



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski (przewodniczący)

SSN Jarosław Sobutka

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. Z. i W.C.

przeciwko M. K.

o odszkodowanie, odprawę i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 7 listopada 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej i strony pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie

z dnia 23 lipca 2021 r., sygn. akt IV Pa 42/21,

1. oddala skargę kasacyjną pozwanego,

2. w uwzględnieniu skargi kasacyjnej strony powodowej uchyla zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 23 lipca 2021 r. sygn. akt IV Pa 42/21, w punkcie II. w zakresie oddalenia roszczenia powódek o wyrównanie wynagrodzenia z 2020 roku i w tej części przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w Olsztynie do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego,

3. oddala skargę kasacyjną strony powodowej w pozostałej części.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 15 kwietnia 2021 r. Sąd Rejonowy w Olsztynie (IV P 164/20) zasądził od pozwanego M. K. na rzecz powódek A. Z. i W. C. po 7.800,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z określonymi w wyroku odsetkami, zaś w pozostałej części powództwa oddalił. Ponadto zasądził od A. Z. na rzecz pozwanego kwotę 1.648,44 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz od W. C. na rzecz pozwanego kwotę 3.043,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki W.C. kwotę 500,00 zł tytułem zwrotu części uiszczonej przez nią opłaty, a od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 500,00 zł tytułem części opłaty, od której uiszczenia A. Z. była zwolniona z mocy ustawy. Jak ustalił Sąd Rejonowy, powódka A. Z. była zatrudniona u pozwanego M. K. na stanowisku kadrowej/specjalistki ds. płac i organizacji od 2011 r., początkowo na ¼ etatu, a od dnia 1 grudnia 2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W umowach o pracę powódki wskazano wynagrodzenie w wysokości 4.000 zł (od dnia 22 listopada 2018 r.), 4.500 zł (od dnia 1 stycznia 2019 r.), a następnie, w związku ze zmniejszeniem wymiaru czasu pracy do połowy na kolejno 2.250 zł (od dnia 1 września 2019 r.) i 2.600 zł (od dnia 1 stycznia 2020 r.). Na takie kwoty opiewały formularze PIT 11 i takie sumy powódka potwierdzała na listach płac. Powódka A. Z. podpisała wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. Natomiast powódka W. C. była zatrudniona w przedsiębiorstwie pozwanego na stanowisku głównej księgowej od stycznia 2008 r. do 26 października 2017 roku, na czas nieokreślony, początkowo w wymiarze ½ części etatu, a następnie w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron, z tym że za pracodawcę oświadczenie złożyła A. Z.. Kolejną umowę o pracę powódka zawarła z pozwanym w dniu 2 listopada 2017 r. na warunkach i zasadach jak poprzednio. Wynagrodzenie powódki zgodnie z ostatnią

umową o pracę wynosiło kwotę 2.600,00 zł. Takie też kwoty były wskazywane we wszystkich dokumentach. Powódka także podpisała wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. W dniu 30 kwietnia 2020 r. pracodawca złożył A. Z. i W. C. oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę. W obu przypadkach jako przyczynę decyzji pracodawcy wskazano brak prawidłowych relacji służbowych oraz nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. Podczas wręczenia powódkom przedmiotowych oświadczeń pracodawca nie wyjaśnił jakie konkretne ich zachowania, działania lub zaniechania legły u podstaw rozwiązania z nimi umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego spór koncentrował się głównie wokół zasadności oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu powódkom umów o pracę, a także ekonomicznych i organizacyjnych przyczyn rozwiązania z nimi umowy. Strony pozostawały także w sporze co do rzeczywistej wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez powódki. Zdaniem Sądu I instancji pracodawca sformułował przyczyny wypowiedzenia powódkom umowy o pracę w sposób zbyt ogólny, niezawierający wyjaśnień odnośnie do przyczyn podjęcia decyzji o wypowiedzeniu im umów o pracę. Na poparcie swoich twierdzeń złożyły nagranie ich rozmowy z pracodawcą, w której wyraźnie odmówił tłumaczenia przyczyn wypowiedzenia. W ocenie Sądu Rejonowego, choć pozwany podczas postępowania sądowego wykazał mankamenty w pracy powódek i przekonująco określił, dlaczego nie widział możliwości dalszej współpracy z A. Z. i W. C. to jednak, jak sam podnosił, o niektórych przyczynach powziął wiedzę w okresie znacznie poprzedzającym decyzję o wypowiedzeniu powódkom umów o pracę, a o innych dowiedział się już po analizie dokumentacji przez świadka L. K.. Pozwany pracodawca nie wskazał, które konkretnie przyczyny były mu znane i pozostawały aktualne na dzień składania oświadczenia, jak również nie udowodnił, że poinformował powódki o tych przyczynach. Mając na względzie powyższe, Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenia powódek o zapłatę odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę jawią się jako słuszne co do zasady, natomiast odnośnie do wysokości świadczeń i odsetek pozostają zasadne jedynie w części. Odnosząc się przy tym do wysokości żądanego odszkodowania, powiązanego ściśle z wysokością otrzymywanego wynagrodzenia oraz w konsekwencji z roszczeniem o wypłatę części wynagrodzenia, Sąd Rejonowy przyjął, iż pozwany stanowczo zaprzeczył, jakoby powódki otrzymywały wynagrodzenie wyższe, niż wskazane w umowie. Powódki nie przedstawiły dowodów ani na potwierdzenie bez żadnych wątpliwości powyższych okoliczności, ani określających wysokości wynagrodzenia. Sąd I instancji podkreślił, że powódka A. Z. sporządzała listy plac wskazujące kwoty widniejące w umowach, a powódka W. C. odprowadzała daniny publicznoprawne liczone także od kwot

widniejących na umowach i listach płac. Żadna z powódek nie rozliczyła się także z rzekomo otrzymywanych kwot we własnym zakresie.

Z uwagi na fakt, iż powódki winny być traktowane jako profesjonalistki w zakresie płac i rozliczeń, trudno – zdaniem Sądu I instancji – byłoby przyjąć, iż mając świadomość konsekwencji swoich zachowań, zaniechały udokumentowania i odpowiedniego rozliczenia przychodów, a wręcz narażając się na poważne konsekwencje, poświadczają nieprawdę w dokumentach kadrowych i księgowych przedsiębiorstwa. W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzi stron podczas zarejestrowanych rozmów nie mogły stanowić dowodu na okoliczność, że powódki stale otrzymywały wyższe kwoty w ramach wynagrodzenia za pracę. Poza tym, w ocenie Sądu I instancji, strona powodowa nie wykazała, by doszło do zwolnienia powódek z przyczyn organizacyjnych, ekonomicznych czy też likwidacji samodzielnych stanowisk księgowej i kadrowej. Zdaniem Sądu Rejonowego strona pozwana, wykazała ponad wszelką wątpliwość, że wskazane stanowiska są w przedsiębiorstwie prowadzonym przez wymienionego pracodawcę niezbędne, nadal funkcjonują i zostały obsadzone nowymi pracownikami w najkrótszym możliwym terminie po rozwiązaniu stosunku pracy z powódkami.

Na skutek apelacji wniesionych przez A. Z., W. C. oraz M. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie z 15 kwietnia 2021 r., Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (IV Pa 42/21) wyrokiem z 23 lipca 2021 r. uznał apelację powódek za częściowo zasadną, co skutkowało zmianą zaskarżonego orzeczenia, zaś środek odwoławczy wywiedziony przez pozwanego, jako bezzasadny, podlegał oddaleniu. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia powołanych w apelacji przepisów prawa materialnego i dokonał zasadniczo prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu, o które wyprowadził właściwe wnioski, dające podstawę do uwzględnienia żądania pozwu w zakresie przyjętym w zaskarżonym orzeczeniu. Ustalenia i oceny wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy przyjął za własne. W ocenie tegoż Sądu powódki słusznie podniosły, że ocena materiału dowodowego w postaci nagrań rozmów powódek z pozwanym dokonana przez Sąd I instancji jest nieprawidłowa i to zarówno co do naruszeń art. 233 § 1 k.p.c., jak i art. 327¹ k.p.c. Sąd Rejonowy nie wskazał, dlaczego te wypowiedzi nie mogłyby stanowić dowodu. Uznanie przez Sąd I instancji za niedopuszczalny taki dowód Sąd Okręgowy upatruje w tzw. koncepcji „owoców zatrutego drzewa”. Z uwagi na to, że nagranie przedstawione przez powódki w istocie korespondowało ze zgromadzonym w

sprawie materiałem dowodowym, Sąd Okręgowy nie miał podstaw, aby dowód ten pominąć. Jednocześnie wskazał, że mając na uwadze jego zgodność z przedstawionymi twierdzeniami, jak i całokształt ujawnionych w sprawie okoliczności należało uznać, że w istocie poświadcza on, że wypłacane powódkom wynagrodzenie było odmienne, niż te ich dotyczące, które zostały przez strony utrwalone na piśmie. W ocenie Sądu Okręgowego bezzasadne było także żądanie odnoszące się do wypłaty wynagrodzenia za marzec 2020 r. Z odtwarzanego nagrania wynika, że między powódkami a pozwanym dochodziło do jakiejś formy przekazania środków pieniężnych. Zdaniem Sądu II instancji mogło dojść do rozliczenia za marzec. Sąd odwoławczy wskazał, że na nagraniu z dnia 30 kwietnia 2020 roku pozwany nie kwestionował określonej przez powódkę wysokości wynagrodzenia, nie zareagował na te słowa, ani w żaden inny sposób nie wyrażał swojego stanowiska. Jak wskazał Sąd II instancji, gdyby przyjąć, że powódki nie udowodniły jednoznacznie wysokości wynagrodzenia (choć w ocenie Sądu Okręgowego przytoczone w wysokości 4.000 zł netto dla kadrowej, bez względu na określony wymiar pracy, ponieważ w istocie różniłoby się, a i tak pracowała więcej oraz kwota 6.000 zł netto dla księgowej jawi się jako racjonalne) należy uznać, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego w takiej sytuacji Sąd *meriti* jest zobligowany do zastosowania instytucji przewidzianej w art. 322 k.p.c. Przepis ten stanowi, że jeżeli w sprawie o dochody sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Poza tym, w sprawie niniejszej do braku możliwości ustalenia realnego wynagrodzenia powódek doszło na skutek działań pracodawcy, a więc wypłacania pracownikom niezgodnego z umową wynagrodzenia.

W ocenie Sądu II instancji dokumentacja płacowa traci walor wiarygodności, bowiem po pierwsze ponad wszelką wątpliwość można uznać, że zawiera dane nierzetelne, a po drugie brak jest realnej możliwości ustalenia faktycznie wypłacanego wynagrodzenia. Jednakże mając na uwadze zeznania świadków, nagrania oraz raporty płac przygotowane przez zewnętrzne agencje, w ocenie Sądu Okręgowego wynagrodzenie powódek wynosiło odpowiednio 4.000 zł netto w przypadku A. Z. oraz 6.000 zł netto w przypadku W. C.. Oznaczało to konieczność

korekty wyroku zarówno w zakresie wysokości odszkodowania, jak i zasądzenia wyrównania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (różnica pomiędzy tym, co powódki otrzymały za okres kwiecień, maj, czerwiec wynikający z „oficjalnych list płac”, a tym, co miały otrzymać zgodnie z ustalonym ustną wysokością wynagrodzenia 4.000 zł netto (A. Z.) i 6.000 zł netto (W. C.). Przy przeliczeniu na kwoty oznaczało to zasądzenie na rzecz powódki A. Z. tytułem wynagrodzenia za pracę za kwiecień, maj, czerwiec odpowiednio kwot po 2.948,63 zł, zaś w przypadku powódki W. C. odpowiednio kwot po 5.783,43 zł za same miesiące (pkt I. 5 i 6 wyroku). Dodatkowo korekcji uległa wysokość odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, o czym orzeczono jak w punkcie I, 1.3 i 4 wyroku. Sąd Okręgowy uznał za bezzasadne żądanie powódek odnoszące się do wyrównania wypłaty wynagrodzenia za marzec 2020 roku, ponieważ jak wskazuje przebieg nagrania pod koniec rejestrowanego dźwięku, między powódkami a pozwanym dochodzi do jakiejś formy przekazania środków pieniężnych. Jeżeli chodzi o zarzut strony pozwanej dotyczący naruszenia art. 30 § 4 k.p., w ocenie Sądu Okręgowego nie był on zasadny. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być zrozumiała dla adresata oświadczenia woli. Formalne aspekty wypowiedzenia są badane według kryteriów wypracowanych w orzecznictwie sądowym na tle stosowania powyżej powołanego przepisu. Przyczyna musi być konkretna, wystarczająco transparentna i nie może mieć charakteru pozornego. Prawdziwość przyczyny wypowiedzenia mieści się w kategoriach materialnych.

Wyrokiem z 23 lipca 2021 r. Sąd Okręgowy w Olsztynie po rozpoznaniu na rozprawie sprawy z powództwa A. Z., W. C. przeciwko M. K. o odszkodowanie, odprawę i wynagrodzenie na skutek apelacji wymienionych od wyroku Sądu Rejonowego zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że pkt III, IV, V, VI, VII, VIII otrzymał następującą treść:

- zasądził od pozwanego M. K. na rzecz powódki A. Z. ponad kwotę orzeczoną w pkt I, kwotę 8845,89 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 maja 2020 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

- zasądził od pozwanego M. K. na rzecz powódki W. C. ponad kwotę

orzeczoną w pkt II kwotę 17.350,29 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 maja 2020 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

- zasądził od pozwanego M. K. na rzecz powódki A. Z. i W. C. tytułem wynagrodzenia za pracę kwoty określone w tym wyroku wraz z ustawowymi odsetkami;

- w pozostałym zakresie apelację oddalił.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku złożył zarówno pozwany, jak i strona powodowa. Pozwany pracodawca zaskarżył skargą kasacyjną wyrok Sądu Okręgowego w części obejmującej pkt I sentencji rozstrzygnięcia. Zarzucił w tym przedmiocie naruszenie przepisów postępowania, które to uchybienie oczywiście mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, w szczególności art. 322 k.p.c. poprzez niedopuszczalne ustalenie wymiaru zatrudnienia powódki A. Z. w sprzeczności z materiałem dowodowym, a także poprzez naruszenie przesłanek wymienionych w tym przepisie, zwłaszcza przez przyjęcie i powołanie miarkowania w sytuacji pełnego uznania wysokości wynagrodzenia wynikającego z twierdzeń powódek, poprzez przyjęcie, że ustalenie wysokości wynagrodzenia było niemożliwie lub nader utrudnione w stanie faktycznym sprawy, a także poprzez zastosowanie miernika w sposób jednoznaczny i oczywisty odbiegającego od sytuacji rynkowej na lokalnym rynku pracy powiatu [...]. Poza tym pozwany pracodawca zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 308 k.p.c. i art. 309 k.p.c. poprzez zaniechanie zbadania i oceny całokształtu okoliczności powstania potajemnego nagrania rozmowy przez powódki w dniu 30 kwietnia 2020 r., w tym czasu jego powstania, niedokonanie swobodnej i uzasadnionej okolicznościami oceny tego nagrania w kontekście braku stanowiska rozmówcy, dowolnej oceny całokształtu pozostałego materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków, pominięcie dowodów osobowych wskazujących na okoliczności przeciwnie, pominięcie obiektywnie niemożliwej do zaistnienia zgodności pisemnych zeznań świadków wnioskowanych przez powódki oraz wyposażenia ich w indywidualne rozliczenia, którymi nie powinni dysponować, a także przez pominięcie możliwości zaistnienia ze strony nagrywających powódek prowokacji, sugestii, bądź zarejestrowania fragmentu nagranych tekstu bez wiedzy pozwanego. Zarzutem objęto także naruszenie

przepisów postępowania w zakresie, w jakim uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. przez przyjęcie za zasadne stanowisk procesowych powódek opartych zwłaszcza o potajemne nagranie rozmowy z pominięciem wszelkich innych ustalonych faktów, które winny być poddane ocenie na zasadach domniemania faktycznego w rozumieniu art. 231 k.p.c. i w efekcie mogły oraz powinny prowadzić do oceny stanu faktycznego w kierunku odmiennym, aniżeli uczynił to Sąd Okręgowy w Olsztynie. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w części obejmującej pkt I sentencji, rozstrzygnięcia i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania oraz o pozostawienie Sądowi Okręgowemu w Olsztynie zasądzenia od powódek na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za rozpoznanie sprawy przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, tj. 4.050 zł. Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżący wskazał na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej oraz na konieczność i celowość wypowiedzenia się co do aktualnej koncepcji orzeczniczej Sądu Najwyższego wykładni określającej warunki dopuszczające możliwości uwzględnienia dowodu z zapisu audio zawierającego potajemne nagranie rozmowy. Wykładnia taka wydaje się obecnie celowa, zwłaszcza w czasie nasilającego się w rzeczywistości społecznej nagrywania rozmów bez wiedzy i zgody rozmówcy, aby tym sposobem uzyskać z góry założony dowód celem wykorzystania go w postępowaniu cywilnym. Potrzebę takiej wykładni uzasadnia także rozbieżność stanowisk sądów obydwu instancji w niniejszej sprawie.

Powódki W. C. i A. Z. zaskarżyły skargą kasacyjną wyrok Sądu Okręgowego w Olsztynie z 23 lipca 2021 r. również w części tj., co do: punktu 1.1. 7 wyroku (tj. w części dot. oddalenia odprawy pieniężnej dla powódek); punktu 1.2. wyroku (tj. w części dot. zniesienia kosztów postępowania pomiędzy powódką a pozwanym tytułem I instancji); punktu II wyroku (tj. w części, w której Sąd oddalił roszczenie powódek o wyrównanie wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2020 r.) oraz punktu V wyroku (tj. w części, w której Sąd wzajemnie zniósł koszty postępowania apelacyjnego pomiędzy stronami). Skarga kasacyjna oparta została na podstawie zarzutu naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 10 ust. 1. w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969) poprzez błędną wykładnię tego przepisu oraz jego zastosowanie a contrario do stanu faktycznego, mimo że Sądy obu instancji nie ustaliły, co jest desygnatem materialnoprawnego pojęcia „przyczyny niedotyczące pracownika” oraz zaniechanie ustalenia tego pojęcia także na wstępnym etapie sądowego stosowania prawa, jakim jest tzw. „warunkowa subsumpcja”, co spowodowało, że Sąd Okręgowy nie uczynił przedmiotem ustalenia i analizy tych wszystkich okoliczności faktycznych, jakie są istotne z punktu widzenia stosowanej w sprawie normy materialnoprawnej oraz przez niewłaściwe zastosowanie tego przepisu polegające na dokonaniu subsumpcji na podstawie niewyjaśnionego dostatecznie stanu faktycznego przez Sąd II instancji, a więc nieustaleniu przez ten Sąd rzeczywistych przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódkami, co nie pozwalało na ocenę czy przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy powódek mieszają się, czy też nie w zbiorze „przyczyn niedotyczących pracownika”. Skarżące zarzuciły również obrazę przepisów postępowania w zakresie, w jakim uchybienie im mogło mieć istotny wpływ na wynik spraw, a mianowicie:

- art. 382 k.p.c. w zw. z art. 386 § 4 k.p.c., poprzez nierozpoznanie istoty sprawy w części dotyczącej przyczyn rzeczywistego rozwiązania z powódkami umowy o pracę, a to poprzez wydanie orzeczenia, mimo nie ustalenia konkretnych przyczyn wypowiedzenia umowy powódkom, co umożliwiłoby w dalszym zakresie ocenić zasadność, bądź nie, ich roszczenia o odprawę,

- art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w związku z art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez sporządzenie uzasadnienia, które nie obejmuje wielu dowodów przedstawionych przez powódki w zakresie należnych im odpraw i braku przyczyn leżących po ich stronie rozwiązania z nimi umów przez pozwanego, przede wszystkim dowodu z nagrań rozmów z pozwanym w zakresie prowadzonych rozmów w przedmiocie rozwiązania umów, dowodu z nagrania z dnia 30 stycznia 2020 r., obrazującego trudną sytuację ekonomiczną pozwanego i szukanie oszczędności w postaci negocjowania płac powódek, na co nie wyraziły zgody, wreszcie nagrania z dnia 30 kwietnia 2020 r. pozostającym w zbiegu z dniem wręczenia powódkom wypowiedzeń umów o pracę i braku jakichkolwiek zastrzeżeń pozwanego do pracy powódek, brak wskazania, dlaczego Sąd Okręgowy części

ujawnionemu materiałowi dowodowemu powódek odmówił wiarygodności, w ogóle jej nie uwzględnił, nie odniósł się do niej, jak również nie wyjaśnił podstawy prawnej wyroku w zakresie należnej powódkom odprawy oraz nie przytoczył przepisów prawa, co *de facto* uniemożliwia należytą kontrolę instancyjną zapadłego wyroku, jak również Sąd II instancji całkowicie zaniechał ustosunkowania się do zarzutów apelacji, obejmujących zagadnienia przyczyn wypowiedzenia oraz zasadności zapłaty na rzecz powódek odpraw. Skarżące zarzuciły również naruszenie art. 382 k.p.c. poprzez nierozpoznanie istoty sprawy w części, w której Sąd oddalił roszczenie powódek o wyrównanie wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2020 r. a to poprzez oparcie rozstrzygnięcia w powyższym zakresie bez rozpatrzenia (odsłuchania) dowodów, które ujawniły się w powyższym zakresie;

- art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w związku z art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez zupełne nieodniesienie się przez Sąd II instancji w uzasadnieniu wyroku do kwestii należnego powódkom wyrównania za kwiecień 2020 r. oraz nieustosunkowanie się w tym zakresie do podnoszonych zarzutów apelacji, co uniemożliwia w tym zakresie kontrolę zaskarżonego wyroku.

We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania skarżące wskazały na oczywistą jej zasadność, ponieważ rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego w Olsztynie nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa materialnego tj. art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz prawa procesowego, a więc art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w związku z art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. art. 382 k.p.c. w zw. z art. 386 § 4 k.p.c., co w konsekwencji spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie trzeba zauważyć, że obydwie skarżące strony złożyły skargi kasacyjne, w których nie zakwestionowały całego rozstrzygnięcia objętego sentencją wyroku Sądu Okręgowego, a tylko jego część.

Pozwany pracodawca oparł skargę na przesłankach ustawowych art. 379⁹ § 1 pkt 1 i 4 tj. wskazaniu na oczywistą zasadność skargi oraz wystąpienia w sprawie

istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzając problem w istocie do tego, czy potajemne nagrania mogą stanowić dowód w sprawie oraz do naruszenia przez Sąd II instancji art. 322 k.p.c.

W skardze kasacyjnej strony pozwanej zasadnie podniesiono zarzut naruszenia przez Sąd II instancji art. 322 k.p.c. Sąd Okręgowy (odmiennie, aniżeli Sąd Rejonowy) przyjął, że powódki zarabiały odpowiednio 4 i 6 tys. zł (przy czym sąd wskazuje, że nawet gdyby przyjąć, że nie zostało to jednoznacznie udowodnione, to pozostaje to zasadne). Z tym że powódka A. Z. pracowała na ½ etatu, a Sąd II instancji przyjął „w istocie i tak pracowała więcej” co nie wynika wprost z zebranego materiału dowodowego. Wręcz przeciwnie z ustaleń faktycznych Sądu I instancji wynikało, że powódka pracowała przez 4 godziny każdego dnia roboczego w 2019 r. Z tego wynika zasadna wątpliwość, która sprowadza się do potrzeby ustalenia, na jakiej podstawie Sąd II instancji przyjął wyższy wymiar pracy. Należy zarazem podkreślić, że możliwość stosowania art. 322 k.p.c. w sprawach pracowniczych pozostaje dopuszczalna i bezsporna (wyroki Sądu Najwyższego: z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 214, s. 627, 8 maja 2007 r., II PK 275/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 132, str. 385), ale w tym przypadku wątpliwa, albowiem Sąd nie tylko nie dokonał miarkowania wysokości wynagrodzenia, ale przyjął pełen wymiar czasu pracy powódki i jedynie w oparciu o jej twierdzenie (nagranie).

Powódki skargę oparły o przesłankę oczywistej zasadności skargi, ale kwestionują w istocie to, że nie przyznano im odprawy – w myśl ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych oraz nie zostało wyrównane wynagrodzenie za marzec i kwiecień 2020 r.

Strona pozwana podaje w wątpliwość możliwość wykorzystania przez sąd w postępowaniu cywilnym dowodowym nagrań. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2022 r., II PSK 203/21, Legalis nr 2674588) jednak dopuszczalne są – jako dowody w sprawie – nagrania (nawet nieetyczne, niezgodne z prawem), ale w istocie znaczenie ma wartość takiego dowodu na tle całego materiału sprawy, przedmiotu sprawy, twierdzeń stron itd. Wobec powyższego, jeżeli Sąd II instancji dopuścił jako dowód w sprawie nagranie, z którego treści wynikała rzeczywista wysokość zarobków powódek, a czemu pozwany – zdaniem Sądu – nie zaprzeczył, to jawi się pytanie,

czy Sąd powinien stosować w takiej sytuacji art. 322 k.p.c., skoro Sąd II instancji dał wiarę wyłącznie powódkom, co do wysokości otrzymywanych wynagrodzeń od pozwanego w oparciu o treści wypowiedziane w rozmowie powódek nagranej z pozwanym pracodawcą. Podstawą stosowania prawa materialnego powinien być rzeczywisty stan faktyczny i temu może służyć dowód z nagrania, z uwzględnieniem sytuacji, w jakiej doszło do nagrania, w tym pewnej przewagi nagrywającego, jeśli nie nawet manipulowaniu. Ocena zebranego materiału dowodowego dokonywana jest na tle całokształtu okoliczności badanej sprawy, twierdzeń świadków i stanowisk stron. Nie można orzeczniczo wykreować zakazu stosowania takiego dowodu, gdyż byłoby to sprzeczne z ustawą i prawem do sprawiedliwego rozpoznania sprawy (K. Flaga-Gieruszyńska (red.), *Postępowanie cywilne. Komentarz praktyczny dla sędziów i pełnomocników procesowych*, Warszawa 2023, 8.IX.3). Nie oznacza to zatem każdorazowo przewagi nagrywającego (ww. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2022 r.). Podstawą stosowania prawa materialnego powinien być rzeczywisty stan faktyczny i temu może służyć także dowód z nagrania (postanowienie Sądu Najwyższego z 18 maja 2023 r., I CSK 5212/22, Legalis nr 2937401).

W nauce trafnie podkreśla się, że niemożność ścisłego udowodnienia wysokości dochodzonego roszczenia powinna mieć charakter obiektywny, a więc niezależny od stron i sądu (P. Rylski, *Niemożność lub nadmierne utrudnienie udowodnienia wysokości żądania jako przesłanka zasądzenia odpowiedniej sumy w procesie cywilnym (art. 322 k.p.c.)* (w:) *Prawo handlowe XXI wieku. Czas stabilizacji, ewolucji czy rewolucji. Księga jubileuszowa Profesora Józefa Okolskiego*, red. M. Modrzejewska, Warszawa 2010, s. 910). Art. 322 k.p.c. zawiera w swej treści szczególne uprawnienie sądu umożliwiające odstępstwo od ogólnych reguł dowodzenia roszczenia co do wysokości. Ustawodawca dostrzega szereg problemów, zwłaszcza trudności dowodowej w tej płaszczyźnie, w tym nieproporcjonalność kosztów postępowania do wartości prawnej, jaką jest pewność ustalenia wysokości roszczenia w wyniku przeprowadzenia postępowania. Stąd w drodze nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego dokonanej w 2019 r. rozszerzono katalog przypadków pozwalających na odstępstwo od zasady ścisłego udowodnienia „o oczywistą niecelowość” (K. Górski, *Kodeks postępowania*

cywilnego pod red. T. Szanciło, tom I, Warszawa 2023, uwagi do art. 322 k.p.c., s. 1389 i n.). Przesłanka oczywistej niecelowości ma służyć uproszczeniu, przyspieszeniu i obniżeniu kosztów postępowania sądowego. Interpretacja tego przepisu podlega wykładni ścisłej. Norma zawarta w tym przepisie nie zwalnia sądu z obowiązku zebrania i wykorzystania całości materiału dowodowego. Ponadto zasadą jest, że powód ma powinność wykazania okoliczności uzasadniających wysokość dochodzonego roszczenia. Za niedopuszczalne musi być uznane pomijanie dowodów, których przeprowadzenie jest możliwe. Występuje tu zobowiązanie dla sądu do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (Ł. Prasolek, Rozliczanie czasu pracy w praktyce, Warszawa 2023, XIII.4; R. Terlecki, N. Szok, Prawo pracy w praktyce, Warszawa 2023, 8.10). Prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga wskazania faktów, z których wynika, iż udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione (wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 33, s. 94). Wobec powyższego zasadne byłoby uwzględnienie skargi kasacyjnej w części, a mianowicie w zakresie dotyczącym naruszenia przez Sąd art. 322 k.p.c. i zgodnie z wnioskiem strony przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Zarówno pozytywne, jak i negatywne zastosowanie art. 322 k.p.c., a także sposób ustalenia na tej podstawie wysokości świadczenia podlegają kontroli instancyjnej i kasacyjnej (K. Górski, Kodeks postępowania cywilnego pod red. T. Szanciło, tom I, Warszawa 2023, uwagi do art. 322 k.p.c., s. 1394).

Z kolei odnosząc się do skargi kasacyjnej powódek, należy zwrócić uwagę na zarzut dotyczący nierozpoznania istoty sprawy w części dotyczącej oddalenia roszczenia odnośnie do wyrównania wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2020 r. Sąd II instancji odnosi się do treści nagrania, z tym że – jak twierdzi strona powodowa – nagranie pochodzi z końca stycznia 2020 r. i dotyczy wynagrodzenia za styczeń, wobec czego wątpliwe pozostają twierdzenia Sądu w tym zakresie. Niemniej jednak nagrania były dwa tzn. jedno z 30 stycznia, a drugie z 30 kwietnia i może Sąd właśnie na podstawie tego drugiego nagrania uznał, że strony dokonały wzajemnych rozliczeń dotyczących wynagrodzenia za marzec i kwiecień, choć nie wynika to wprost i wyraźnie z uzasadnienia. Pozostaje ono na tyle lakoniczne w tym zakresie,

że faktycznie można zastanowić się nad uwzględnieniem zarzutów skarżących powódek. Bezpośredni związek z wypowiedzeniem powódkom umowy o pracę miało kwietniowe nagranie ze względu na przedział czasowy i treść. Przedmiotem sporu w sprawie pozostaje problem kwalifikacji nagrań w formie zapisów audio jako dowodu w sprawie. Pozwany we wniesionej skardze podkreśla, że niewypracowane zostały dotąd zasady kwalifikacji procesowej takiego dowodu w postępowaniu cywilnym. Sięgając do orzecznictwa Sądu Najwyższego i dorobku doktryny stwierdza, że „w piśmiennictwie, podkreślając poważne wątpliwości związane z jednej strony z dopuszczeniem w przepisach procedury cywilnej możliwości korzystania z dowodu nagrań – art. 308 k.p.c., a z drugiej z konieczności poszanowania konstytucyjnego chronionego prawa do prywatności i tajemnicy komunikowania się zwraca się uwagę na konieczność zróżnicowania oceny dopuszczalności dowodów z nagrań uzyskanych w sposób przestępczy naruszeniem art. 267 k.k. (...). W tym drugim przypadku ograniczenia dopuszczalności wykorzystywania nagrania wynikać mogą z charakteru zawartych w nim treści, dotyczących sfery prywatności osoby nagrywanej. Z argumentacją tą należy się zgodzić, z tym zastrzeżeniem, że dowód taki mogą dyskwalifikować także okoliczności, w jakich nastąpiło nagranie”. Przenosząc powyższe uwagi na grunt niniejszej sprawy, skarżący kasacyjnie pracodawca stwierdza, że podstawowe dla przyjęcia przez Sąd Okręgowy w Olsztynie okoliczności wywiedzione z nagrania na nośniku audio rozmowy powódek z pozwanym w dniu 30 kwietnia 2020 r. powinny zostać ocenione jako „rażąco sprzeczne” z zasadami współżycia społecznego, gdzie jedynym celem nagrywającego było wywiedzenie określonych treści i uzyskanie oczekiwanych wyników prowokacji. Na podkreślenie zasługuje jednak okoliczność, że zebrany oraz rozpatrzony materiał dowodowy w sprawie będący podstawą orzekania podlega regułom kontradiktoryjności procesu i spełniony został wymóg, aby poszczególne dowody przedstawione przez jedną stronę mogły być poznane przez drugą stronę, a w wypadku przeprowadzenia dowodu z urzędu - przez obie strony postępowania (wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2017 r., IV CSK 54/16, LEX nr 2261743 oraz postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 lipca 2017 r., III CSK 329/16, LEX nr 2352147). Konieczność ta obejmuje także inne środki dowodowe w rozumieniu art. 308 i 309 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2021 r., II CSKP 25/21,

LEX nr 3149302). Sąd drugiej instancji orzekł na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, stąd podstawą orzeczenia wydanego w postępowaniu apelacyjnym są jedynie dowody zebrane w toku postępowania w obu instancjach, czyli takie, które zostały przedstawione przez strony lub ujawnione stronom w sposób umożliwiający wypowiedzenie się co do ich wiarygodności i miarodajności oraz ewentualnego wpływu na wynik sprawy.

Skarżące powódki natomiast podnoszą również zarzut dotyczący niezasądzania na ich rzecz odpraw, co sprowadza się do niewłaściwego stosowania przez Sąd II instancji przepisów ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych. Zarzut ten pozostaje nieuzasadniony. Faktem jest, iż pracodawca, dokonując wypowiedzenia obu powódkom umów o pracę, posłużył się zbyt lakonicznym i mało precyzyjnym argumentem uzasadniającym zakończenie stosunku pracy, co w zasadzie pozostaje bezsporne w sprawie i wobec tego zasądzone na rzecz powódek odszkodowania pozostają w pełni słuszne. Nie można natomiast zgodzić się z twierdzeniami pracownic, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia im umów o pracę była zła sytuacja finansowa pracodawcy, zważywszy, że z momentem wypowiedzenia umowy powódkom pracodawca zatrudnił na ich stanowiska nowych pracowników.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (wyrok z 2 października 2019 r., II PK 56/18) „obowiązkiem Sądu rozpoznającego sprawę o odprawę pieniężną z art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jest ustalenie rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz ocena czy dotyczyła ona pracownika, biorąc choćby pod rozwagę to orzeczenie, w przedmiotowej sprawie tego właśnie zabrakło. Nie wynika to wprost z uzasadnień. Sąd skupił się bardziej na ocenie tego, że przyczyna wypowiedzenia umów nie była związana z sytuacją leżącą po stronie pracodawcy. Ze sprawy wyraźnie wynika, że pracodawca nie był zadowolony z pracy powódek, ale nie przeprowadził procedury rozwiązania umowy zgodnie z obowiązującymi przepisami. W każdym razie nie uzasadnił wystarczająco podjętej decyzji rzeczywistymi przyczynami leżącymi po stronie powódek. Nie spełnia warunku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę powołanie takich przyczyn jak

wskazane w skardze tj. brak prawidłowych relacji służbowych oraz niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. Jak już podniesiono, przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódkom zostały sformułowane w sposób zbyt ogólny i niedookreślony, a więc niedostarczający stosownych informacji powódkom, co w szerszym zakresie należy postrzegać przez kontekst konstytucyjny dostępu do ochrony sądowej. Trafnie zatem przyjął Sąd Okręgowy, że nie sposób uznać, że pojęcie „braku prawidłowych relacji służbowych” miałoby wystarczający dla adresata pisma konkretyzować przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Nie wskazuje ono czy relacje te były nieprawidłowe w ramach stosunków pracownik – przełożony, pracownik – pracownik, czy ewentualnie pracownik – klient. Nie sposób także przyjmować, aby niewykonanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowiło konkretną przyczynę wypowiedzenia, a to chociażby dlatego, że już w samej przyczynie zawarte jest pojęcie alternatywne.

Nie ulega wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy przez wypowiedzenie powódkom nie znalazło oparcia w wystarczającym uzasadnieniu przyczyn, dla których podjęto taką decyzję. W uzasadnieniu skargi w końcu strona powodowa stwierdza, że dotychczas Sąd Najwyższy przyjmował, że ze względu na merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego Sąd drugiej instancji powinien, niezależnie od treści zarzutów apelacji, dokonać ponownych własnych ustaleń, które mogą różnić się od ustaleń sądu pierwszej instancji, a następnie poddać je ocenie pod kątem prawa materialnego. Niewątpliwie powyższe nie miało miejsca na kanwie omawianej sprawy. Sąd w przedmiotowej sprawie ustalił przyczyny zwolnienia powódek z pracy, a w skardze kasacyjnej strony powodowej w tym zakresie nie wywiedziono usprawiedliwionych podstaw co do naruszenia prawa materialnego oraz procesowego. Oczywista zasadność skargi dotyczy tylko naruszeń kwalifikowanych. Jak już wcześniej przedstawiono, orzeczenie Sądu drugiej instancji poddaje się kontroli kasacyjnej, gdyż z jego pisemnego uzasadnienia wynika w sposób oczywisty, jakimi motywami kierował się Sąd drugiej instancji przy rozstrzygnięciu w przedmiocie roszczenia o zapłatę odprawy przysługującej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. Jeśli uzasadnienie nie zawiera natomiast wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione,

dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej lub wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, wówczas orzeczenie podlega uchyleniu, zaś sprawa zostaje przekazana do ponownego rozpoznania (wyrok Sądu Najwyższego: z 26 lipca 2007 r., V CSK 115/07, MoP 2007 nr 17, s. 930, A. Zalesińska (w:) J. Gołaczyński, D. Szostek (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do ustawy z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Warszawa 2019, komentarz do art. 327¹ k.p.c.). Co się tyczy wyjaśnienia podstawy prawnej, to umożliwia zidentyfikowanie przepisów prawa, na których sąd się oparł wraz z wyjaśnieniem przyczyn zastosowania tych konkretnych norm prawnych do ustalonego stanu faktycznego. Z tego powodu zarzut obraży art. 378 § 1 w związku z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. jest w tym zakresie nietrafny. Wobec powyższego, że zasadne pozostaje uwzględnienie skargi kasacyjnej jedynie w części, co do nierozpoznania istoty sprawy w przedmiocie wynagrodzenia za wskazane miesiące 2020 r. i zgodnie z wnioskiem strony przekazanie w tym zakresie sprawy do ponownego rozpoznania.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną strony powodowej i orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c.

[SOP]

[a!]