. w W., będąc funkcjonariuszem publicznym zatrudnionym na stanowisku zastępcy dyrektora departamentu identyfikacji i rejestracji zwierząt (departament IRZ) w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (ARiMR) i zobowiązanym do przestrzegania postanowień przepisów aktów prawnych dotyczących ARiMR, nadzoru nad działalnością Wydziału Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt i Sekcji Obsługi Danych Systemu IRZ, w szczególności do nadzoru nad prawidłowym prowadzeniem identyfikacji i rejestracji zwierząt oznakowanych, monitoringu poprawności procesów wdrożeniowych systemu Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt (IRZ), nadzoru nad tworzeniem i aktualizacją procedur do systemu IRZ, organizowania i nadzoru nad prawidłowym przebiegiem procesu identyfikacyjnego bydła, nadzoru nad prawidłowym funkcjonowaniem systemu informatycznego IRZ, koordynowania działań w zakresie udzielania pomocy merytorycznej użytkownikom systemu IRZ, nadzoru nad zarządzaniem kontami użytkowników i ich rolami w systemie, nadzoru nad opiniowaniem funkcjonalności systemu informatycznego dla identyfikacji i rejestracji zwierząt w zakresie działania departamentu, przekroczył swoje uprawnienia, działając na szkodę interesu publicznego w ten sposób, że wbrew art. 19 ustawy z dnia 2 kwietnia 2004 r. o systemie identyfikacji i rejestracji zwierząt i § 58 regulaminu organizacyjnego ARMiR, wprowadzonego zarządzeniem nr (...)/2003 prezesa ARMiR z dnia 5 grudnia 2003 r. w sprawie ustalenia regulaminu

organizacyjnego ARMiR oraz z pominięciem procedur stosowanych przez Agencję przy wydawaniu paszportów była i duplikatów paszportów była oraz przyjmowania zgłoszeń przemieszczeń była:

- uczestniczył wspólnie z M. R. - zastępcą dyrektora departamentu IRZ ARiMR i A. P. - naczelnikiem wydziału Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt w Departamencie IRZ w opracowaniu koncepcji rozwiązania problemu braku posiadania przez przedsiębiorstwo „A.” paszportów była w celu umożliwienia wydania tej firmie duplikatów paszportów była poprzez dokonanie ujednolicenia historii zwierząt, tj. dokonanie w systemie informatycznym IRZ korekt wykreślających wszystkie niespójne zgłoszenia przemieszczeń (nabycia i zbycia) zwierząt pomiędzy pierwszym właścicielem a przedsiębiorstwem „A.”, co skutkowało wykonaniem 1.814 takich korekt zgłoszenia przemieszczeń była przez 81 biur powiatowych ARiMR na terenie kraju;

- zaaprobował wykorzystanie przez pracowników wydziału IRZ konta informatycznego IRZ z sieci centrali ARiMR oraz wykorzystanie aktywnego informatycznie konta zlikwidowanego w listopadzie 2003 r. Biura Powiatowego (...) (BP 148) z naruszeniem zasad bezpieczeństwa systemu informatycznego IRZ poprzez umożliwienie dostępu do systemu IRZ nieuprawnionej osobie trzeciej i pracy w systemie na koncie osoby uprawnionej, co skutkowało dokonaniem 88 takich korekt przemieszczeń przez pracownice Wydziału Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt (IRZ) Departamentu IRZ, tj. o czyn z art. 231 § 1 k.k.

Wyrokiem Sądu Rejonowego w W. V Wydziału Karnego z dnia 23 marca 2011 r. powód J. W. został uniewinniony od popełnienia zarzucanego mu czynu. Powyższy wyrok uprawomocnił się wobec niezłożenia środków zaskarżenia.

Po rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z dniem 16 września 2004 r., powód zarejestrował się w Urzędzie Pracy w W. i z dniem 21 października 2004 r. został uznany za osobę bezrobotną oraz uzyskał prawo do zasiłku w kwocie 546 zł miesięcznie, który pobrał w łącznej kwocie 3.276 zł. W tym czasie powód poszukiwał pracy poprzez Urząd Pracy, deklarując możliwość podjęcia każdej pracy, również za minimalne wynagrodzenie, w systemie trzymianowym, będąc gotowym dojeżdżać do pracy w jedną stronę 3 godziny.

Powód ukończył Akademię Rolniczą w W., jest z zawodu mgr. inż. rolnictwa,

posiada znajomość języków obcych - angielskiego, rosyjskiego, serbskochorwackiego, posiadał wcześniej udokumentowany, prawie 22-letni staż pracy w innych zakładach pracy. Powód stawiał się systematycznie w Urzędzie Pracy, uczestniczył w różnych programach aktywizacji pracowników. Równocześnie poszukiwał samodzielnie pracy poprzez składanie licznych *curriculum vitae* drogą e-mailową, pocztową. Zgłaszał się do różnych prac fizycznych, ale ze względu na warunki fizyczne oraz wiek przedemerytalny powoda (ur. w 1949 r.) nie był wybierany do takich zadań przez potencjalnych pracodawców. W tym czasie powód ze względu na trudną sytuację materialną korzystał z pomocy społecznej w zakresie dofinansowania opłat za mieszkanie.

Po rozwiązaniu umowy o pracę, zmieniła się również jego sytuacja osobista, rozstał się z żoną, wyprowadził z domu w R. wspólnie zamieszkałego z żoną, przeprowadzając się wraz z małoletnim synem do mniejszego mieszkania w W. Poszukiwał również pracy i prowadził rozmowy z ówczesnym dyrektorem Departamentu Infrastruktury i Nieruchomości w Urzędzie Marszałkowskim Województwa (...) w W., ale po przedstawieniu kompletu dokumentów wraz ze świadectwem pracy z zatrudnienia w pozwanej Agencji „sprawa ucichła”. Pomimo posiadanych kwalifikacji, poszukiwał różnej pracy również w takich instytucjach, jak Kancelaria (...), Instytut Organizacji i Zarządzania (...) w W., Medycznej Szkole Policealnej w W., Spółdzielni Mieszkaniowej „(...)” w W., na Uniwersytecie W., w Instytucie (...) w W., (...) Przedsiębiorstwie Geodezyjnym S. A. w W., Przedszkolu nr (...) w W., Agencji (...) w W., M. Sp. z o.o. w W., Wyższej Szkole (...) w W., Urzędzie Marszałkowskim Województwa (...) z siedzibą w W., Głównym Inspektoracie Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych w W. Ze względu na przeprowadzkę powód nie zdołał zachować i odnaleźć kompletu dokumentacji dotyczącej poszukiwania pracy w tym okresie, część korespondencji elektronicznej uległa zniszczeniu ze względu na awarię komputera. Ze względu na okres przechowywania przez dwa lata dokumentacji związanej z zatrudnieniem i zwalnianiem pracowników, jako przechowywanej przez okres niezbędny do przeprowadzenia naboru, nie było możliwe odtworzenie aplikacji powoda na stanowisko w Głównym Inspektoracie Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych w W. Równocześnie w Urzędzie Marszałkowskim Województwa[...] z

siedzibą w W. nie była przechowywana dokumentacja procesów rekrutacyjnych sprzed stycznia 2007 r.

Powód przed rozwiązaniem stosunku pracy w 2004 r. otrzymywał wynagrodzenie zgodnie z pismem z dnia 25 czerwca 2004 r. ustalającym wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości 5.950 zł, na co składało się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.000 zł oraz dodatek funkcyjny w kwocie 950 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 24 marca 2015 r., sygn. akt XXI P [...] /11 uznał roszczenie powoda za częściowo uzasadnione i zasądził od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powoda J. W. kwotę 179.724 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, w pozostałym zakresie powództwo oddalając.

Powyższy wyrok zaskarżyły apelacją obie strony postępowania. Powód zarzucił błędy w ustaleniach faktycznych, a ponadto naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 361 § 2 k.c. w zw. z art. 415 k.c. w zw. z art. 58 k.p. w zw. z art. 300 k.p.; art. 328 § 2 k.p.c. Z kolei pozwana zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 415 k.c. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 362 k.c.; art. 361 § 2 k.c.; art. 8 k.p.

Sąd Apelacyjny uznał apelację powoda za nieuzasadnioną i oddalił ją w całości, jednocześnie uznając apelację pozwanej za zasadną, co doprowadziło do zmiany zaskarżonego wyroku. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego i przyjął je za własne.

Sąd odwoławczy stwierdził, że powód, poza przesłanką bezprawności, nie wykazał pozostałych przesłanek uzasadniających odpowiedzialność deliktową pozwanego pracodawcy wskutek rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, czego konsekwencją jest bezzasadność wniesionego przez niego roszczenia odszkodowawczego. Dla stwierdzenia odpowiedzialności deliktowej pracodawcy przewidzianej w art. 415 k.c. konieczne jest kumulatywne wykazanie wszystkich przesłanek wynikających z tego przepisu, tj. bezprawności, winy, szkody oraz związku przyczynowego pomiędzy zachowaniem sprawcy szkody a powstaniem szkody, w tym rozmiaru szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd Apelacyjny podzielił zapatrywania Sądu Najwyższego (wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10; postanowieniu Sądu Najwyższego z 23 listopada 2011 r., III PK 46/11; wyroku Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10; wyroku Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10; wyroku Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08) o konieczności przypisania pracodawcy winy umyślnej, gdyż wykładnia odmienna mogłaby w określonych okolicznościach prowadzić do pokrzywdzenia pracodawcy (jakkolwiek niewątpliwie rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi najbardziej dolegliwy dla pracownika sposób zakończenia stosunku pracy i każdorazowo musi być stosowany z dużą ostrożnością i w oparciu o fakty, to jednak przykładowo zakwalifikowanie określonego zachowania jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest w dużej mierze ocenne). Sąd drugiej instancji stwierdził, że powód w niniejszym postępowaniu powinien był wykazać, że pozwany działał z zamiarem wyrządzenia mu szkody, co jednak w żadnej mierze nie wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego.

Sąd Apelacyjny nie dopatrył się w zachowaniu pozwanego żadnych okoliczności, które świadczyłyby o tym, że działał on z zamiarem wyrządzenia szkody powodowi. Powód natomiast nie zaoferował na tę okoliczność żadnych dowodów. Twierdził jedynie, że został zwolniony niejako „zamiast” wiceprezesa J. Ś., który w jego przekonaniu zaakceptował błędny sposób rozwiązania problemu. W ocenie Sądu odwoławczego zachowanie pozwanego, jakkolwiek niewątpliwie bezprawne, stanowiło przykład rażącego niedbalstwa, które jednak nie jest tożsame z winą umyślną. Brak inicjatywy dowodowej powoda w tym zakresie uniemożliwia poczynienie ustaleń, umożliwiających przypisanie pozwanemu winy umyślnej. Podkreślić należy, jak sygnalizowano wyżej, że w postępowaniu toczącym się przed Sądem Rejonowym dla [...] nie zostały przeprowadzone żadne dowody na okoliczność winy pozwanego w rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Kwestia zawinienia nie podlega badaniu przez Sąd rozpoznający sprawę o przywrócenie pracownika do pracy, który ma jedynie ocenić, czy pracodawca wykazał, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nastąpiło zgodnie z przepisami o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Wskazaną przez powoda przyczyną powstania szkody było bezprawne działanie pozwanego w postaci rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W niniejszej sprawie, z uwagi na fakt, że wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2006 r. Sąd Rejonowy w W. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda J. W. do pracy w pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy pod warunkiem zgłoszenia przez powoda gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni daty uprawomocnienia się orzeczenia, a wniesiona przez stronę pozwaną apelacja, jako nieuzasadniona, została oddalona prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z dnia 29 marca 2007 r., Sąd drugiej instancji uznał, że działanie pozwanego polegające na niezgodnym z przepisami prawa rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia umowy o pracę było działaniem bezprawnym. W ocenie Sądu Apelacyjnego powód nie wykazał natomiast zaistnienia pozostałych przesłanek odpowiedzialności *ex delicto*.

Powód nie wykazał, zdaniem Sądu odwoławczego, że pracodawca oświadczeniem z dnia 16 września 2004 r. rażąco naruszył przepisy prawa, a co za tym idzie, że działał w sposób zawiniony - z winy umyślnej. Bezpośrednią przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym był wynik kontroli Departamentu Kontroli Wewnętrznej przedstawionej w dniu 13 września 2004 r. ówczesnemu prezesowi pozwanego W. P. Spośród pracowników, w czynnościach których dopatrzone się uchybień w kontrolowanym obszarze, czworo (w tym powód) zostało dyscyplinarnie zwolnionych z pracy w dniu 16 września 2004 r. Sąd drugiej instancji uznał zatem, że nie sposób przyznać, że pozwany pracodawca, zwalniając dyscyplinarnie powoda, rażąco (z winy umyślnej) naruszył przepisy prawa oraz umyślnie naraził powoda na szkodę. Rozwiązanie umowy o pracę było podyktowane ważnymi z punktu widzenia pracodawcy powodami, w tym wizerunkowymi, afera opisana przez Gazetę (...) w wyniku wszczętej kontroli została częściowo potwierdzona, a ponadto zwolnienie, oprócz powoda, objęło również troje innych pracowników pozwanego, tj. H. C. - ówczesnego dyrektora DIRZ, M. R. - ówczesnego zastępcę dyrektora DIRZ oraz A. P. - naczelnika wydziału w DIRZ, która została za popełnione w związku z tym czyny również skazana prawomocnym wyrokiem Sądu karnego. Pomimo

uniewinnienia powoda w procesie karnym, okoliczność skazania A.P. wskazywała na istnienie nieprawidłowości w pozwanej Agencji, które mogły stanowić podstawę dla podjęcia przez pozwanego, jako pracodawcy, działań zarządczych, mających na celu normalizację sytuacji.

Skoro pracodawca był przekonany o zasadności rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, posiadał, we własnej opinii, przekonywające, potwierdzone wynikami wewnętrznej kontroli dowody wskazujące na uchybienia pracowniczym obowiązkom przez powoda, a zwolnienie nie było nakierowane wyłącznie na J. W., to nie sposób doszukać się w tym zdarzeniu winy umyślnej. Pomimo więc słusznego przyjęcia przez Sąd pierwszej instancji istnienia bezprawności czynności prawnej strony pozwanej (zwolnieniu dyscyplinarnym powoda z pracy), co wynikało z istnienia prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 29 marca 2007 r. w sprawie o sygn. akt XII Pa (...), o tyle brak było możliwości przypisania pozwanemu istnienia w tym zakresie winy w takim stopniu, aby możliwe było obarczenie go dalszą odpowiedzialnością odszkodowawczą. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym miało bowiem co do zasady oparcie w obowiązujących przepisach prawa. Ponadto, zwolnienie dyscyplinarne dotyczyło większej grupy osób (dokonane z tej samej przyczyny w analogicznym okresie), zatem nie może być odczytywane jako podjęte z umyślnym zamiarem „zaszkodzenia” powodowi. Dla przypisania pozwanemu ewentualnej odpowiedzialności deliktowej koniecznym było również wykazanie, aby działanie, które spowodowało szkodę, było nie tylko bezprawne, ale także zawinione w rozumieniu utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, któremu to obowiązkowi powód nie sprostął. Stwierdzeniu istnienia winy umyślnej po stronie pracodawcy przeczy i sprzeciwia się bowiem, poza brakiem wykazania wymaganego „intencjonalnego” charakteru zwolnienia powoda, także powzięte na podstawie wyników przeprowadzonej kontroli przekonanie pracodawcy o istnieniu podstaw do podjęcia wobec pracowników, w tym powoda stanowczych działań. Podkreślić należy, iż z treści protokołów kontroli przeprowadzonej przez pozwanego wynika, że w momencie podejmowania przez niego decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozostawał on w uzasadnionym przekonaniu o naruszeniu przez wskazanych pracowników obowiązków

służbowych, a także o naruszeniu przez nich nie tylko wewnętrznych procedur ale także przepisów prawa. Sami bowiem pracownicy, w tym powód wskazywali, że wiedzą, że ich działania nie były w pełni zgodne z przepisami ustawy. Pracownicy wyjaśniali przy tym, że powodem podjęcia przez nich działań była chęć udzielenia pomocy jednemu z przedsiębiorców, który znalazł się w bardzo trudnej gospodarczo sytuacji nie w pełni z własnej winy. Wskazywali oni, że część winy za taki stan ponosi również pozwana Agencja spóźniająca się z wdrożeniem procedur i programów umożliwiających bezproblemową rejestrację zwierząt i obrót nimi. Wyjaśniali, iż jest to dla wszystkich problem nowy i trudny. W protokołach tych znajdowały się również stwierdzenia wprost wskazujące na brak podjęcia przez powoda odpowiednich działań w tym zakresie, w tym pochodzące od niego, a złożone w toku konfrontacji stwierdzenie, że zaniechał on działań zmierzających do wstrzymania niezgodnych z prawem dyspozycji.

Wobec powyższego późniejsze uznanie przez Sądy Pracy złożonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za niezgodne z przepisami, a podkreślić należy, że wyroki sądów pierwszej i drugiej instancji zapadły w tym przedmiocie po kilku latach, po przeprowadzeniu obszernego postępowania dowodowego, dokonaniu analizy stanu faktycznego oraz przepisów prawa, nie przekreśla faktu, że pozwany pracodawca mógł pozostawać w uzasadnionym przekonaniu, iż podejmowana przez niego decyzja jest prawidłowa. Również uniewinniający powoda wyrok sądu karnego nie znosi tego przekonania, skoro po pierwsze, postępowanie karne kieruje się innymi regułami (k.p.k. nakazuje wszelkie wątpliwości interpretować na korzyść oskarżonego, a k.k. ustala zakresowo inne, znacznie ograniczone przesłanki uznania winy, zaś pracodawca dokonując rozwiązania umowy o pracę ocenia prawidłowość wypełniania zobowiązań pracowniczych); po drugie także ten wyrok zapadł po wielu latach od zaistnienia przedmiotowych zdarzeń, a co ważniejsze w toku tego procesu sąd dysponował bez porównania szerszym niż ograniczony czasowo (art. 52 § 2 k.p. - miesiąc na złożenie oświadczenia) pracodawca. Wskazać także należy, że sąd karny mógł do oceny zachowania powoda wykorzystać nie tylko ten materiał dowodowy, który istniał w 2004 r., ale także powziąć wiedzę o dalszym funkcjonowaniu ustawy nakazującej rejestrację zwierząt, w tym na tle unormowań unijnych. Również te późniejsze

zdarzenia, w tym wykształcona następnie na tym tle praktyka doprowadziła tamten sąd do konstatacji o niewinności powoda. W tej sytuacji brak było podstaw do stwierdzenia zawinionego działania strony pozwanej, jako pracodawcy, przy dokonywaniu rozwiązania umowy o pracę z powodem, uzasadniającego jego uzupełniającą odpowiedzialność deliktową wynikającą z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Dalej Sąd Apelacyjny wskazał, że zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p., to na pracowniku spoczywa obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a więc poza przesłanką bezprawności i winy, również szkody i związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a szkodą.

W ocenie Sądu Apelacyjnego powód w niniejszym postępowaniu nie wykazał, że poniósł szkodę w postaci wynagrodzenia, jakie otrzymywałby za pracę na rzecz pozwanego pracodawcy w spornym okresie, tj. od dnia 16 września 2004 r. do dnia 1 lipca 2007 r., czyli przez 30,5 miesiąca (*lucrum cessans* - utracone korzyści). Nie wykazał bowiem, że w czasie, za który domaga się uzupełniającego odszkodowania, świadczyłby pracę u pozwanego. Sama tylko okoliczność, że powód był zatrudniony u pozwanego nie dowodzi, że stosunek pracy trwałby aż do dnia przywrócenia go do pracy w postępowaniu VII P [...]. Nie można z całą pewnością wykluczyć, że strony z jakiejś przyczyny rozwiązałyby stosunek pracy. Z twierdzeń podnoszonych przez powoda wynika natomiast, że szkody upatruje on w powyższym braku wynagrodzenia za prace od strony pozwanej, ale także tym, że nie był w stanie uzyskać innego zatrudnienia wskutek bezprawnego rozwiązania z nim umowy przez pozwanego oraz nie mógł zapewnić synowi i sobie odpowiedniego utrzymania. W ocenie Sądu, jakkolwiek powód wykazał, że czynił pewne - minimalne - starania o uzyskanie zatrudnienia (co obrazuje dokumentacja z Urzędu Pracy), to jednak nie udowodnił, że starania te oraz inne wskazywane przez niego, zakończone zostały niepomyślnie z uwagi na tryb rozwiązania z nim umowy o pracę. Sąd drugiej instancji wskazał, że powód dysponował pewnymi

środkami dowodowymi w tym zakresie (choćby z zeznań osób, z którymi rozmawiał na temat zatrudnienia, także tego, gdzie oferty pochodziły z Urzędu Pracy), to jednak tylko część z nich powołał przed Sądem. Jakkolwiek niewątpliwie adnotacja w świadectwie pracy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia może stanowić okoliczność utrudniającą znalezienie pracy, jednak z przeprowadzonego w sprawie materiału dowodowego albo nie wynika z jakiej przyczyny odmówiono zatrudnienia powoda na stanowiskach, na które aplikował, czy podyktowane było to trybem rozwiązania z nim umowy o pracę, czy może innymi względami albo wprost wynika z niego, że spowodowane było to innymi powodami: np.: brakiem wolnych miejsc. W ocenie Sądu powód nie wykazał również, że skutek bezprawnego rozwiązania z nim umowy o pracę przez pozwanego na szwank wystawione zostało jego dobre imię czy też renoma, co uniemożliwiło mu następnie znalezienie pracy. Zeznania syna powoda, a więc osoby nie związanej w żaden sposób ze środowiskiem pracy, który wiedzę w tym zakresie czerpał przede wszystkim od powoda, nie mogą być uznane za wystarczające, nadto dotyczyły w dużej mierze trudnej sytuacji materialnej, a w pozostałym zakresie nie niosły istotnych w sprawie informacji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego powyższe dowodziło, że nie zostało wykazane, iż pomiędzy brakiem zatrudnienia powoda, a w konsekwencji brakiem otrzymywania przez niego wynagrodzenia w okresie po rozwiązaniu z nim umowy o pracę przez pozwanego, zachodzi adekwatny związek przyczynowy. Nie stanowią również podstawy do zasądzenia na rzecz powoda jakiegokolwiek odszkodowania okoliczności w jakich pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę. Odkryło się to bowiem w sposób kulturalny i w atmosferze w żaden sposób nie naruszającej dóbr osobistych powoda. Także sam sposób sformułowania przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie zawierał sformułowań niestosownych czy też wprost godzących w sferę dóbr chronionych powoda. Brak więc podstaw dla uznania, iż poprzez samo sformułowanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przyczyny tego rozwiązania pracodawca działał w sposób intencjonalny, skierowany na pokrzywdzenie J. W., a co za tym idzie, iż w sposób zawiniony i celowy wyrządził mu szkodę.

Sąd Apelacyjny wskazał także, że na pracowniku ciąży obowiązek

przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien on, po rozwiązaniu stosunku pracy, wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu bądź jako brak wykazania szkody (jeżeli z tego faktu pracownik wywodzi powstanie szkody, co omówiono powyżej), bądź jako przyczynienie się pracownika do powstania i zarazem pogłębiania szkody. Nie stanowi usprawiedliwienia dla braku aktywności w poszukiwaniu nowego zatrudnienia oczekiwanie na korzystny dla pracownika wyrok sądu pracy przywracający go do pracy. Sąd pierwszej instancji dostrzegł powyższą zasadę, aczkolwiek nie przełożył jej na stan faktyczny w rozpatrywanej sprawie. Sam powód, składając wyjaśnienia w charakterze strony na rozprawie w dniu 10 marca 2015 r. wskazał, że Urząd Pracy nie przedstawił mu przez okres 2,5 roku pozostawania bez pracy żadnej propozycji pracy - bynajmniej nie z powodu dyscyplinarnego trybu rozwiązania stosunku pracy z pozwanym, nie u wszystkich pracodawców dyscyplinarne zwolnienie z poprzedniego miejsca pracy było bowiem dyskwalifikujące w postępowaniach konkursowych. Powód nie uzyskał zatrudnienia z innych przyczyn, jak choćby z powodu drobnej postury w przypadku starania się o pracę przy rozładunku towaru, na którą to okoliczność sam wskazywał w swoich wyjaśnieniach. Powód nie wykazał, że poniósł szkodę rozumianą jako brak znalezienia nowego zatrudnienia wskutek dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy o pracę z pozwanym. Innymi słowy, powód nie udowodnił, że wskutek dyscyplinarnego rozwiązania z nim umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę nie mógł znaleźć nowego zatrudnienia, gdyż potencjalni nowi pracodawcy byli niechętni do przyjęcia go w związku ze sposobem zakończenia stosunku pracy z pozwaną Agencją w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Bez wątplenia ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na powodzie, któremu to obowiązkiem powód nie sprostał. Powód, przedstawiając do akt sprawy kartę aktywności zawodowej datowaną na dzień 25 listopada 2005 r., udokumentował jedynie fakt, że w ciągu 2,5-letniego okresu pozostawania bez pracy tylko przez 17 dni aktywnie poszukiwał zatrudnienia, odwiedzając 12 instytucji. Przy czym w sześciu zakładach pracy wprost wskazywano, że przyczyną odmowy zatrudnienia był brak etatów, nie zaś sposób rozstania z poprzednim pracodawcą. Z powyższego dokumentu, nie wynika również, że powód w ogóle informował hipotetycznych pracodawców o trybie

rozwiązania stosunku pracy z pozwanym pracodawcą. Nie sposób wykluczyć, że powód okazywał wyłącznie *Curriculum Vitae*, w którym nie było tego typu informacji. Ponadto, wskazać należy, że w 2004 r. powód posiadał udokumentowany niemal 22-letni staż, pracy w innych zakładach pracy (staż pracy u pozwanego pracodawcy wynosił jedynie ponad 2 lata z tego okresu) oraz wiele dodatkowych kwalifikacji, zatem nie wydaje się możliwe, aby tryb rozwiązania umowy w pozwanej Agencji miał decydujący wpływ na fakt, że powód nie znalazł zatrudnienia w spornym okresie. Nieudowodnionym pozostało także stwierdzenie powoda wyrażone, m.in., w trakcie przesłuchania informacyjnego na rozprawie w dniu 3 lipca 2013 r., że miał on porozumienie, że znajdzie zatrudnienie w Urzędzie Marszałkowskim Województwa (...), jednakże „sprawa ucichła” po złożeniu przez powoda dokumentów aplikacyjnych. Żaden ze świadków zeznających w przedmiotowej sprawie nie potwierdził wersji powoda. Świadek zawnioskowany przez powoda J.U. na rozprawie w dniu 20 marca 2014 r. zeznał, że nie pamięta, czy powód w ogóle szukał pracy w urzędzie, że nie wie, czy a jeżeli tak, to jaką rolę w procesie rekrutacji nowego pracownika odgrywał sposób rozstania się kandydata z poprzednim pracodawcą. Również świadek W.K. nie potwierdził wersji zdarzeń powoda, zeznając, że w ogóle nie zna powoda, że nie nic mu nie wiadomo, żeby powód ubiegał się o zatrudnienie w Urzędzie Województwa (...), poza tym wskazał, że „nie jest tak, że dyscyplinarne zwolnienie wyklucza ze złożenia oferty”. Wersji wydarzeń przedstawianej w tym zakresie przez powoda przeczy także treść zeznań K. F. oraz spójne z nimi dokumenty - pisma z Urzędu Marszałkowskiego oraz Głównego Inspektoratu Jakości Handlowej, z których wynika, że powód w latach od 2006 r. nie uczestniczył w prowadzonych przez te podmioty rekrutacjach oraz, że dyscyplinarny tryb rozwiązania umowy nie dyskwalifikował kandydata do pracy, a nawet, że zdarzył się przypadek zatrudnienia osoby, której stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 52 k.p. Przedstawiona przez powoda wersja zdarzeń, jakoby intensywnie poszukiwał pracy, ale jej nie znalazł z uwagi na dyscyplinarne rozwiązanie poprzedniego stosunku pracy z pozwanym, nie znalazła zatem potwierdzenia w zgromadzonym w przedmiotowej sprawie materiale dowodowym. Podkreślić przy tym należy, iż wszelkie zaniedbania dowodowe w tym zakresie obciążały samego powoda. Okolicznością usprawiedliwiającą brak dowodów w tym

zakresie nie może być więc ani awaria komputera, ani przeprowadzka ani żadne inne zaniechanie powoda. Tym samym, powód nie wykazał również kolejnej niezbędnej przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 415 przyczynowego pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym a ewentualnie zaistniałą szkodą rozumianą jako brak znalezienia nowej pracy właśnie z uwagi na tryb rozwiązania stosunku pracy z pozwaną Agencją.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powoda zarzucił:

1) naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię, tj. art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 57 § 1 k.p. i art. 58 k.p. przez ich błędną wykładnię prowadzącą do uznania, że pracodawca, który złożył pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem art. 52 § 2 k.p. oraz w oparciu o przyczynę sprowadzającą się do tego, że sam pracodawca dokonał wyboru rzekomo nielegalnej procedury dla załatwienia tylko jednej sprawy, którą sam uprzednio uznał oficjalnie za nieistotną, rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia wobec ataku medialnego, bez należytego rozpoznania działań powoda, swoimi działaniami zmierzającymi do nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy nie dążył w sposób zawiniony i celowy do oddalenia odpowiedzialności od pracodawcy a przerzucenia jej na powoda wyrządzając mu w ten sposób szkodę majątkową z winy umyślnej - pozbawienia go możliwości zarobkowania, co doprowadziło do wadliwego przyjęcia, że wykazana bezprawność zachowania się pracodawcy nie ma charakteru zawinionego ani umyślnego działania pracodawcy i nie wykazane zostały w sprawie wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy.

2) naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię, tj. art. 415 k.c. w zw. z art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 57 § 1 k.p., art. 58 k.p. w zw. art. 64 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 2 Konstytucji, prowadzącą do wadliwego uznania, że pozostawanie przez powoda bez zatrudnienia pomiędzy datą jego dyscyplinarnego zwolnienia a datą przywrócenia go do pracy u pozwanego, w sytuacji wykazania stałej gotowości po stronie powoda do świadczenia pracy i dochodzenia przez niego odszkodowania w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu, które otrzymałby w sytuacji, gdyby nie został

zwolniony przez pracodawcę w trybie art. 52 § 1 k.p., a nadto kontynuowania zatrudnienia powoda u pozwanego również niemalże dziesięć lat po jego przywróceniu do pracy, a nadto przy jednoczesnym wykazaniu dążenia do znalezienia przez powoda innej pracy w tym okresie przy minimalnych oczekiwaniach z jego strony, nie przesądza ani o szkodzie poniesionej przez powoda, ani o jej wysokości, ani o związku przyczynowym pomiędzy dyscyplinarnym zwolnieniem powoda a szkodą w jego majątku na skutek braku wpływów z wynagrodzenia za pracę za ten okres.

3) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w z.w. z art. 382 k.p.c., przez brak odniesienia się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przez Sąd Apelacyjny w (...), który zmienia ocenę prawną zachowania się pozwanego pracodawcy i odmawia przypisania temu zachowaniu przymiotu zawinionego i celowego działania na szkodę powoda, do takich elementów stanu faktycznego jak złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z oczywistym naruszeniem art. 52 § 2 k.p. oraz złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym umowę o pracę niespełna miesiąc po przywróceniu powoda do pracy, które to okoliczności brane w sposób prawidłowy pod uwagę winny prowadzić do wniosku o celowości działania pozwanego zmierzającego do pozbycia się powoda z pracy i wyrządzenia mu szkody, a zatem istnienia przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego przenoszącej odszkodowanie, o którym mowa w art. 58 k.p. i do uwzględnienia powództwa w całości.

Wobec powyższego strona skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 10 listopada 2016 r. sygn. akt III APa (...) w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w (...).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o:

- odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
- oddalenie skargi kasacyjnej;
- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego 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 rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów naruszenia prawa procesowego sformułowanych w skardze kasacyjnej, bowiem zasadność zarzutów naruszenia prawa materialnego można zbadać dopiero po ustaleniu, że Sąd drugiej instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie rozpoznawcze. W ocenie Sądu Najwyższego zasadnym okazał się zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w z.w. z art. 382 k.p.c. Warto przypomnieć, że, zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem Sądu Najwyższego, odpowiednie stosowanie przez sąd drugiej instancji art. 328 § 2 k.p.c. oznacza, że uzasadnienie orzeczenia tego sądu nie musi zawierać wszystkich elementów przewidzianych dla uzasadnienia sądu pierwszej instancji, ale powinno mieć ustaloną podstawę faktyczną i prawną rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji obowiązany jest zamieścić w uzasadnieniu takie elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania, są potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy. W razie podzielenia i przyjęcia przez sąd drugiej instancji za własne ustaleń faktycznych sądu pierwszej instancji, zbyteczne jest ponowne ich przytaczanie. W takiej sytuacji wystarczające jest odniesienie się do zarzutów skarżącego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 lutego 2018 r., V CSK 352/17, LEX nr 2511530). Sąd Najwyższy wyjaśnił również w swojej judykaturze, że w przypadku, gdy sąd odwoławczy, oddalając apelację, orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych już wcześniej ustaleń i ich motywów, jeśli taka potrzeba nie wynika z rodzaju zarzutów apelacyjnych. Wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne. Także, jeżeli sąd drugiej instancji podziela ocenę prawną, jakiej dokonał sąd pierwszej instancji i uznaje ją za wyczerpującą, wystarczy stwierdzenie, że podziela argumentację zawartą w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2018 r., I PK 360/16, LEX nr 2508180).

Jednocześnie w bogatym dorobku orzecznictwa Sądu Najwyższego

wypracowano stanowisko zgodnie, z którym zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może usprawiedliwiać podstawę kasacyjną naruszenia przepisów postępowania wyjątkowo wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie posiada wszystkich koniecznych elementów lub zawiera braki uniemożliwiające przeprowadzenie jego kontroli kasacyjnej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 578/17, LEX nr 2497711; wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2018 r., II PK 10/17; wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2018 r., II CSK 246/17, LEX nr 2508548). Warto jeszcze w tym miejscu przypomnieć, że sąd odwoławczy rozpoznaje sprawę, a nie apelację. Środek odwoławczy moderuje tylko granice jej rozpoznania. W rezultacie, na sądzie drugiej instancji spoczywa obowiązek wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2018 r., II PK 89/17, LEX nr 2509627).

Przenosząc powyższe rozważania na stan faktyczny niniejszej sprawy należy stwierdzić, że Sąd Apelacyjny nie wyjaśnił należycie podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, przez co jego kontrola kasacyjna jest w znacznym stopniu niemożliwa. Warto przypomnieć, że w niniejszej sprawie apelację od wyroku Sądu Okręgowego złożyły obie strony, Sąd drugiej instancji za zasadną uznał jedynie apelację strony pozwanej i w konsekwencji zmienił zaskarżony wyrok, oddalając powództwo. Jednocześnie jednak Sąd odwoławczy w zakresie ustaleń faktycznych ograniczył się jedynie do wskazania, że podziela ustalenia faktyczne i ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy i przyjmuje je za własne. Jednak, w dalszej części uzasadnienia przyjmuje ocenę stanu faktycznego i w konsekwencji również ocenę prawną całkowicie odmienną od oceny Sądu pierwszej instancji, co powoduje, że nie sposób tak naprawdę wywnioskować na jakim stanie faktycznym Sąd drugiej instancji w istocie się oparł. Sąd odwoławczy uznał między innymi, że powód nie poszukiwał intensywnie pracy, bowiem czynił to jedynie przez 17 dni w ciągu 2 i pół roku, ale jednocześnie zaakceptował i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, który ustalił, że powód zarejestrował się w Urzędzie Pracy, deklarował chęć podjęcia pracy na stanowisku zdecydowanie poniżej jego kwalifikacji, a także samodzielnie poszukiwał pracy w różnych instytucjach, jednak nieskutecznie. Nie sposób zatem ocenić, czy w stanie

faktycznym niniejszej sprawy powód czynił starania w celu zmniejszenia szkody przez znalezienie nowego zatrudnienia, czy też pozostawał bierny.

Co jednak jeszcze istotniejsze, Sąd Apelacyjny całkowicie pominął część ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie, opierając się jedynie na wybranych przez siebie okolicznościach, natomiast całościowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego mogła doprowadzić do całkowicie odmiennego rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji pominął i zignorował ustalenia dotyczące wydarzeń, które doprowadziły do zwolnienia powoda, w swojej ocenie postępowania pracodawcy oparł się on bowiem jedynie na fakcie przeprowadzenia kontroli wewnętrznej i na wynikach tej kontroli, uznając, że pozwany pracodawca w momencie złożenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. miał uzasadnione podstawy do przyjęcia, że powód rzeczywiście dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, bowiem takie wnioski płynęły z przeprowadzonej u pozwanego kontroli. W ten sposób Sąd Apelacyjny całkowicie zignorował ustalenia dotyczące tego, że zastępca prezesa pozwanej Agencji od początku wiedział o fakcie ingerowania w dane zawarte w rejestrach zwierząt, co więcej, on sam akceptował takie działania podległych mu pracowników, a w dodatku to powód, jako jedyny protestował i przedstawiał inne propozycje rozwiązania zaistniałego problemu. Te ustalenia faktyczne całkowicie zmieniają ocenę momentu, w którym pracodawca dowiedział się o fakcie fałszowania dokumentów, a także ocenę dokonania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem, bowiem pracodawca zdecydował się na taki krok, wiedząc już przed wynikami złej kontroli jak doszło do fałszowania dokumentów i jaki udział miał w tym powód. Warto przy tym zauważyć, że te okoliczności były kluczowe w postępowaniu sądowym, którego rezultatem było przywrócenie powoda do pracy, w którym sądy rozpoznające sprawę zgodnie uznały, że po pierwsze, pracodawca przekroczył miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a ponadto, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie było nieuzasadnione, bowiem pracodawca wiedział o okolicznościach fałszowania danych zwierząt, akceptował te działania i sam uczestniczył w opracowywaniu tych działań. Należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, że na ocenę tych okoliczności nie może mieć wpływu fakt, że sądy rozpoznawały

sprawę z odwołania powoda po upływie pewnego czasu i miały więcej czasu na ustalenie stanu faktycznego, niż pracodawca, ograniczony terminem z art. 52 § 2 k.p., bowiem, jak wynika z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie, które zostały podzielone przez Sąd drugiej instancji, okoliczności opisane w artykule prasowym „Gazety (...)” nie stanowiły żadnego zaskoczenia dla pracodawcy, skoro osoby zarządzające pozwaną Agencją od początku wiedziały o praktyce zmiany danych w systemach informatycznych, gdyż same uczestniczyły w ustalaniu tej procedury. Sąd drugiej instancji całkowicie pominął wskazane powyżej fakty, nie wskazał również, aby w tym zakresie dokonał odmiennych ustaleń faktycznych, a zatem jego działanie należy uznać za całkowicie nieuzasadnione i błędne.

Sąd drugiej instancji całkowicie zbagatelizował i pominął również zachowanie pracodawcy po przywróceniu powoda do pracy. Pozwana bowiem, w zasadzie natychmiast po przywróceniu J. W. do pracy, wypowiedziała mu warunki pracy i płacy, zmieniając mu stanowisko na niższe i gorzej płatne, kierując się przy tym wnioskiem osób, z których znaczna część nigdy z powodem nie współpracowała. Należy zauważyć, że po tym wypowiedzeniu zmieniającym powód ponownie odwołał się do sądu i ponownie został przywrócony na poprzednie stanowisko pracy. Świadczy to o tym, jak bardzo zdeterminowana była strona pozwana, aby pozbyć się powoda.

Dlatego też, rozpoznając sprawę ponownie Sąd Apelacyjny powinien ostatecznie zdecydować, czy dokonuje własnych ustaleń faktycznych, czy też podziela ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego, a następnie powinien wydać wyrok w oparciu o cały ustalony stan faktyczny, a nie jedynie w oparciu o wybrane okoliczności i dowody. Ponadto, uzasadnienie wydanego wyroku powinno pozwalać na precyzyjne określenie na kanwie jakiego stanu faktycznego został wydany wyrok, jakie okoliczności przemawiają za rozstrzygnięciem Sądu drugiej instancji i dlaczego Sąd uznał je za bardziej doniosłe, niż okoliczności przemawiające za odmiennym rozstrzygnięciem, jeżeli zdaniem Sądu w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym możliwe będą różne rozstrzygnięcia.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego należy wskazać, że wobec błędów formalnych, jedynie częściowo możliwa jest ich kontrola kasacyjna, bowiem nie jest możliwa ocena, czy Sąd odwoławczy rzeczywiście

naruszył powołane w skardze kasacyjnej przepisy prawa materialnego, w sytuacji, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku sporządzone zostało błędnie, z pominięciem istotnej części stanu faktycznego, w dodatku takiej części, która ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia, bowiem pominięte okoliczności dotyczą kwestii kluczowych dla oceny zachowania pozwanego w świetle przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej określonych w art. 415 k.c.

W szczególności, w świetle ustalonego przez Sąd Okręgowy stanu faktycznego (który został przecież podzielony przez Sąd Apelacyjny), nie sposób podzielić zapatrywania Sądu drugiej instancji, że skarżący nie wykazał winy umyślnej po stronie pozwanej. Analiza całości stanu faktycznego sprawy (a nie jedynie jego części, jak to uczynił Sąd odwoławczy) prowadzi bowiem do konstatacji, że pracodawca rozwiązał z powodem stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. mając od początku pełną świadomość okoliczności, które zostały wskazane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy, co więcej, aktywnie uczestnicząc w postępowaniu, które zostało powołane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie sposób pominąć też faktu, że postępowanie to zostało niejako narzucone powodowi, który jako jedyny zgłaszał wątpliwości co do zmiany danych w systemie informatycznym i jako jedyny proponował rozwiązania alternatywne. A zatem nie można przyjąć, że pracodawca działał nieumyślnie, bowiem w tym przypadku pracodawca próbując ratować własną reputację, w pełni świadomie i rozmyślnie rozwiązał z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia, mimo braku podstaw do tego i ze świadomością przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p., co więcej, powszechnie wiadomym jest fakt, że osoby, które zostały zwolnione dyscyplinarnie mają problemy ze znalezieniem pracy, w szczególności na wyższych, wymagających lepszych kwalifikacji stanowiskach, nie sposób zatem uznać, że strona pozwana rozwiązując z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia z przyczyn dyscyplinarnych, na podstawie nieprawdziwych okoliczności, czego miała pełną świadomość, jedynie nieumyślnie wyrządzała powodowi szkodę. Pracodawca musiał zdawać sobie sprawę, że decydując się na taki tryb rozwiązania stosunku pracy, wiedząc jakie kwalifikacje powód posiada i w jakim jest wieku, będzie on miał wielkie trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia, a mimo to rozwiązał z nim stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 k.p., wiedząc, że powód nie jest odpowiedzialny

za fałszowanie danych w rejestrze zwierząt i wiedząc, że działania te były akceptowane przez przełożonych powoda.

Nie jest natomiast możliwe ustalenie, czy Sąd drugiej instancji faktycznie naruszył przepisy prawa materialnego, w zakresie oceny, że powód nie wykazał, że poniósł w wyniku działania pozwanej szkodę. Sąd Apelacyjny uznał bowiem, że w niniejszym postępowaniu nie została wykazana ani szkoda, ani związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem pozwanej Agencji, a ewentualną szkodą. Jednak do oceny tego wniosku Sądu odwoławczego konieczne jest usunięcie błędów proceduralnych, jakich dopuścił się Sąd Apelacyjny, a zatem odniesienie się przez ten Sąd do całości ustalonego w sprawie stanu faktycznego, a nie jedynie do wybranych jego elementów. Sąd drugiej instancji pominął bowiem znaczną część ustaleń Sądu Okręgowego, dotyczących zarówno zachowania strony pozwanej, jej udziału w procedurze, który legł u podstaw rozwiązania stosunku pracy z Janem Woszczyną oraz świadomości podejmowania przez pracodawcę bezprawnych działań, jak i tych dotyczących poszukiwania przez powoda pracy, intensywności tych poszukiwań, gotowości powoda do obniżenia swoich wymagań odnośnie stanowiska pracy, jak również faktu, że powód nigdy nie dał pracodawcy rzeczywistego powodu do rozwiązania z nim stosunku pracy, o czym może świadczyć długi okres zatrudnienia po ostatecznym przywróceniu powoda do pracy.

Sąd drugiej instancji rozpoznając sprawę ponownie odniesie się zatem do całości ustalonego w sprawie stanu faktycznego i dopiero na jego podstawie dokona oceny umyślności zachowania pozwanego pracodawcy, jak również faktu poniesienia przez powoda szkody i związku przyczynowego pomiędzy tą szkodą, a zachowaniem pracodawcy.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.