

POSTANOWIENIE

Dnia 17 marca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. M.
przeciwko Bankowi (...) w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 marca 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 18 kwietnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 18 kwietnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa (...) Sąd Okręgowy w W. w wyniku apelacji pozwanego Banku (...) w W. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w W. z 8 listopada 2018 r., sygn. akt VIII P (...) w ten sposób, że oddalił powództwo M. M. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę i obciążył powoda kosztami postępowania w pierwszej i drugiej instancji oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 20.011,67 zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia.

M. M. 27 marca 2017 r. złożył pozew skierowany przeciwko Bankowi (...) w W. spółce akcyjnej w W., w którym wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od

pozwanego kwoty 45.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są dla niego częściowo niezrozumiałe, odnoszą się do znanego i znacznie odległego w czasie zdarzenia a nadto są dla niego krzywdzące i godzą w jego dobre imię.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wywodził, że powód powziął wiedzę, że jedna z pracownic mogła paść ofiarą przestępstwa o charakterze seksualnym ze strony innego pracownika, ale nie powiadomił o tym fakcie odpowiednich osób w spółce. Takie zachowanie odbiegało od standardów etycznych obowiązujących w spółce, przez co pracodawca utracił zaufanie do pracownika, co z kolei uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 8 listopada 2018 r., sygn. akt VIII P (...) zasądził od Banku (...) w W. spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda M. M. kwotę 45.000 zł tytułem odszkodowania oraz kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd pierwszej instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 20.011,67 zł.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżył apelacją pozwany, zarzucając mu naruszenie art. 233 §1 k.p.c.; art. 328 § 2 k.p.c.; postanowień ze stron 7 - 8 Zasad postępowania pracowników Banku (...) w W. S.A. (Załącznik do ZP (...)/2014) w zw. z ust. 4 Regulaminu pracy w zw. z art. 9 § 1 k.p. oraz naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji uznał ją za uzasadnioną i zmienił w jej wyniku wyrok Sądu pierwszej instancji.

Sąd drugiej instancji wskazał, że w jego ocenie Sąd pierwszej instancji przeprowadził w rozpoznawanej sprawie wszystkie niezbędne dowody jednakże nie ustalił stanu faktycznego w sposób prawidłowy i w konsekwencji niewłaściwie ocenił zasadność roszczeń powoda.

Dokonując ponownej analizy zgromadzonego w rozpoznawanej sprawie materiału dowodowego Sąd odwoławczy stwierdził, że jak wynika z przeprowadzonego postępowania 7 marca 2017 r. pracodawca złożył powodowi M. M. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 czerwca 2017 r. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał ciężkie i rażące naruszenie przez pracownika regulacji wewnętrznych obowiązujących w Banku poprzez niepoinformowanie swoich przełożonych o fakcie zawiadomienia przez byłego pracownika – P. M. będącą wówczas podwładnym M. M. - organów ścigania o podejrzeniu popełnienia wobec niej podczas spotkania służbowego przestępstwa. Pracodawca wskazał, że P. M. przekazała powodowi w okresie 10 dni od dnia imprezy, swoje podejrzenia o zdarzeniach, które miały miejsce w powyższej imprezie a dotyczące podejrzeń, że n a tej imprezie została zgwałcona lub wymuszono wobec niej poddanie się innej czynności seksualnej czego sprawcą miał być ówczesny Dyrektor Regionalny Segmentu Klientów Zamożnych i przełożony powoda M. R.

Bezsporne w sprawie było to, że po uzyskaniu tej informacji powód nie poinformował o tym nikogo poza M. R. W ocenie pracodawcy zachowania te w rażący sposób naruszały regulacje wewnętrzne obowiązujące w banku, a także zasady współżycia społecznego a także spowodowały całkowitą utratę zaufania do niego jako pracownika. W konsekwencji pracodawca nie widział możliwości dalszego zatrudniania pracownika, w tym sprawowania przez niego nadzoru nad pracą podległych pracowników oraz wymagania od dni respektowania zasad postępowania opartych na normach etycznych uznawanych przez banki.

W ocenie Sądu Okręgowego w świetle powyżej sformułowanych przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę kluczowym w sprawie było ustalenie ciężających na powodzie obowiązków pracowniczych a nadto treści informacji jakie posiadał powód po rozmowie z P. M.

Sąd drugiej instancji podzielił ocenę, iż strona pozwana błędnie w wypowiedzeniu odwołała się do na ruszenia obowiązujących u pracodawcy procedur - Zasady zarządzania konfliktem interesów. Procedura postępowania w przypadku naruszenia prawa, standardów etycznych oraz procedur obowiązujących

w Banku, które nie obowiązywały jeszcze w chwili zdarzenia z września 2015 r. a weszły w życie w 30 października 2015 r. Nie zmienia to jednak tego, że w dacie zajścia zakład pracy również regulował powinności pracowników dotyczące sytuacji powzięcia informacji o nagannych zachowaniach innych osób Zarządzeniem będącym Załącznikiem do ZP (...)/2014. A więc bezspornie we wrześniu 2015 r. w pozwanym zakładzie pracy obowiązywały Zasady Postępowania pracowników Banku (...) w W. S.A. załączone do akt.

Zasady te wskazywały m.in., że postępowanie zgodne z najwyższymi standardami etycznymi jest podstawowym obowiązkiem pracownika i każdy zobowiązany jest przestrzegać tych zasad. Bank [...] zachęcał swoich pracowników do zgłaszania wszelkich pytań i wątpliwości dotyczących działań nieetycznych, dyskryminacji i molestowania oraz do zgłaszania ewentualnych przypadków naruszenia tych lub innych przepisów i regulacji. Zasady te stwierdzały, że w przypadku uzasadnionych podejrzeń bądź informacji o potencjalnym naruszeniu przepisów prawa lub norm etycznych regulacji obowiązujących w banku należy skontaktować się z jedną z wyznaczonych osób. Zasady ponadto przewidywały, że pracownicy, którzy uważali, że stali się ofiarami dyskryminacji lub molestowania bądź byli świadkami takich zachowań lub otrzymali skargi dotyczące takiego postępowania powinni zgłosić tego rodzaju przypadki swoim przełożonym, kierownictwu wyższego szczebla, przedstawicielom Pionu Zarządzania Kadrami bądź za pośrednictwem linii etycznej banku. Bank zobowiązywał się niezwłocznie zbadać wszelkie skargi dotyczące molestowania lub dyskryminacji i podjąć odpowiednie środki w pełnym wymiarze dozwolonym przez prawo.

Bezsporne w sprawie było, iż dokument ten był dostępny dla pracowników w Intranecie a powód M. M. nie zaprzeczył aby nie został z nim zapoznany i aby nie odbył w tym zakresie szkoleń.

Sąd Rejonowy ustalił i uznał, że w kilka dni po imprezie w restauracji P. powód M. M. od samej P. M. uzyskał informację, że podejrzewa ona, że została skrzywdzona, zaś kontekst rozmowy nie pozostawiał wątpliwości, że chodzi o czynność o charakterze seksualnym. Zdaniem Sądu Rejonowego na datę przekazania powodowi tej informacji, P. M. nie była jeszcze w stanie sformułować żadnych kategorycznych oskarżeń, gdyż nie pamiętała ona zdarzenia, nie

posługiwała się słowem gwałt. Nie przekazała powodowi żadnych szczegółów ani odnośnie zdarzenia ani co do swoich podejrzeń. Poinformowała natomiast powoda, że zgłosiła sprawę na policję, a ze strony pracodawcy - kadrom.

W konsekwencji Sąd Rejonowy nie wyjaśnił w jakim zakresie oparł się co do tych okoliczności na zeznaniach świadka P. M. a nadto - skoro uznał zasadniczo za wiarygodne zeznania powoda - w jakim zakresie dał mu wiarę i dlaczego skoro te zeznania różniły się od siebie co do opisu rozmowy. Było to istotne tym bardziej, że Sąd Rejonowy miał na uwadze, że zeznania powoda składane w toku postępowania sądowego różniły się od zeznań P. M. odnośnie tego, czy prosiła ona o zachowanie przekazanych mu informacji w tajemnicy (jak twierdził powód), czy wskazywała jedynie na to, że sprawa jest dla niej delikatna (jak wskazywała P. M.). Zdaniem Sądu pierwszej instancji rozbieżności te mogły wynikać z upływu czasu oraz różnej interpretacji słów, które wtedy padły.

Ustalenia powyższe, zdaniem Sądu Okręgowego, były błędne. Nie jest wystarczająca ocena, iż dostrzeżone rozbieżności mogły wynikać z upływu czasu oraz różnej interpretacji słów, które padły na spotkaniu albowiem dotyczyły one kluczowych w sprawie okoliczności a mianowicie stanu wiedzy powoda po rozmowie z P. M. Sąd pierwszej instancji podnosił, że zeznania powoda różnią się też w szczegółach od wyjaśnień składanych przez niego w postępowaniu wyjaśniającym prowadzonym przez pracodawcę oraz twierdzeń zawartych w pozwie, w szczególności co do tego, czy powód poinformował M. R. o treści rozmowy przeprowadzonej z P. M., podczas której podzieliła się ona swoimi obawami co do zdarzeń, które mogły mieć miejsce na imprezie w restauracji P.

Powyższe rozbieżności mają w ocenie Sądu odwoławczego bardzo istotne znaczenie w ocenie zaistniałego stanu faktycznego albowiem w dacie składania wyjaśnień w styczniu 2017 r. w postępowaniu prowadzonym przez pracodawcę powód lepiej pamiętał zdarzenie a nadto - co ważniejsze – nie zapadła jeszcze decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę, powód nie miał świadomości konsekwencji naruszenia obowiązków i nadal był pracownikiem banku.

Sąd Okręgowy uznał, że z żadnego dowodu wbrew twierdzeniom powoda nie wynika aby świadek P. M. powiedziała M. M. o tym jaką przyczynę wypowiedzenia wskazała w swoim oświadczeniu złożonym do kadr. Potwierdza to

treść zeznań powoda ze stycznia 2017 r. albowiem wynika z nich, że powód jedynie stwierdza, że świadek rozmawiała z nim już po złożeniu wypowiedzenia a nie rozmawiała o samym wypowiedzeniu. Powód zeznał, że P. M. mówiła, że M. R. prawdopodobnie coś jej zrobił i że się go boi. Powód wówczas stwierdził, że nie myślał, że należy tę sprawę zgłosić, bo świadek M. zgłosiła to już do kadr to kadry zajmą się tą sprawą. Z jego zeznań nie wynika jednak aby świadek M. dokładnie wskazała co w rzeczywistości przekazała kadrom co z kolei świadczy o tym, że powód nie mógł obiektywnie ocenić czy informacja świadek M. skierowana do kadr była wystarczająca aby pracownicy HR podjęli jakiegokolwiek działania przewidziane obowiązującym Zarządzeniem. Dlatego też tym bardziej informacja P. M. nie zwalniała go z obowiązku zawiadomienia pracodawcy.

Zeznania powoda w kontekście tej okoliczności - zdaniem Sądu – wskazywały wiele wewnętrznych sprzeczności. Gdyby faktycznie P. M. przekazała powodowi informację, iż kadrom przekazała jako przyczynę wypowiedzenia popełnienie konkretnego przestępstwa wobec jej osoby przez M. R. to dla czego powód twierdził w swoich zeznaniach, że P. M. mówiła mu, że „prawdopodobnie M. R. coś jej zrobił ale nic chciała powiedzieć co dokładnie”; „Dawała mi do zrozumienia, że doszło ze strony M. R. wobec jej osoby do zachowań bardzo nieetycznych”. Sprzeczności te nie zostały przez powoda wyjaśnione w sposób logiczny i przekonujący.

Sam powód zresztą w swoich zeznaniach operuje bardzo ogólnymi sformułowaniami dotyczącymi zdarzenia „zachowania nietyczne w kontekście relacji męsko-damskich”, „nietyczne zachowanie”; „niespójne informacje” nie nazywając zdarzenia bardziej konkretnie. Na marginesie można dodać, że gdyby rzeczywiście podczas rozmowy świadek M. wprost nazwała czyn, którego miał się dopuścić M. R. to wówczas powód miałby informację o popełnieniu przestępstwa a nie tylko podejrzenie o zaistnienie czynu karalnego co tym bardziej obligowałoby by go do podjęcia działań zgodnych z obowiązującymi zasadami.

Dodatkowo, jak wynika z postępowania dowodowego podczas zeznań składanych przed Sądem 28 marca 2018 r., świadek P. M. zeznała, że powiedziała powodowi, że została bardzo skrzywdzona przez M. R. W zeznaniach złożonych przed Sądem Rejonowym 5 listopada 2018 r. powód zeznał, że św. M. stwierdziła

(...), że podejrzewa, że ktoś ją skrzywdził. Na moje pytanie kto, nie chciała odpowiedzieć, natomiast powiedziała, że nie przyjdzie do oddziału, dlatego, że boi się M. R.". Świadek P.M. w swoich zeznaniach wskazała też, że na pewno nie mówiła powodowi, aby nikomu nie wspominał o tym, że została skrzywdzona przez M. R. Dodała też, że jest „pewna, że powiedziałam, że zostałam skrzywdzona i nie chcę widzieć R. na oczy”. Było to w ocenie Sądu odwoławczego istotne albowiem dotyczy okoliczności, na którą powołuje się M. M., iż to św. P. M. powiedziała mu, żeby nikomu nic nie przekazywał.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji całkowicie pominął te zeznania i dał wiarę w tym zakresie zeznaniom powoda nieustosunkowując się do sprzeczności w zeznaniach św. M. i powoda. Jednocześnie Sąd Rejonowy nie wskazał, dlaczego to właśnie powód miał lepiej niż P. M. pamiętać to, czy zabroniła mu ona dzielenia się przekazanymi informacjami na forum zakładu pracy.

Ponadto, nadal uznając za „zasadniczo” wiarygodne zeznania powoda Sąd wskazał na rozbieżności pomiędzy zeznaniami powoda składanymi przed sądem w zakresie informowania M. R. o podejrzeniach P. M., a wyjaśnieniami, które były składane przez powoda na etapie prowadzenia przez pozwanego postępowania wyjaśniającego tłumacząc to niepamięcią w chwili składania zeznań co nie jest przekonywującym argumentem. Pomimo dostrzeżenia tej rozbieżności nietrafnie Sąd pierwszej instancji uznał, że rozbieżności te - na korzyść twierdzeń powoda i jego wersji rozmowy przeprowadzonej z P. M. - mogą wynikać z upływu czasu i różnej interpretacji słów, które wtedy padły.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji błędnie ocenił ten zgromadzony materiał dowodowy w świetle całokształtu zaistniałego stanu faktycznego. Błędne jest bowiem zdaniem Sądu Okręgowego ustalenie, że świadek P. M. podczas rozmowy z powodem nie wskazała wprost, kto ją skrzywdził. Brak jest podstaw, zdaniem Sądu Odwoławczego, do odmowy wiary zeznaniom świadka M. albowiem w toku postępowania dowodowego nie wykazano w żaden sposób aby świadek P. M. miała jakikolwiek powód zeznawać nieprawdę. Dodatkowo należy przypomnieć, że to sam powód w postępowaniu wewnątrzzakładowym zeznał wyraźnie, że P.M. powiedziała mu, że prawdopodobnie coś jej zrobił M. R. i

że się go boi. Zeznania te nie zostały zakwestionowane przez powoda w toku postępowania sądowego.

Dalej Sąd drugiej instancji wskazał, że jak zeznała P. M. o zajściu rozmawiała też z innymi osobami uczestniczącymi również w imprezie w restauracji P. - między innymi z M. K., A. F., B. C., K. R. Świadek M. z racji tego, że nie pamiętała części pobytu w restauracji próbowała ustalić co się wydarzyło, co uczestnicy imprezy widzieli a w konsekwencji jak zeznali wszyscy w zasadzie świadkowie - w banku krążyły o tej sytuacji różne plotki. To, że takie plotki krążyły w banku potwierdził również sam powód. Oznacza to, że M. M. nie miał podstaw do twierdzenia, że P. M. domaga się od niego dyskrecji, tak żeby nikt inny o jej podejrzeniach nie wiedział skoro miał świadomość, że wiele osób o tym wie i też wie, do kogo P. M. kieruje swoje podejrzenia co potwierdził w swoich zeznaniach składanych w postępowaniu wyjaśniającym prowadzonym przez pracodawcę mówiąc, że w trakcie tygodnia, do dnia rozmowy z P. M. były plotki, że mogło dojść do zachowań nieetycznych i że na pewno więcej niż 1 osoba przekazała mu takie informacje.

W związku z powyższym Sąd drugiej instancji stwierdził, że zeznania M. M. w zakresie tego, czy P. M. prosiła go o zachowanie przekazanych mu informacji w tajemnicy oraz co do wskazania osoby potencjalnego sprawcy stoją w wyraźnej sprzeczności z zeznaniami samej P. M., w których wskazała, że na pewno tego nie mówiła a powód nie wyjaśnił w sposób przekonujący swoich twierdzeń w tym zakresie, że sobie tego nie życzyła. W ocenie Sądu Okręgowego mając na uwadze powyższe okoliczności a w szczególności zeznania P. M. ale również zeznania samego powoda i poczynione na ich podstawie inne ustalenia Sądu, przyjęcie, że P. M. nie powiedziała powodowi kto ją skrzywdził, było błędne. Zdaniem Sądu Okręgowego rozpoznającego niniejszą sprawę nieuprawnione były zatem też twierdzenia i ocena zeznań powoda poczyniona przez Sąd pierwszej instancji, że P.M. zakazała powodowi podejmowanie działań i zgłaszania sprawy do pracodawcy. Wszystkie okoliczności powinny zatem w konsekwencji prowadzić do odmowy uznania przez Sąd Rejonowy zeznań powoda w tym zakresie za wiarygodne a uznanie za wiarygodne zeznań świadka P. M. co do tego, że nie zabraniała powodowi podjęcia jakichkolwiek działań.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w wyniku uzyskanych od P. M. informacji powód M. M. powinien w sposób bezwzględny podjąć działania wynikające z wówczas obowiązujących go zasad postępowania a więc skontaktować się z jedną z wyznaczonych osób albowiem relacja jego podwładnej P. M. zawierała co najmniej informację o potencjalnym naruszeniu przepisów prawa lub norm etycznych a także uzasadniała podejrzenie tego naruszenia. Mając na uwadze zachowanie M. M. po rozmowie z P. M. dla Sądu Okręgowego było oczywiste, że powód tak właśnie interpretował te okoliczności. Czymże innym można wytłumaczyć działania powoda, który udał się jednak do swojego bezpośredniego przełożonego M. R. i poinformował go o treści rozmowy z P. M. Gdyby rzeczywiście nie uznawał tego za ważną informację nie powiadamiałby nikogo.

Jak wynika z wówczas obowiązujących zasad postępowanie zgodne z najwyższymi standardami etycznymi jest podstawowym obowiązkiem pracownika i każdy zobowiązany jest przestrzegać tych zasad. Bank (...) zachęcał swoich pracowników do zgłaszania wszelkich pytań i wątpliwości dotyczących działań nieetycznych, dyskryminacji i molestowania oraz do zgłaszania ewentualnych przypadków naruszenia tych lub innych przepisów i regulacji. Dodatkowo przepisy wewnętrzne Banku w sposób jednoznaczny wprowadzają do stosowania zasady podejmowania takich działań, które nie prowadziłyby do powstawania konfliktu interesów prowadzących do sprzeczności pomiędzy interesem prywatnym pracownika a obowiązkami wynikającymi z zatrudnienia w Banku zwłaszcza w sytuacji, kiedy informacja dotyczy bezpośredniego przełożonego, którego w takiej sytuacji nie należałoby zawiadamiać.

Powód nie podjął żadnych działań, poza przekazaniem tej informacji jedynie samemu M. R., czyli potencjalnemu sprawcy, co niewątpliwie nie wpłynęło właściwie na wyjaśnienie sprawy. To powód podjął decyzję - wbrew temu, do czego zobowiązywały go obowiązujące zasady - aby nie zgłaszać potencjalnego naruszenia prawa i norm etycznych właściwym organom i osobom u pozwanego. Dodatkowo istotną okolicznością było również to, że sam powód w styczniu 2017 r. wskazywał, że poinformował M. R., że P. M. złożyła wypowiedzenie właśnie z uwagi na jego czyn. Nie ulega zatem wątpliwości, że powód wiedział kogo

podwładna P. M. wskazuje jako potencjalnego sprawcę, a mimo to przekazał tę informację wyłącznie właśnie tej osobie.

Jeżeli nawet powód czułby się zobowiązany w pierwszej kolejności powiadomić o powyższym swojego przełożonego to z całą pewnością jego poważne wątpliwości powinno wzbudzić dalsze zachowanie M. R., który kontaktował się z powodem, próbując uzyskać więcej informacji o osobie samej P. M. czyli o osobie, która stawiała mu tak poważne zarzuty. To zachowanie tym bardziej powinno go skłonić do podjęcia działań zgodnie ze znanymi zasadami. Działanie powoda było ponadto nieetyczne ze względu na informowanie o podejrzeniach i zarzutach P.M. samego podejrzanego.

W odniesieniu do zachowania przełożonych powoda, w szczególności J. O. i T. P., którzy jak stwierdził Sąd pierwszej instancji powziawszy wiedzę o zdarzeniu, postanowili nie nadawać mu żadnego biegu, o ile plotki ucichną, Sąd drugiej instancji stwierdził, że wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego taki przebieg zdarzeń nie wynika z zeznań świadek J. O. oraz T. P. Zeznająca w charakterze świadka J. O. ówczesna Dyrektorka Departamentu Klientów Zamożnych, w chwili składania zeznań niebędąca już pracownikiem Banku wskazała, że rzeczywiście w październiku 2015 r. do związków zawodowych wpłynął anonim, w którym była mowa, że na imprezach służbowych panuje rozprężenie i dzieją się różne rzeczy. W anonimie nie podano wówczas żadnych szczegółów a więc nie można było formalnie podjąć na tej podstawie postępowania. Świadek zeznała ponadto, że faktycznie o podejrzeniach P. M. mówiło dużo osób w formie plotek jednakże jedynie to do powoda jako do przełożonego zgłosiła sama P. M. Zeznała również, że w związku z tymi plotkami rozmawiano wówczas z M. R., który wszystkim podejrzeniom zaprzeczył i powiedział, że to musi być wynik zemsty któregoś z pracowników zwolnionych z banku. A decyzja o nie wszczynaniu postępowania była związana z tym, że nie było wówczas konkretnego zgłoszenia, a nadto bank był zaangażowany w tym czasie w dwa poważne postępowania dotyczące innych oddziałów i zarzutów mobbingu. W świetle zatem szczegółowych zeznań świadka O. zdaniem Sądu drugiej instancji, uznanie, że zachowanie przełożonych było na tyle nieetyczne, że wpływało na ocenę zachowania samego powoda jest nieuprawnione. Nadto również dokonywanie oceny zachowania powoda, który znał

swoje obowiązki przez pryzmat zachowań innych osób nie może stanowić okoliczności usprawiedliwiającej brak prawidłowego działania w zaistniałej sytuacji. Podkreślenia wymaga, że skoro pracodawca w ustalonych wewnętrznych procedurach odwołuje się do najwyższych standardów etycznych, to logicznym wydaje się, że standardy te, w przypadku uzyskania wiedzy, że jeden z pracowników stał się ofiarą molestowania seksualnego, wymagać powinny przede wszystkim udzielenia pomocy ofierze takiego zachowania. Trzeba przy tym zwrócić uwagę, że powód zajmował wówczas stanowisko szczebla kierowniczego i jego działanie winny cechować szczególne standardy zachowań i unikanie konfliktu interesów. Zachowanie powoda naruszało też obowiązek zapewnienia, że stosunki pracownicze opierają się na profesjonalizmie i poszanowaniu innych.

W okolicznościach niniejszej sprawy takiego działania po stronie powoda z całą pewnością zabrakło co w ocenie Sądu Okręgowego pozwalało na stwierdzenie na ruszenia pracowniczego obowiązku zgodnie z którym każdy pracownik, który uzyskał wiedzę o pracownikach, którzy stali się ofiarami molestowania powinien to zgłosić swoim przełożonym lub innym organom w banku.

W odniesieniu do zarzutów naruszenia prawa materialnego art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. Sąd drugiej instancji stwierdził, że przyczyny uzasadniające wypowiedzenie były dobrze znane powodowi w świetle ich omówienia na spotkaniu, na którym wręczono mu wypowiedzenie co wynika z zeznań m. in. świadka K. a nadto jest bezsporne w świetle wcześniejszych zeznań powoda w postępowaniu wewnątrzzakładowym prowadzonym przez pracodawcę. Istotne w sprawie jest to, że powód M. M. zajmował kierownicze i odpowiedzialne stanowisko, zgodnie z zakresem obowiązków reprezentował interesy pozwanego, zarządzał zespołem pracowników. Niewątpliwie powinno to się wiązać to z zaufaniem pracodawcy do osoby pracownika.

Jak wynikało ze zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie powód po uzyskaniu informacji od P. M. o jej zarzutach poinformował jedynie potencjalnego sprawcę i negatywna ocena tego zachowania polegająca na niezawiadomieniu wbrew konkretnemu obowiązkowi osób wskazanych w obowiązujących u pracodawcy zasadach nie może być zależna od działań innych osób i wyciągania lub nie konsekwencji wobec innych pracowników.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle ustaleń stanu faktycznego, zarzuty apelacji odnoszące się do naruszenia przepisów prawa materialnego art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. należało uznać za zasadne.

Zdaniem Sądu Okręgowego zachowanie powoda było sprzeczne z obowiązującymi go zasadami postępowania w sytuacji pozyskania wiedzy od swojej podwładnej P. M. na temat potencjalnie nagannego zachowania M. R. a nadto nieetyczne albowiem to jemu P. M. przekazała informacje o tym zdarzeniu.

Znaczenie przy ocenie zachowania powoda ma też i ta okoliczność, że powód zajmował stanowisko kierownicze, co zresztą było przyczyną zgłoszenia się do niego P. M. a w konsekwencji pracodawca miał prawo oczekiwać, że powód zachowa się etycznie i zgodnie z obowiązującymi zasadami w spółce. Brak takiego zachowania w sposób oczywisty rodziło brak zaufania do profesjonalizmu powoda oraz prawidłowości wykonywania przez niego wszystkich obowiązków pracowniczych. Powód zajmował stanowisko kierownicze, odpowiedzialne, kierował i zarządzał zespołem ludzi, bezpośrednio reprezentował interesy pracodawcy. Trudno zatem oczekiwać od pozwanego, że pomimo „nieprawidłowego” zachowania powoda, nie utraci on do niego zaufania (w szczególności ze względu na zajmowane przez powoda stanowisko). A już sama w sobie utrata zaufania może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem były prawdziwe, konkretne i rzeczywiste.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawach przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 3 (nieważność postępowania) oraz pkt 4 (oczywista zasadność skargi kasacyjnej) k.p.c.

Wskazano, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ponieważ po wnikliwej analizie całego materiału dowodowego przedłożonego do akt sprawy, uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji oraz uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji już *prima facie* widać, że Sąd drugiej instancji rozpoznając apelację pozwanego Banku w zasadzie ograniczył się do odmiennej oceny zeznań powoda i

świadka P. M. na tle tego, jaką informacją dysponował powód w zakresie rzekomego zdarzenia mającego miejsce na imprezie integracyjnej pracowników i współpracowników banku, odbywającej się poza miejscem i czasem pracy. Po odmiennej ocenie tychże zeznań w kontekście całego materiału dowodowego (z którą to oceną powód nie może i nie polemizuje z uwagi na zakaz zawarty w art. 398³ § 3 k.p.c.) Sąd drugiej instancji przeszedł wprost do oceny tak ustalonego stanu faktycznego w kontekście złożonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Tym samym Sąd drugiej instancji bez jakiegokolwiek lub bez szerszego komentarza przeszedł obok wielu wniosków i zarzutów, jakie w toku postępowania wysuwał powód, które mogły mieć oczywiście znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zdaniem skarżącego, Sąd drugiej instancji nie zauważył, że:

1. Powód podnosił, iż natura wskazanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzenie (utrata zaufania) wymaga rozważenia tego zarzutu w świetle całokształtu okoliczności sprawy i relacji pozwanego banku z wszystkimi pracownikami dysponującymi wiedzą taką jak powód, a nie sprowadzenia tej utraty zaufania do indywidualnej relacji „powód-pozwany”. Powód, w ślad za przytoczonym w treści pism procesowych orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazywał, że skuteczne wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z powodu utraty zaufania nie może być dokonywane arbitralnie. Z ustalonego w sprawie przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego, którego nie zanegował Sąd drugiej instancji wynika jednoznacznie, że wiedzę o rzekomym nieetycznym czynie wobec P. M. wiedział szereg pracowników pozwanego Banku, w tym zajmujących równorzędne stanowisko jak powód i czerpiących swą wiedzę również z rozmów z P. M. (m.in. M. K.). Powód nadto wnosił w piśmie z 14 lipca 2017 r. o zobowiązanie przez Sąd pierwszej instancji pozwanego do przedłożenia całości akt wewnętrznego postępowania i listy pracowników, którzy również wiedzieli o zdarzeniu, celem wykazania, że (a) wiedza zdarzeniu była powszechna i (b) pozwany pracodawca wybiórczo i w sposób zupełnie dowolny i naruszający zasady równego traktowania w zatrudnieniu rozwiązał umowę o pracę tylko z powodem. Wnioski te (punkty 5 - 7 pisma powoda z 14 lipca 2017 r.) nie zostały w żaden sposób rozpoznane przez Sąd pierwszej

instancji (co jest niejako zrozumiałe w przypadku uwzględnienia powództwa na podstawie samych zeznań świadków) i Sąd drugiej instancji (co jest zupełnie niezrozumiałe, jeśli Sąd drugiej instancji inaczej oceniając materiał dotychczasowy dowodowy nie dokończył przerwane go postępowania dowodowego przez Sąd pierwszej instancji). W ocenie powoda Sąd drugiej instancji nie zauważył szeregu zarzutów i wniosków, jakie wysuwał wobec treści wypowiedzenia powód, ograniczając się jedynie do zbadania prawdziwości fragmentu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W ocenie powoda, pobieżną i wyrywkową analizę całości akt sprawy przez Sąd drugiej instancji paradoksalnie potwierdza chociażby sam fakt, że dopiero na skutek wniosku pozwanego o uzupełnienie wyroku, Sąd drugiej instancji dodał do wydanego 18 kwietnia 2019 r. wyroku punkt III, w którym zasądził od powoda zwrot wypłaconego mu świadczenia na skutek wydania wyrokowi Sądu pierwszej instancji rygoru natychmiastowej wykonalności.

2. Sąd pierwszej instancji po przesłuchaniu na rozprawie 5 listopada 2018 r. dwóch świadków – A. F. i J.O., których zeznania obaliły twierdzenia zawarte w ośw. o rozw. umowy o pracę za wypowiedzeniem, iż brak reakcji powoda na powziętą informację uniemożliwił pozwanemu reakcję, pod niejako wpływem mocy tych zeznań, przerwał kontynuowanie postępowania dowodowego (m.in. oddalając istotne wnioski dowodowe powoda o przesłuchanie w charakterze świadków R. B. i M. K.; pomijając pozostałe wnioski dowodowe powoda), uznając że dotychczas zgromadzony materiał dowodowy wystarczający jest do uznania powództwa w całości. Powód sygnalizował, kierując się względami ostrożności procesowej, te okoliczności Sądowi drugiej instancji w pisemnej i ustnej odpowiedzi na apelację, który to Sąd jednak nie uznał za zasadne dokończenie postępowania dowodowego, choć przyjął odmienną ocenę stanu faktycznego wpływającego z ograniczonego względu wniosków powoda materiału dowodowego. Tymczasem wnioski te mogły dodatkowo jednoznacznie wskazać na fakt, iż (a) wiedzę o rzekomym incydencie miał szereg pracowników pozwanego banku, w tym była to wiedza od P.M., lub nawet zaobserwowana (b) w istocie do żadnego nieetycznego zachowania wobec P. M. nie doszło, a była to jedynie uknuta intryga celem uzyskania wysokiego zadośćuczynienia, w co pozwany Bank „dał się złapać”. Aktualny stan postępowań karnych jednoznacznie wskazuje, że do żadnego nieetycznego zachowania na

omawianej imprezie we wrześniu 2015 r. wobec P. M. nie doszło, a rację miał powód oceniając, iż w omawianym przypadku nie ma żadnych uzasadnionych podejrzeń co do nieetycznego zachowania wobec swojej podwładnej, z uwagi na zdarzenie poza miejscem i czasem pracy i mające się dokonać pod wpływem alkoholu.

3. Powód wskazywał, że nie był świadkiem zdarzenia, które miało się wydarzyć poza miejscem i czasem pracy, na suto zakrapianej alkoholem imprezie integracyjnej. W ocenie powoda charakter imprezy, fakt że uczestnicy zdarzeń pozostawali pod wpływem alkoholu świadczyło o zupełnym rozerwaniu związku wydarzenia z instytucją pracowniczego podporządkowania pracownikowi pracodawcy. Zdaniem powoda, przepisy powszechnie obowiązującego prawa nie dają podstaw do rozciągania pracowniczych obowiązków na zdarzenia mające miejsce poza miejscem i czasem pracy, jak w niniejszej sprawie. Powód wskazywał, że odnośnie niektórych grup zawodowych (sędziowie, prokuratorzy, adwokaci, radcowie prawni) obowiązujące przepisy mogą nakładać pewne obowiązki także na zachowania w życiu pozazawodowym, lecz takich przepisów powszechnie obowiązujących brak jest wobec pracowników banku, a władztwo banku jako pracodawcy nie może być na tę sferę rozciągane przepisami wewnątrzzakładowymi. Tymczasem argumentacja ta zupełnie nie była rozważana przez Sąd drugiej instancji (Sąd pierwszej instancji niejako pominął rozważania tych okoliczności przyjmując dalej idące twierdzenia powoda o całkowitej niezasadności postawionego mu zarzutu z powodu jego nieprawdziwości).

4. Powód podnosił, iż treść złożonego mu oświadczenia jest nieprawdziwa (co zauważyły Sądy obu instancji) wskutek odwoływania się do nieobowiązujących jeszcze przepisów wewnątrzzakładowych. Już sama ta formalna niezgodność świadczy o nieprawdziwości złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Kwestia ta została jednak w zasadzie zignorowana przez Sąd drugiej instancji, pomimo diametralnie innego ujęcia obowiązków nakładanych przez zarządzenie nr (...)/DMZ Prezesa pozwanego Banku z 30 października 2015 r. i Załącznika do ZP (...)/2014. Obowiązujące powoda Zasady zawarte w Załączniku do ZP (...)/2014 na stronie 21, do których odwoływał się Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu swojego wyroku jednoznacznie wskazywały, że dotyczy to

zachowań „w miejscu pracy”. Nie zostało to jednak zauważane i poddane subsumpcji przez Sąd drugiej instancji, pomijając już okoliczność (nie zanegowaną przez Sąd drugiej instancji), że szereg pracowników na szczeblu niższym lub równym powodowi nie odczytywało tych postanowień zawartych w Załączniku (okazywanych im w trakcie przesłuchania na rozprawie) jako nakazu zgłaszania pracodawcy podejrzeń incydentów takich, jak ten z września 2015 r. Świadczyło to zdaniem powoda, co słusznie potwierdził Sąd pierwszej instancji, o braku wystarczającej precyzyjności kategoryczności postanowień tychże aktów.

5. Finalnie, powód podniósł, że w wypowiedzeniu pracodawca wskazał kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę, z których żadna zdaniem powoda nie była prawdziwa lub uzasadniona. Tymczasem Sąd drugiej instancji skoncentrował się jedynie na przyczynie wskazanej w pkt 1 lit. a), stwierdzając, że jest ona uzasadniona, a nie rozważając w wdanym przez siebie orzeczeniu prawdziwości lub zasadności pozostałych przyczyn. *Nota bene*, warto zauważyć, że Sąd drugiej instancji zdaje się nie zauważać, że w uzasadnieniu wydanego przez siebie wyroku literalnie w ostatnim akapicie na str. 30 cytuje nieobowiązujące jeszcze postanowienia z 30 października 2015 (Zarządzenie (...)/DMZ), choć wcześniej w swych rozważaniach na str. 21-22 potwierdził stanowisko Sądu pierwszej instancji, że zasady te nie mogły wiązać powoda. Mylenie treści tych postanowień przez Sąd drugiej instancji, w sytuacji gdy wcześniej obowiązujące zasady były mniej jednoznaczne i miękkie (uzasadnione podejrzenia, wątpliwości), niż późniejsze (wiedza, informacje) świadczy w ocenie powoda o powierzchownym rozpoznaniu istoty sprawy oraz wniosków, zarzutów i twierdzeń powoda co do wadliwości złożonego wypowiedzenia umowy o pracę. Powód wskazywał także Sądowi pierwszej i drugiej instancji, że w przypadku postawienia pracownikowi przez pracodawcę kilku przyczyn rozwiązania stosunku pracy, te prawdziwe powinny pozostawać „w istotnej proporcji” do tych nieprawdziwych. Niestety, również i ta kwestia została w całości przez Sąd drugiej instancji pominięta i niepoddana jakiegokolwiek analizie, tak zresztą jak najdalej idący zarzut powoda, że w świetle całokształtu okoliczności faktycznych i prawnych, złożone powodowi wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami zawartymi w art. 8 k.p. i zasadami równego traktowania pracowników w rozwiązywaniu umowy o pracę (art. 11² k.p.).

Wszystkie to powyższe argumenty, a zwłaszcza niezbite i widoczne nawet po pobieżnej analizie zaniechania Sądu drugiej instancji świadczą w ocenie skarżącego o spełnieniu przesłanki oczywistego uzasadnienia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, zwłaszcza, że również poboczne wątki dotyczące granic pracowniczego podporządkowania zasługują na analizę i wypowiedź Sądu Najwyższego.

W przypadku braku podzielenia przez Sąd Najwyższy powyższych wywodów, strona skarżąca wskazała także na okoliczność, że całkowite pominięcie szeregu wniosków dowodowych powoda w przypadku przyjęcia odmiennej oceny zgromadzonego materiału dowodowego przez Sąd drugiej instancji świadczy też może o pozbawieniu powoda możliwości obrony swych praw. Sąd drugiej instancji zdaje się, że nie zauważył, że Sąd pierwszej instancji przerwał prowadzenie postępowania dowodowego, gdyż po zeznaniach świadka A. F. i zwłaszcza J. O. uznał, że zgromadzono wystarczający materiał dowodowy do uwzględnienia powództwa w całości. Nierozpoznane wnioski dowodowej powoda (z dokumentów i zeznań świadków) były w ocenie powoda jednak na tyle istotne, że po ich przeprowadzeniu Sąd drugiej instancji mógł jednak dojść do odmiennego wniosku, niż ten który zawarł w uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia. Także brak wypowiedzenia się Sądu drugiej instancji co do niektórych zarzutów powoda (jak zarzut naruszenia przez pozwanego art. 8 k.p., art. 11² k.p.) może również świadczyć o powyższym uchybieniu.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

A) odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na brak okoliczności uzasadniających przyjęcie jej do rozpoznania w rozumieniu art. 398⁹ §1 k.p.c.;

ewentualnie o:

B) oddalenie skargi w całości jako bezzasadnej.

W każdym przypadku o:

C) zasądzenie od skarżącego na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje nieważność postępowania (art. 398⁹ § 1 pkt 3 k.p.c.) oraz skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 3 i 4 k.p.c.

W pierwszej kolejności należy rozważyć najdalej idący zarzut skarżącego, czyli zarzut nieważności postępowania. Skarżący dopatruje się nieważności z uwagi na pozbawienie go prawa do obrony (art. 379 pkt 5 k.p.c.), które to miało wynikać z braku uzupełnienia postępowania dowodowego oraz nierozpoznania zarzutów naruszenia art. 8 k.p. i art. 11² k.p. Należy zatem wskazać, że zgodnie z art. 224 § 1 k.p.c. przewodniczący zamyka rozprawę po przeprowadzeniu dowodów i udzieleniu głosu stronom. Z kolei Kodeks postępowania cywilnego w momencie rozpoznawania niniejszej sprawy w pierwszej instancji regulował instytucję pominięcia dowodów w art. 207 i 217 k.p.c. (które obecnie są uchylone). Natomiast w żadnym przepisie Kodeksu postępowania cywilnego nie przewidziano możliwości „przerwania” postępowania dowodowego, zatem twierdzenie, że Sąd Rejonowy „przerwał” postępowanie dowodowe, bo uznał, że dysponuje już wystarczającym materiałem dowodowym jest całkowicie bezpodstawne. Sąd pierwszej instancji

mógł oddalić wnioski dowodowe powoda, jeżeli uznał je za spóźnione albo nieprzydatne dla rozpoznania sprawy, ale nie dlatego, że „przerywał” postępowanie dowodowe. Warto przy tym zauważyć, że Sąd Okręgowy wprost ocenił, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził wszystkie niezbędne dowody, a zatem nie dostrzegł potrzeby uzupełnienia postępowania dowodowego, a jedynie dokonał odmiennej jego oceny. Nie sposób przy tym uznać, że pozbawił tym samym powoda możliwości obrony, ten bowiem składał wnioski dowodowe, które, co istotne, zostały oddalone przez Sąd pierwszej, a nie drugiej instancji.

Natomiast w odniesieniu do twierdzeń o nierozpoznaniu zarzutów naruszenia przez pozwanego pracodawcę art. 8 k.p. i 11² k.p. w wyniku wręzonego wypowiedzenia umowy o pracę, to choć Sąd Okręgowy nie przytoczył tych przepisów wprost, to jednak wskazał, że na ocenę zachowania powoda, które doprowadziło do wypowiedzenia mu umowy o pracę, nie wpływa zachowanie pracodawcy, który nie reagował na pojawiające się plotki, jak również fakt, że także inni pracownicy wiedzieli o zdarzeniu, które miało mieć miejsce podczas imprezy firmowej z udziałem przełożonego powoda i jego podwładnej. Nie można zatem podzielić zapatrywania, że Sąd tych okoliczności nie rozważył.

Przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest natomiast wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do

rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Nie można uznać, że skarżący w niniejszej sprawie wykazał, aby skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona. Skarżący, chociaż formułuje liczne zarzuty względem postępowania Sądu Okręgowego i zaznacza, że nie polemizuje z ustaleniami faktycznymi dokonanymi przez ten Sąd, to jednak w istocie ogranicza się niemal wyłącznie do polemiki z oceną dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy, a także z oceną prawnej niniejszej sprawy.

Należy podkreślić, że Sąd Okręgowy nie negował w żadnym miejscu, że powód nie był jedynym pracownikiem, który wiedział o zdarzeniu z udziałem P. M., również od niej samej, wręcz przeciwnie, Sąd wprost to potwierdził. Zatem zarzuty dotyczące nieprzeprowadzenia dodatkowych dowodów na tę okoliczności, jak również pominięcia tych okoliczności są całkowicie bezpodstawne i z pewnością nie świadczą o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Generalnie należy wskazać, że strona skarżąca jedynie wskazuje pewne elementy stanu faktycznego niniejszej sprawy, które w jej ocenie przemawiać mają na korzyść powoda. Polemika taka nie może jednak prowadzić do uznania oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Nie jest również prawdą, że Sąd drugiej instancji odniósł się tylko do jednej z przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Sąd badał zasadność zarzutów pracodawcy względem powoda dotyczących jego zachowania związanego z wydarzeniami związanymi z imprezą integracyjną, która miała miejsce 11 września 2015 r., do którego to zachowania odnosiły się wszystkie przyczyny wskazane przez pracodawcę. Sąd Okręgowy dokonał przy tym oceny zarówno naganności samego zachowania powoda, jak i tego, czy takie zachowanie mogło stanowić powód utraty zaufania do niego.

Zupełnie niezrozumiałe jest z kolei, w jaki sposób o nieprawidłowości rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji miałyby świadczyć konieczność uzupełnienia wydanego wyroku. Ta sytuacja w żaden sposób nie świadczy o oczywistym

naruszeniu prawa materialnego czy procesowego, zwłaszcza, że w wyniku uzupełnienia wyroku Sąd naprawił swoje przeoczenie.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1801).