



Sygn. akt II PSKP 119/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. C.

przeciwko Z. w P.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 sierpnia 2022 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu
z dnia 24 czerwca 2020 r., sygn. akt III APa 10/20,

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

UZASADNIENIE

J. C. wniosła o zasądzenie od Z. w P. kwoty 272.669,18 zł tytułem
odszkodowania oraz 450.000 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę
w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a
ponadto o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z 20 listopada 2019 r., VII P 15/18, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Poznaniu zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 164.171,51 zł tytułem odszkodowania oraz 100.000 zł tytułem zadośćuczynienia; w pozostałej części powództwo oddalił; kosztami postępowania obciążył w 3/5 powódkę, a w 2/5 pozwanego, pozostawiając szczegółowe rozliczenie kosztów referendarzowi sądowemu po uprawomocnieniu się orzeczenia.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka od 1 sierpnia 1997 r. była zatrudniona na podstawie kolejnych umów o pracę w M. w P. (od 1 lipca 2000 r. M. sp. z o.o. w P.), w tym od 1 lutego 1998 r. na czas nieokreślony. Z dniem 1 stycznia 2009 r. pracodawcą powódki w trybie art. 23¹ § 1 k.p. stał się Z. (Z.) w P.. Od 1 kwietnia 2009 r. pozwany powierzył powódce stanowisko kierownika działu zamówień publicznych. Pracę na tym stanowisku powódka świadczyła w pełnym wymiarze czasu pracy. Do jej obowiązków należało: koordynowanie zamówień publicznych na cele i potrzeby jednostki Z., nadzorowanie stosowania przepisów prawa zamówień publicznych, przyjmowanie i weryfikowanie dokumentów z poszczególnych jednostek Z. pod względem ich kompletności i precyzyjności w celu uruchomienia postępowania o udzielenie zamówienia publicznego, doradzanie w zakresie stosowania przepisów prawa zamówień publicznych (udzielanie informacji w zakresie stosowania przepisów prawa zamówień publicznych i sporządzanie opinii pisemnych w tym zakresie), prowadzenie właściwych postępowań o udzielenie zamówienia publicznego, wyboru wykonawców zgodnie z prawem zamówień publicznych, a także nadzorowanie pracy podległych pracowników (to jest inspektorów i podinspektorów ds. zamówień publicznych). Powódka jako kierownik działu zamówień publicznych była umocowana do reprezentowania pozwanego przed Krajową Izbą Odwoławczą. Jej bezpośrednim przełożonym był dyrektor naczelny. Praca powódki była wysoko oceniana przez pozwanego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki u pozwanego liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 6.289,08 zł za trzy ostatnie miesiące przed marcem 2013 r.

W lutym 2013 r. powódka utworzyła stronę internetową [www.\[...\]com](http://www.[...]com), na której zamieściła ogłoszenie, że zajmuje się kompleksowym doradztwem prawnym w zakresie prawa zamówień publicznych dla zamawiających, wykonawców i osób

indywidualnych. Prace nad stroną zostały ukończone 25 lutego 2013 r. i z tą datą była ona dostępna, ale tylko przez wpisanie jej dokładnego adresu internetowego w pasku przeglądarki. Nie istniała możliwość odnalezienia strony przy użyciu w wyszukiwarce słów kluczowych. Dostęp do strony mogły mieć tylko osoby, którym znany był jej dokładny adres, a więc osoby, którym powódka adres ten podała (było to kilka osób). Po 7 marca 2013 r. powódka zleciła wyłączenie strony, co też nastąpiło. Powódka, mimo założenia strony internetowej, nie zarejestrowała i nie prowadziła działalności gospodarczej. Nie zawarła też i nie wykonała jakichkolwiek umów o świadczenie usług w ramach oferty zaprezentowanej na stronie internetowej. W związku z nierozpoczęciem prowadzenia działalności gospodarczej, powódka nie złożyła pozwanemu oświadczenia o prowadzeniu takiej działalności w trybie art. 31 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 530 ze zm.). Powódka miała zamiar złożenia takiego oświadczenia i była umówiona w tej sprawie na 18 marca 2013 r. na rozmowę z zastępcą prezydenta Miasta P..

W dniu 13 marca 2013 r. do pozwanego wpłynął donos na powódkę z załączonym wydrukiem zrzutu ekranu ze strony internetowej, zawierającym informację, że powódka oferuje usługi doradcze w zakresie zamówień publicznych. W związku z tym, w dniu 13 marca 2013 r. pełniący wówczas obowiązki dyrektora pozwanego R. K. polecił sprawdzić, czy powódka złożyła oświadczenie o nieprowadzeniu działalności gospodarczej. Po ustaleniu, że oświadczenie takie złożyła (jeszcze w 2009 r.) i po przeanalizowaniu przez kierownictwo Z. (w tym p.o. dyrektora i zastępcę dyrektora ds. ekonomicznych) treści wydruku zrzutu ekranu ze strony internetowej, powódka została poproszona o wyjaśnienia. Potwierdziła założenie strony internetowej i zamieszczenie na niej ogłoszenia, jak i zamiar podjęcia czynności w zakresie opisanym w ogłoszeniu. Jednocześnie zaprzeczyła, aby zarejestrowała i prowadziła działalność gospodarczą, a także by dotychczas wykonała jakiekolwiek usługi czy zawarła umowy.

W oparciu o treść donosu i dołączonego doń wydruku zrzutu ekranu oraz na podstawie wyjaśnień powódki, że założyła stronę internetową z ogłoszeniem oraz że zamierza podjąć aktywność w tym zakresie, jak również mając na uwadze wyniki konsultacji w gronie kierownictwa Z., p.o. dyrektor pozwanego podjął decyzję o

rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany nie sprawdził, czy strona internetowa powódki działa i czy jest powszechnie dostępna. Nie sprawdził także, czy powódka rzeczywiście prowadziła działalność, świadczyła usługi lub podejmowała inne czynności w zakresie wskazanym w ogłoszeniu na stronie internetowej. Nie badał także sprawy pod kątem upływu określonego w art. 31 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych terminu 30 dni na złożenie przez powódkę (jako pracownika samorządowego) oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej, względnie, czy termin ten w ogóle rozpoczął bieg.

W dniu 13 marca 2013 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci: (-) naruszenia obowiązków dotyczących złożenia pracodawcy oświadczenia w przedmiocie podjęcia działalności gospodarczej albo świadczenia usług na rzecz podmiotów trzecich, o którym mowa w art. 31 ust. 1-5 ustawy o pracownikach samorządowych, przez faktyczne wykonywanie takiej działalności, umieszczanie ogłoszeń w sieci internet w tym przedmiocie, bez składania pracodawcy jakichkolwiek oświadczeń w tej materii wymaganych przez ustawę, (-) naruszenia szeregu zapisów obowiązującego u pracodawcy Kodeksu Etyki Pracowników Z. w P., w szczególności jego § 1 ust. 3, przez narażenie działaniem polegającym na prowadzeniu działalności gospodarczej albo świadczeniu usług w zakresie prawa zamówień publicznych, czyli w zakresie pokrywającym się w całości lub w znacznej części z zakresem obowiązków pracowniczych (które to obowiązki powinny być wykonywane przez osobę poza wszelkimi podejrzeniami o subiektywizm, stronniczość czy zaangażowanie na rzecz osób trzecich), bez informowania pracodawcy, a nadto narażenie na szwank dobrego wizerunku Miasta P. i zaufania do samorządu miejskiego w P. oraz obowiązku zachowania lojalności wobec pracodawcy i w konsekwencji utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika, (-) naruszenia art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach samorządowych przez wykonywanie zajęć dodatkowych związanych potencjalnie z obowiązkami pracowniczymi w godzinach pracy jednostki, o czym świadczy m.in. treść ogłoszenia o świadczeniu usług w zakresie zamówień publicznych.

O zwolnieniu dyscyplinarnym powódki z pracy jeszcze 13 marca 2013 r. zostały przez rzecznika prasowego Prezydenta P. poinformowane media. Rzecznik wskazał, że powódka, będąc kierownikiem działu zamówień publicznych Z., prowadziła jednocześnie działalność gospodarczą polegającą na doradztwie przy zamówieniach publicznych, jak i w przynajmniej jednym przypadku uzyskane informacje wskazują na możliwy korupcyjny charakter działań powódki. Zarzuty te w wypowiedziach do mediów potwierdził ówczesny zastępca prezydenta P., stwierdzając, że działania te mogły mieć charakter korupcyjny i jest to sytuacja niedopuszczalna, stąd natychmiastowa decyzja o zwolnieniu dyscyplinarnym z pracy. Informacje o zwolnieniu dyscyplinarnym powódki i jego przyczynach pojawiły się w dniu 13 marca 2013 r. w materiałach medialnych opublikowanych w internecie, na stronach internetowych G. , t. i Radia oraz na portalach internetowych [...], [...]1, [...]2, [...]3, zaś w kolejnych dniach (14-15 marca 2013 r.) w gazetach - w [...] dodatku do G.1 i w G. oraz na portalu internetowym [...]4.

Zatrudnienie u pozwanego było jedynym źródłem dochodów powódki, w związku z czym po rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, rozpoczęła poszukiwanie nowego zatrudnienia. W tym celu zwróciła się o pomoc do koleżanki, pracującej w bankowości, która poinformowała powódkę, że w korporacji, w której pracuje, nie znajdzie pracy z uwagi na zwolnienie w trybie dyscyplinarnym. Ponadto koleżanka pytała wśród znajomych współpracowników z korporacji, którzy mieli kontakty z przedsiębiorcami, o możliwość zatrudnienia powódki przez tych przedsiębiorców, ale po uzyskaniu informacji o trybie zwolnienia powódki, nikt nie kontynuował rozmów na ten temat. Powódka poszukiwała pracy także przez internet, jeździła na rozmowy kwalifikacyjne, ale z uwagi na zwolnienie dyscyplinarne nie mogła znaleźć pracy.

Z uwagi na utratę pracy u pozwanego i bezskuteczne poszukiwania nowej pracy, powódka z konieczności utrzymywała się z wynagrodzenia męża (zatrudnionego w Z.) i z pomocy finansowej uzyskiwanej od rodziców. Ojciec powódki, który był już emerytem, w celu wsparcia finansowego powódki podjął w kwietniu 2013 r. pracę. Pomimo uzyskiwanej pomocy, powódka nie była jednak w stanie spłacać swoich zobowiązań finansowych, w szczególności wobec banku, z którym wiązały ją umowy o kredyty gotówkowe. Pismem z 2 kwietnia 2013 r.

powódka wniosła do ubezpieczyciela o uruchomienie ubezpieczeń kredytów, czego ten jednak odmówił, powołując się na warunki ubezpieczenia, zgodnie z którymi odpowiedzialność ubezpieczyciela jest wyłączona w przypadku, gdy utrata pracy nastąpiła w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę stosunku pracy z ubezpieczonym bez wypowiedzenia (pisma z 29 i 31 maja 2013 r.). Wobec nieuruchomienia ubezpieczeń i braku spłaty kredytów, umowy kredytowe uległy rozwiązaniu i bank w dniu 2 października 2013 r. wystawił przeciwko powódce bankowe tytuły egzekucyjne, na które w listopadzie i grudniu 2013 r. nadane zostały klauzule wykonalności.

Wskutek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i okoliczności bezpośrednio z tym związanych (artykuły medialne), jak i wskutek nagłej utraty dochodów i niemożności znalezienia nowej pracy, a w efekcie powstania problemów finansowych, powódka podupadła na zdrowiu psychicznym (stała się płaczliwa, miała problemy ze snem i ataki paniki). Wpływało to na jej relacji rodzinne z dziećmi i z mężem. W związku ze złym stanem zdrowia psychicznego po zwolnieniu dyscyplinarnym, powódka już w marcu 2013 r. (po dniu 13 marca 2013 r.) rozpoczęła leczenie u lekarza rodzinnego, który rozpoznał u niej zaburzenia depresyjne i wystawiał z tego tytułu zwolnienia lekarskie. Przed zwolnieniem dyscyplinarnym z pracy powódka nie leczyła się psychiatrycznie. Od 17 maja 2013 r. powódka rozpoczęła leczenie u lekarza psychiatry, który rozpoznał u niej mieszane zaburzenia depresyjne i lękowe, a w wywiadzie odnotował, że została zwolniona dyscyplinarnie z pracy w Z. - zarzucono jej nielegalne założenie strony internetowej dotyczącej zamówień publicznych; powódka załamała się tą sytuacją. Lekarz psychiatra stwierdził, że u powódki utrzymują się dolegliwości depresyjne - między innymi obniżony nastrój, niepokój, obawy o przyszłość i byt, powódka źle sypia, nie radzi sobie z codziennymi czynnościami. W związku z tym lekarz psychiatra wystawił jej zwolnienie lekarskie na okres od 18 do 31 maja 2013 r. W trakcie kolejnych wizyt, stwierdzając utrzymywanie się powyższych objawów, lekarz psychiatra wystawiał powódce zwolnienia na dalsze okresy: - od 1 do 17 czerwca 2013 r., od 18 czerwca 2013 r. do 4 lipca 2013 r., od 5 do 22 lipca 2013 r., od 23 lipca 2013 r. do 9 sierpnia 2013 r.,

od 10 do 30 sierpnia 2013 r., od 31 sierpnia 2013 r. do 16 września 2013 r. W czasie wizyt lekarz psychiatra przepisywał powódce leki.

Od września 2013 r. (po 16 września 2013 r.) powódka podjęła pracę i była zatrudniona do czerwca 2014 r. na stanowisku ds. zamówień publicznych. Z tytułu tego zatrudnienia powódka otrzymała w 2013 r. dochód w kwocie 4.535,20 zł, a w 2014 r. dochód w kwocie 15.510,19 zł, zaś w 2015 r. dochód w kwocie 388,75 zł. Łącznie dochód powódki wyniósł 20.434,14 zł. Od 16 lipca 2014 r. do 23 sierpnia 2015 r. powódka była zarejestrowana w urzędzie pracy jako bezrobotna. Od 16 lipca 2014 r. do 11 stycznia 2015 r. pobierała zasiłek dla bezrobotnych. Łączna kwota pobranego zasiłku wyniosła 4.401,80 zł. W czasie zarejestrowania w charakterze bezrobotnej powódka poszukiwała pracy, także przez internet. We wrześniu 2015 r. powódka podjęła pracę w A. sp. z o.o. jako specjalista ds. organizacji przetargów, uzyskując z tego tytułu dochód w łącznej kwocie 5.954,03 zł. Powódka pracowała w spółce do 16 października 2015 r. W dniu 19 października 2015 r. przeciwko powódce prowadzone były postępowania egzekucyjne z wniosku banku. Egzekucja była skierowana do lokalu mieszkalnego stanowiącego odrębną nieruchomość.

W dniu 14 marca 2013 r. powódka wniosła do Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu pozew przeciwko Z. w P., domagając się przywrócenia do pracy. Wyrokiem z dnia 9 lutego 2015 r., V P 154/15, Sąd Rejonowy oddalił powództwo. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wywiódł między innymi, że w lutym 2013 r. powódka utworzyła stronę internetową, na której poinformowała, iż zajmuje się kompleksowym doradztwem prawnym w zakresie prawa zamówień publicznych dla zamawiających, wykonawców i osób indywidualnych. Poinformowała także, że swoje usługi oferuje na zasadzie umowy zlecenia i umowy o dzieło. Powódka nie prowadziła działalności gospodarczej i nie podjęła żadnych zleceń w ramach oferty zaprezentowanej na tej stronie internetowej. Sąd Rejonowy stwierdził jednak, że to, czy powódka uzyskała jakiegokolwiek zamówienie lub zlecenie, nie miało znaczenia, bowiem podjęła wszystkie czynności, które zmierzały bezpośrednio do uzyskania takich zamówień. Stworzyła stronę internetową, szczegółową ofertę, którą umieściła w sieci i pozwoliła zapoznać się z nią osobom trzecim. Ponadto skierowanie przez powódkę

oferty udzielania usług doradztwa na rzecz osób biorących udział w postępowaniach o zamówienia publiczne, przy braku zaznaczenia, że nie będzie ona udzielać porad czy też usług na rzecz osób występujących w toku postępowania o udzielenie zamówień publicznych przez Miasto P., bądź też jego jednostki budżetowe, budził uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności powódki.

Na skutek apelacji powódki, Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z 16 października 2015 r., VIII Pa 13/15, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, że powódka nie zarejestrowała działalności gospodarczej i jej nie podjęła, nie uzyskała zleceń na podstawie oferty zaprezentowanej na stronie internetowej i w efekcie nie świadczyła usług. Jednocześnie, Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że powódka podjęła wszystkie czynności, które zmierzały bezpośrednio do uzyskania zamówień. Pozwany nigdy nie weryfikował dostępności strony internetowej powódki, bazując jedynie na wydrukach zrzutów ekranu dołączonych do donosu. Wadliwe były ustalenia Sądu Rejonowego, że strona internetowa powódki była dostępna poprzez wyszukiwarkę dla osób trzecich oraz że strona była w pełni funkcjonalna. W oparciu o uzupełniający dowód z zeznań świadka - osoby, która założyła dla powódki stronę internetową - Sąd Okręgowy ustalił, że prace nad stroną zostały ukończone 25 lutego 2013 r. i z tą datą była ona dostępna, ale tylko przez wpisanie jej dokładnego adresu internetowego w pasku przeglądarki. Nie istniała możliwość jej wyszukania przy użyciu słów kluczowych. Na stronie nie działała statystyka odwiedzin. Po 7 marca 2013 r. powódka zleciła wyłączenie strony, co świadek zrobił. Sąd Okręgowy stwierdził, że strona internetowa nie była jeszcze w pełni sprawna, ponieważ nie była udostępniona przez wyszukiwarki internetowe osobom trzecim. Przez cały czas jej istnienia dostęp do strony mogły mieć osoby, którym znany był jej dokładny adres internetowy, czyli osoby, którym powódka adres ten podała. Ponadto Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka nie mogła złożyć pozwanemu oświadczenia w przedmiocie podjęcia działalności gospodarczej albo świadczenia usług na rzecz podmiotów trzecich w terminie 30 dni od podjęcia działalności (obowiązek taki wynika z art. 31 ust. 1 i 3 ustawy o pracownikach samorządowych), ponieważ

pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia przed upływem tego terminu, a nadto termin ten nawet się nie rozpoczął, gdyż powódka działalności nie podjęła, a jedynie miała zamiar to zrobić. Z tych samych względów Sąd Okręgowy stwierdził, że nie można uznać, aby powódka naruszyła Kodeks Etyki Pracowników Z. oraz naraziła na szwank dobry wizerunek Miasta P. i zaufanie do samorządu miejskiego w P., jak i obowiązek zachowania lojalności wobec pracodawcy. Podjęte przez nią działania nie miały bowiem charakteru publicznego, gdyż strona internetowa powódki nie była powszechnie dostępna osobom trzecim. Powódka zamierzała zarazem poinformować pracodawcę o podjęciu działalności gospodarczej. Ustawa o pracownikach samorządowych zabrania pracownikowi samorządowemu zajęć "pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy" (art. 30 ust. 1 ustawy). Jedyną jednak czynnością dokonaną przez powódkę było zamówienie strony internetowej, która nie była publicznie dostępna. Jednocześnie powódka nie zrealizowała żadnej umowy o świadczenie usług. Pracodawca nie udowodnił też, że powódka podejmowała dodatkowe zajęcia w godzinach pracy. W konkluzji, Sąd Okręgowy w sprawie o przywrócenie do pracy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezasadne i nieadekwatne do zarzuconych powódce zachowań.

W związku z wyrokiem przywracającym do pracy powódka w dniach 19 i 22 października 2015 r. zgłosiła pozwanemu gotowość do podjęcia pracy. W dniu 23 października 2015 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 31 stycznia 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano całkowitą utratę zaufania spowodowaną: (-) dopuszczeniem się przez powódkę naruszenia obowiązków pracowniczych przez prowadzenie strony internetowej i oferowanie usług w zakresie zamówień publicznych, co pokrywało się z jej obowiązkami służbowymi wynikającymi z zajmowanego stanowiska kierownika działu zamówień publicznych, co w rezultacie stanowiło naruszenie zakazu określonego w art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach samorządowych, (-) faktem,

że zachowanie powódki polegające na oferowaniu za pośrednictwem internetu usług w zakresie zamówień publicznych, w tym również usług dla wykonawców, pozostawało w sprzeczności z Kodeksem Etyki obowiązującym u pracodawcy oraz z zasadą lojalności wobec pracodawcy i dbałości o jego dobre imię, co stanowiło w szczególności naruszenie art. 100 § 1 pkt 4 k.p., (-) niepowiadomieniem pracodawcy przez powódkę w przedmiocie prowadzenia strony internetowej i oferowaniu usług w zakresie zamówień publicznych na rzecz podmiotów trzecich, w tym na rzecz wykonawców, co stanowiło naruszenie obowiązku określonego w art. 31 ustawy o pracownikach samorządowych, (-) faktem, że zachowanie powódki polegające na prowadzeniu strony internetowej i oferowaniu usług w zakresie zamówień publicznych na rzecz osób trzecich, w tym na rzecz wykonawców, mogło narazić pracodawcę na utratę dobrego wizerunku i zarzut braku bezstronności w wykonywaniu zleconych zadań, w szczególności w zakresie podejmowania rozstrzygnięć w postępowaniach o zamówienia publiczne. Przed złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę dyrektor pozwanego wziął pod uwagę tylko okoliczności leżące u podstaw wcześniejszego zwolnienia dyscyplinarnego, jak i ich negatywny odbiór społeczny.

Powódka wniosła odwołanie (pozew) od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, domagając się odszkodowania. Reaktywowany stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, to jest z dniem 31 stycznia 2016 r. W okresie wypowiedzenia i po tym, gdy reaktywowany stosunek pracy uległ rozwiązaniu, powódka poszukiwała nowej pracy. Wyrokiem z dnia 19 maja 2016 r., V P 2565/15, Sąd Rejonowy Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu zasądził od pozwanego na rzecz powódki 18.795 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Wyrokiem z dnia 30 listopada 2016 r., VIII Pa 127/16, Sąd Okręgowy w Poznaniu oddalił apelację pozwanego.

Od 1 lutego 2016 r. powódka ponownie leczyła się u psychiatry. Podczas wizyty tego dnia lekarz psychiatra rozpoznał u powódki mieszane zaburzenia depresyjne i lękowe oraz odnotował, że powódka "wygrała sprawę o przywrócenie do pracy", ale "przełożony dyrektor nie zgodził się z wyrokiem Sądu i odmówił jej świadczenia pracy, ponawiając zwolnienie z pracy". Powódka była uznawana za

niezdolną do pracy od 1 lutego 2016 r. do 31 lipca 2016 r. z uwagi na mieszane zaburzenia depresyjne i lękowe. Od dnia 1 sierpnia 2016 r. do 27 stycznia 2017 r. powódka pobierała świadczenie rehabilitacyjne w związku z rozpoznawanymi u niej mieszanymi zaburzeniami depresyjnymi i lękowymi o znacznym nasileniu.

W dniu 4 marca 2016 r. powódka złożyła w Sądzie Rejonowym Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu wnioski o zaniechanie do próby ugodowej datowany na 1 marca 2016 r., w którym wniosła o wezwanie pozwanego do próby ugodowej w sprawie zapłaty 700.000 zł, w tym 500.000 zł tytułem odszkodowania i 200.000 zł tytułem zadośćuczynienia z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty. Powódka wskazała, że roszczenia wynikają ze zwolnienia dyscyplinarnego z dnia 13 marca 2013 r.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji stwierdził, że roszczenia powódki o odszkodowanie i zadośćuczynienie są zasadne, wobec wykazania przesłanki odpowiedzialności uzupełniającego odszkodowania, jako że pozwany, dokonując rozwiązania umowy o pracę w dniu 13 marca 2013 r. działał umyślnie, z zamiarem wyrządzenia powódce szkody, świadomie podając nieprawidłowe i niesprawdzone przyczyny zwolnienia z pracy. Sąd Okręgowy stwierdził, że w zakresie odszkodowania zasadne było roszczenie w wysokości odpowiadającej utraconym zarobkom powódki, a w zakresie zadośćuczynienia kwota 100.000 zł jest odpowiednia, mając na uwadze zakres rozstroju psychicznego powódki.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanego Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 24 czerwca 2020 r., III APA 10/20, zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w punkcie 1 i oddalił powództwo, a ponadto zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 3 i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 8.100 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 13.209 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych i kwotę 5.400 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny. Mając jednakże na uwadze zarzuty podniesione w apelacji Sąd odwoławczy dokonał ponownej oceny stanu faktycznego, z którego wyciągnął

odmienne wnioski. W ocenie Sądu Apelacyjnego na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie można jednoznacznie przyjąć, że dokonane przez pozwanego w dniu 13 marca 2013 r. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowiło działanie umyślne z zamiarem wyrządzenia powódce szkody, polegające na świadomym podaniu nieprawdziwych i niesprawdzonych przyczyn zwolnienia z pracy. A tylko takie zachowanie pozwanego mogłoby stanowić o odpowiedzialności za szkodę. Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie zostały przedłożone dowody, z których mogłoby wynikać, iż pozwany, dokonując rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, działał świadomie i celowo naruszył przepisy prawa pracy, z zamiarem wyrządzenia powódce szkody. Sąd pierwszej instancji w swoich ustaleniach oparł się na wyroku Sądu Okręgowego orzekającego w sprawie przywrócenia powódki do pracy oraz na zeznaniach świadków. Pominął jednak kluczową część tych zeznań dotyczącą okoliczności, w jakich została podjęta decyzja o zwolnieniu powódki z pracy. Powódka przed tym przyznała, że założyła stronę internetową i zamierzała prowadzić działalność w niej opisaną. Decyzja o zwolnieniu powódki z pracy została skonsultowana w gronie kierowniczym, a więc dyrektor pozwanego nie zdecydował wyłącznie na podstawie donosu oraz tzw. "zrzutu ekranu" strony internetowej. Przed zwolnieniem powódki z pracy pozwany skonsultował sprawę z innymi pracownikami pozwanego, nadto wysłuchał wyjaśnień samej powódki, chociaż nie było to obowiązkowe w sytuacji zwolnienia dyscyplinarnego. Sąd Apelacyjny podkreślił, że przed podjęciem decyzji o zwolnieniu dyscyplinarnym powódki, pozwany dysponował wystarczającą wiedzą. Powódka przyznała, że założyła stronę internetową, na której znajdowały się jej dane (numer telefonu) oraz informacje, że specjalizuje się w dziedzinie zamówień publicznych, a oferta była skierowana zarówno do zamawiających, jak i do potencjalnych wykonawców. Na stronie podany był nadto czas oczekiwania na odpowiedź (cztery godziny). Oferta powódki była skierowana zarówno do instytucji, jak i do osób indywidualnych. Powódka oferowała działalność polegającą na szeroko pojętym doradztwie prawnym w zakresie prawa zamówień publicznych. Te same obowiązki ciążyły na powódce w ramach stosunku pracy, gdyż obowiązkiem powódki było między innymi doradztwo w zakresie stosowania przepisów prawo zamówień publicznych. Porównując zakres obowiązków powódki wynikający ze

stosunku pracy, z zakresem usług oferowanych na założonej przez powódkę stronie internetowej, trafne było wówczas stanowisko kierownictwa pozwanego, że zakres tychże czynności pozostaje ze sobą w związku. Wobec tego pracodawca miał podstawy stwierdzić, że zaszły przesłanki zwolnienia powódki z pracy, zakładając, iż kontynuacja stosunku pracy, z pracownikiem, który oferuje tego typu usługi na stronie internetowej, nie jest możliwa, w szczególności przez pryzmat zachowania zaufania pracodawcy do pracownika.

Sąd drugiej instancji wywiódł, że - uwzględniając wszystkie zaoferowane przez strony dowody i oceniając te dowody w sposób wszechstronny i całościowy (zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c.) - nie sposób uznać, że powódka udowodniła, iż pracodawca działał celowo na jej szkodę, wykazując się przy tym szczególnie nagannym zachowaniem w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z uzasadnienia Sądu Okręgowego w sprawie przywrócenia powódki do pracy wynika, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy nie pokrywała się w całości z zachowaniem powódki, gdyż ta nie zarejestrowała działalności gospodarczej. Jednak nie można uznać, że podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 k.p. świadczy o zawinionym, umyślnym działaniu pracodawcy. Sąd Apelacyjny stwierdził, że z zeznań świadków wynika wprost, że pozwany w chwili dokonania czynności uważał podawaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przyczynę za uzasadnioną i prawdziwą, będąc przekonany, iż spełnia ona przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd drugiej instancji zaaprobował także stanowisko pozwanego, że w chwili podpisywania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką był przekonany o słuszności rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym i nie czynił tego, aby celowo, z winy umyślnej wyrządzić powódce szkodę. Powódka nie sprostала ustawowemu, przewidzianemu w przepisach art. 6 k.c. oraz 232 k.p.c., obowiązkowi udowodnienia faktów, z których wywodzi skutki prawne. Nie wykazała, by zaszły jakiekolwiek okoliczności, które zmieniłyby stosunek do jej osoby i które mogłyby stać się przyczyną celowego bezprawnego zwolnienia z pracy. Skoro zatem powódka nie wykazała przesłanek odpowiedzialności wynikających z art. 415 k.c. oraz umyślnego naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego, to brak jest podstaw do zasądzenia zadośćuczynienia, które jest pochodną

ustalenia deliktu pracodawcy. Według Sądu drugiej instancji, do uzupełniającej odpowiedzialności deliktowej pracodawcy zastosowanie mają ogólne reguły rozkładu ciężaru dowodu wynikające z art. 6 k.c., a zatem powódka obowiązana była wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności, to jest bezprawność działania pracodawcy, jego winę, szkodę wraz z jej rozmiarem i związkiem przyczynowym między czynem pracodawcy a szkodą. Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że w orzecznictwie ukształtował się pogląd, iż odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za bezprawne rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę powstaje tylko w przypadku winy umyślnej pracodawcy, to jest świadomego, celowego naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, z zamiarem wyrządzenia pracownikowi szkody polegającej na rozwiązaniu stosunku pracy. Dla dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia podstawową kwestią jest ocena winy pracodawcy, a w szczególności, czy jego działania polegały na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji zaznaczył, że zgromadzony materiał dowodowy nie daje podstaw do ustalenia odpowiedzialności pozwanego co do zasady. Brak jest podstaw do przypisania pozwanemu winy umyślnej, czy też celowego działania na szkodę powódki. Pozwany w chwili dokonania czynności uważał przyczynę podawaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy za uzasadnioną i prawdziwą, będąc przekonany, że spełnia ona przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ulega wątpliwości, że pracownik zatrudniony w jednostce publicznej nie może oferować usług związanych bezpośrednio z jego obowiązkami, w tym przypadku pomocy przy zamówieniach publicznych innym podmiotom, w tym również osobom indywidualnym (takie zachowania mogą wywoływać wątpliwości co do bezstronności pracownika i negatywnie rzutować na dalszą współpracę z pracodawcą). Sąd drugiej instancji ocenił zachowanie pozwanego pracodawcy i doszedł do przekonania, że sytuacja, w której się znalazł obligowała go zwolnienia powódki z pracy w trybie dyscyplinarnym. Pozwany w sposób dostateczny wyjaśnił, dlaczego podjął decyzję. Powódka, aby móc skutecznie dochodzić odszkodowania powinna wykazać, że dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w

dniu 13 marca 2013 r., stanowiło działanie umyślne z zamiarem wyrządzenia szkody, polegające na świadomym podaniu nieprawdziwych i niesprawdzonych przyczyn. Powódka tych okoliczności nie wykazała, a więc powództwo należało oddalić. Sąd Apelacyjny podkreślił, że brak jest dowodu, jakoby pozwany przekazywał mediom informacje dotyczące zwolnienia powódki, a tym samym brak jest też podstaw do twierdzenia, że pozwany doprowadził do naruszenia czci powódki. Zwolnienie powódki nie było "wymuszone" publikacjami na jej temat, lecz to publikacje stanowiły następstwa zwolnienia z pracy, a ich treść była oparta na informacjach przekazanych przez rzecznika prasowego i zastępcę Prezydenta Miasta. Pozwany nie miał wpływu na treść doniesień medialnych.

Reasumując, w ocenie Sądu Apelacyjnego na aprobatę zasługiwało stanowisko pozwanego, że wbrew ustaleniom Sądu Okręgowego, pozwany pracodawca nie dopuścił się kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa pracy. Nie jest więc możliwe ustalenie, że pozwany dopuścił się całkowicie bezpodstawnego, tendencyjnego lub instrumentalnego stosowania przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., celem przedmiotowego ich wykorzystania do obejścia lub nadużycia prawa (które to ustalenie jest konieczne dla istnienia odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego na gruncie art. 415 k.c.).

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Apelacyjnego powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 386 § 2 w związku z art. 379 pkt 4 oraz art. 47 § 2 pkt 1 lit. c k.p.c., przez ich niezastosowanie wynikające z błędnego przyjęcia, że nie zachodzi nieważność całego postępowania pierwszoinstancyjnego z uwagi na skład sądu sprzeczny z przepisami prawa, mianowicie rozpoznanie sprawy przez sąd w składzie jednego sędziego, zamiast w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników; 2) art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia przed upływem okresu, w którym pracownik mógł złożyć oświadczenie o podjęciu działalności gospodarczej, nie świadczy o winie umyślnej pracodawcy przy bezprawnym działaniu, którego następstwem jest powstała szkoda; 3) art. 415 i

art. 444 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędne jego niezastosowanie, skutkujące przyjęciem, że przekazanie nieprawdziwych informacji o pracowniku jednostce nadrzędnej i dalsze ich rozprzestrzenianie za pośrednictwem prasy, nie świadczy o zachowaniu sprawcy, tylko o zachowaniu osoby trzeciej, co skutkuje brakiem odpowiedzialności pracodawcy.

Zdaniem powódki, z uwagi na treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2019 r., III PZP 5/19, Sąd Apelacyjny nie powinien rozpoznawać merytorycznie apelacji pozwanego, lecz uchylić wyrok Sądu pierwszej instancji, znieść postępowanie w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazać sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Ponadto w ocenie skarżącej, Sąd drugiej instancji przy ocenie stopnia winy pracodawcy całkowicie pominął okoliczności przemawiające na niekorzyść pozwanego. Przede wszystkim, Sąd pominął zeznania świadków, pracowników pozwanego, którzy podjęli decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, z których wynika, że brak odpowiednich czynności nie stał na przeszkodzie, aby podjąć bezprawne kroki wobec powódki. Pozwany nie dążył wówczas nawet do ustalenia, czy rzekoma strona internetowa powódki jest dostępna, czy powódka prowadziła jakąkolwiek działalność, czy też upłynął termin do złożenia przez powódkę oświadczenia o podjęciu działalności gospodarczej. Skarżąca podkreśla, że informację o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę i o wszelkich okolicznościach sprawy były przekazane przez pozwanego przedstawicielom Miasta P., który udostępnił je publicznie. Działania te naruszyły dobre imię powódki. Udzielane przez ówczesnego wiceprezydenta P. informacje prasowe jednoznacznie wskazywały, że pozwany umyślnie dopuścił się naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Powódka podnosi, że pozwany - mając świadomość konieczności złożenia oświadczenia o podjęciu działalności gospodarczej - wiedział również o terminie, jaki przysługuje pracownikowi na jego przedłożenie zgodnie art. 31 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych. Skarżąca nie zgadza się z twierdzeniem Sądu drugiej instancji, że pracodawca nie musi oczekiwać upływu terminu, a nawet powinien podjąć niezwłocznie decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Tymczasem pozwany rozwiązał umowę o pracę na podstawie anonimowego donosu i nie zweryfikował przy tym zasadniczych motywów tego rozwiązania. Skarżąca podkreśla nieprawdziwość medialnych

zarzutów stawianych jej przez jednostkę nadrzędną - Miasto P. o rzekomych działaniach korupcyjnych. Twierdzi, że wszelkie dalsze konsekwencje, w tym nieprawdziwe informacje podawane przez Miasto P., spowodowane były zawinionym i bezprawnym działaniem pozwanego.

Mając to na uwadze powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego i zniesienie postępowania w zakresie dotkniętym nieważnością, a także przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania; ewentualnie w przypadku uznania przez Sąd Najwyższy, że nie zachodzi nieważność postępowania, o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i wydanie wyroku, co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji pozwanego w całości; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji albo innemu równorzędnemu sądowi do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi oraz zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki okazała się uzasadniona, mimo nieskuteczności zarzutu naruszenia art. 386 § 2 w związku z art. 379 pkt 4 oraz art. 47 § 2 pkt 1 lit. c k.p.c. Skarżąca powołuje się uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2019 r., III PZP 5/19 (OSNP 2020 nr 5, poz. 39; OSP 2020 nr 7-8, poz. 62, z glosą B. Bury), posiadającą moc zasady prawnej, według której sprawę o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. rozpoznaje sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.). Sąd Najwyższy ustalił przy tym, że przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia. Orzeczenie Sądu

pierwszej instancji zapadło w dniu 20 listopada 2019 r., czyli po podjęciu przez Sąd Najwyższy uchwały, a więc skład tego Sądu nie był właściwy, gdyż nie odpowiadał wymaganiom art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c., co oznacza nieważność postępowania z art. 379 pkt 4 k.p.c., którą Sąd Apelacyjny powinien uwzględnić także z urzędu (art. 386 § 2 k.p.c.). Jednakże bezpośrednio ocenie kasacyjnej podlegają tylko uchybienia proceduralne (w tym powodujące nieważność postępowania) popełnione przez sąd drugiej instancji. Wzięcie przez Sąd Najwyższy z urzędu lub na wniosek pod uwagę nieważności postępowania dotyczy tylko nieważności postępowania przed sądem drugiej instancji, gdyż nieważność postępowania w pierwszej instancji oraz nieuwzględnienie jej przez sąd drugiej instancji (art. 386 § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy bierze pod rozwagę tylko w granicach podstaw skargi kasacyjnej. Uchybienie sądu drugiej instancji polegające na niewzięciu pod rozwagę (z urzędu lub w ramach zarzutu apelacyjnego) nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji, stanowi przy tym usprawiedliwioną podstawę kasacyjną tylko wtedy, gdy mogło mieć wpływ na wynik sprawy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998 nr 5, poz. 81; OSP 1998 nr 5, poz. 93, z glosą A. Szpunara; Palestra 1998 nr 9-10, s. 202, z glosą A. Zielińskiego; z dnia 10 lutego 1998 r., II CKN 600/97, OSP 1999 nr 3, poz. 58, z glosą W. Broniewicza; z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 251 oraz z dnia 24 listopada 2016 r., II CSK 142/16, LEX nr 2192650).

W skardze kasacyjnej powódka nie zdołała wykazać, że rozpoznanie sprawy przez Sąd Okręgowy w składzie jednoosobowym miało wpływu na wynik sprawy. Do takiego wniosku nie prowadzi w szczególności zmiana przez Sąd Apelacyjny ustaleń faktycznych stanowiących podstawę wydania wyroku Sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia. Taka zmiana jest bowiem dopuszczalna pod warunkiem, że szczególne okoliczności nie wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124).

Zasadny okazały się natomiast zarzut naruszenia art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Rozstrzygając o niemożliwości przypisania

pozwanemu odpowiedzialności odszkodowawczej za bezprawne rozwiązanie z powodką umowy o pracę, Sąd drugiej instancji podkreślił przede wszystkim brak winy umyślnej pracodawcy, czy celowego działania na szkodę powódki, które miałyby polegać na świadomym podaniu nieprawdziwych i niesprawdzonych przyczyn zwolnienia z pracy. Odnosił zatem wskazywane naruszenie do szkody wyrządzonej pracownikowi.

W doktrynie zwraca się uwagę, że koniecznym warunkiem uznania winy umyślnej sprawcy jest to, aby popełnienie czynu zabronionego objęte było jego wolą. Wola sprawcy może polegać na chęci popełnienia czynu zabronionego (zamiar bezpośredni) albo na godzeniu się na jego popełnienie (zamiar ewentualny). Element woli sprawcy różni winę umyślną w postaci zamiaru ewentualnego od winy nieumyślnej w postaci lekkomyślności. W obu tych postaciach winy sprawca ma świadomość, że może popełnić czyn zabroniony. Przy winie umyślnej w postaci zamiaru ewentualnego sprawca godzi się na popełnienie czynu zabronionego, a przy winie nieumyślnej w postaci lekkomyślności nie ma zamiaru popełnienia czynu zabronionego (zob. Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, pod red. L. Florka, Warszawa 2017 - art. 114 i 122).

Możliwość dochodzenia uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu bezprawnego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę (ponad odszkodowania przewidziane w Kodeksie pracy) została otwarta wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A nr 10. poz. 128; PiP 2008 nr 12, s. 126, z glosą A. Musiały; Internet 2008, z glosą T. M. Nycza; por. też późniejszy wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11, OTK-A 2013 nr 4, poz. 42; Monitor Prawa Pracy 2013 nr 12, s. 666, z glosą K. Kuliga; w literaturze patrz w szczególności: A. Sobczyk: Wolność pracy i władza, Warszawa 2015, Rozdział 3, § 3. Judykatura SN i TK a problem roszczeń uzupełniających; R. Badowiec: Roszczenia pracowników w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Pracownik i Pracodawca 2015 nr 1, s. 83; M. Ryłski: Weksel między stronami stosunku pracy, Warszawa 2015, Rozdział VII. § 3.2. Problematyka uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy; M. Barzycka-Banaszczyk: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, Warszawa 2017, Rozdział VII. § 5. Możliwość dochodzenia

uzupełniających roszczeń odszkodowawczych w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego; Z. Góral (red.), A. Piszczek, K. Stefański: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Warszawa 2017, 1.2.2. Dopuszczalność dochodzenia odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów kodeksu cywilnego). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przedstawiono początkowo (ściśłą a nawet zwężającą) wykładnię, że podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia przy tym (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (zob. wyrok z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188). Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c.) tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie (wyrok z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 296; OSP 2012 nr 4, poz. 37, z glosą A. Drozda; Monitor Prawa Pracy 2012 nr 8, s. 442, z glosą M. Bednarz). W nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego możliwość owej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej jest stopniowo rozszerzana. Sąd Najwyższy podkreśla, że możliwe jest dochodzenie przez pracownika roszczeń odszkodowawczych na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., bez potrzeby uprzedniego wyczerpania przewidzianego przepisami Kodeksu pracy trybu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli pracodawca rażąco naruszył przepisy prawa w zakresie ogólnej (art. 30 § 4 k.p.) i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy (art. 39 i art. 41 k.p.), a nadto w warunkach dyskryminacji ze względu na przekonania polityczne (art. 18^{3a} § 1 k.p.), w taki sposób, że można przypisać mu winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego lub ewentualnego (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2018 r., III PK 18/17, Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2018 nr 4, poz. 9, z glosą Ź. Rogozińskiej; OSP 2019 nr 5, poz. 51, z glosą J. Jaroszkiewicz i M. Szywniewskiego; OSP 2019 nr 7-8,

poz. 75, z glosą B. Bury oraz z dnia 29 września 2021 r., II PSKP 53/21, OSNP 2022 nr 9 i orzecznictwo oraz literatura powołane w ich uzasadnieniach). Sąd Najwyższy dla uznania odpowiedzialności pracodawcy dopuszcza zatem nie tylko sytuację, w której pracodawca chce (dąży do) naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów (wina umyślna w formie zamiaru bezpośredniego), ale również, gdy godzi się na taki skutek (wina umyślna w formie zamiaru ewentualnego). Należy także zaznaczyć, że w literaturze pojawiają się wypowiedzi dalej idące, zmierzające do rozszerzenia uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy i dopuszczenie jej także w przypadku, gdy pracodawca popełni określony delikt nieumyślnie. Argumentuje się, że skoro pracodawca ponosi odpowiedzialność na zasadzie winy, to należy brać pod uwagę zarówno winę umyślną, jak i nieumyślną, zwłaszcza gdy przyjmuje ona postać rażącego niedbalstwa (por. A. Tomanek: Charakter prawny odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę, PiZS 2017 nr 7, s. 29).

Niezależnie od powyższego warto podkreślić, że zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i w doktrynie akcentuje się, że odszkodowawczą odpowiedzialność uzupełniającą pracodawcy uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2021 r., II PSKP 1/21, OSNP 2021 nr 11, poz. 121 oraz powołane wyżej wyroki z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08 i z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10; a w doktrynie L. Mitrus: Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika, Warszawa 2018, Rozdział VIII pkt 6.3. Roszczenia odszkodowawcze). Zwrócenia uwagi wymaga więc, że pracodawca ponosi odpowiedzialność w razie umyślnego naruszenia przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a nie - jak to przyjął Sąd Apelacyjny - w razie celowego działania na szkodę pracownika.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego ustalonego w rozpoznawanej sprawie należy przede wszystkim zauważyć, że decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca opierał w szczególności (w pierwszej kolejności) na zarzucie naruszenia obowiązków

określonych w art. 31 ust. 1-5 ustawy o pracownikach samorządowych (dokładnie "naruszeniu obowiązków dotyczących złożenia pracodawcy oświadczenia w przedmiocie podjęcia działalności gospodarczej albo świadczenia usług na rzecz podmiotów trzecich, przez faktyczne wykonywanie takiej działalności, umieszczanie ogłoszeń w sieci internet w tym przedmiocie, bez składania pracodawcy jakichkolwiek oświadczeń w tej materii wymaganych przez ustawę"). Zgodnie z treścią tego artykułu pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, jest obowiązany złożyć oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej (ust. 1) w terminie 30 dni od dnia podjęcia działalności gospodarczej lub zmiany jej charakteru (ust. 3). W przypadku niezłożenia w terminie wskazanego oświadczenia na pracownika jest nakładana kara upomnienia albo nagany (ustawodawca przypisuje więc naruszeniu tego obowiązku stosunkowo niewielką wagę). Przepisy art. 109 § 2 i art. 110-113 k.p. stosuje się odpowiednio (ust. 4), a podanie nieprawdy lub zatajenie prawdy w oświadczeniu o prowadzeniu działalności gospodarczej powoduje odpowiedzialność na podstawie art. 233 § 1 Kodeksu karnego (ust. 5). Użyty we wskazywanym przepisie zwrot "prowadzenie działalności gospodarczej" w istocie odpowiada terminowi "wykonywanie działalności gospodarczej". Aby jednak można było mówić o prowadzeniu (wykonywaniu) działalności gospodarczej konieczne jest jej uprzednie podjęcie (od tego też podjęcia liczy się bieg terminu 30 dni do zawiadomienia pracodawcy). Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 162 ze zm.), działalność gospodarczą można podjąć w dniu złożenia wniosku o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej albo po dokonaniu wpisu do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Należy w związku z tym podkreślić, że powódka nigdy nie podjęła działalności gospodarczej, bowiem nie złożyła stosownego wniosku o wpis. Jej działania stanowiły przygotowanie do (podjęcia) prowadzenia działalności gospodarczej i ograniczyły się zamówienia witryny internetowej, nie stanowiły natomiast zorganizowanej działalności zarobkowej, wykonywanej we własnym imieniu i w sposób ciągły, o której mowa w art. 3 Prawa przedsiębiorców. W związku z tym powódka nie miała obowiązku poinformowania

pracodawcy o prowadzeniu (podjęciu prowadzenia) działalności gospodarczej (bo jej jeszcze nie podjęła; nie prowadziła). Powódka zamierzała podjąć działalność gospodarczą (przyznała ten fakt pracodawcy, co jest niesporne). Jednakże art. 31 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych nakłada na pracownika zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, obowiązek złożenia pracodawcy oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej, w terminie 30 dni od dnia jej podjęcia. Termin ten do dnia rozwiązania umowy o pracę (13 marca 2013 r.) z pewnością nie upłynął, skoro (według poczynionych ustaleń) prace nad utworzeniem strony internetowej zostały ukończone 25 lutego 2013 r. (a po 7 marca 2013 r. powódka zleciła wyłączenie strony internetowej, co też nastąpiło).

W ustalonym stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy pozwany, podejmując decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie sprawdził, czy rzeczywiście prowadziła ona działalność gospodarczą, a nawet gdyby taki stan rzeczy występował, nie dał skarżącej możliwości złożenia o tym oświadczenia w ustawowym terminie, bowiem rozwiązanie z nią stosunku pracy nastąpiło tego samego dnia, w którym wpłynął donos o istnieniu witryny internetowej. Jednocześnie o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy i przyczynach tego poinformowane zostały media. Wobec tego nie można zaaprobować poglądu Sądu Apelacyjnego, że pozwany w chwili rozwiązania umowy o pracę uważał (mógł uważać) przyczynę podawaną w oświadczeniu za prawdziwą i uzasadniającą zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Należy przyjąć, że w takich okolicznościach pracodawca przewidywał, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jest nieprawdziwa (powódka nie podjęła działalności gospodarczej, a więc nie naruszyła obowiązku zawiadomienia o jej podjęciu z art. 31 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych). Oznacza to, że pracodawca z winy umyślnej w formie zamiaru ewentualnego naruszył art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., gdyż podał nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, a tak naprawdę to godził się na to, że rozwiązuje umowę o pracę, mimo nieistnienia przyczyny to uzasadniającej.

Pracodawca (osoby działające w jego imieniu) zdecydował się na rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czyli z

powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tego samego dnia (13 marca 2013 r.), w którym uzyskał informację o ewentualnym zachowaniu pracownicy (skarżącej powódki) spełniającym takie przesłanki. Tymczasem jest to przypadek nadzwyczajnego sposobu rozwiązania stosunku pracy, który może być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością oraz być uzasadniony szczególnymi okolicznościami (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 154; z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 642/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 619 oraz z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Inaczej mówiąc, pracodawca może przez miesiąc rozważać zastosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę ze względu na jego charakter najbardziej dotkliwy dla pracownika. Termin miesiąca liczy się przy tym od zakończenia podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201), gdyż okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie to wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100, OSPiKA 1977 nr 7-8, poz. 127, z glosą J. Krzyżanowskiego). Postępowanie pracodawcy (ustalone w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy) nie odpowiada tym warunkom, co oznacza, że godził się on na naruszenie przepisów prawa o rozwiązywaniu umów o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (które to naruszenie zostało stwierdzone w prawomocnym wyroku przywracającym powódkę do pracy), co (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) uzasadnia uzupełniającą odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy w oparciu o art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[as]