



Sygn. akt II PSKP 41/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący)

SSN Romuald Dalewski

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. B.
przeciwko Bankowi S.A. w W.
o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 listopada 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 29 grudnia 2020 r., sygn. akt XIII Pa 116/20,

1. uchyla zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 29 grudnia 2020 r., sygn. akt XIII Pa 116/20 w całości i oddala apelację.

2. zasądza od pozwanej Banku S.A. w W. na rzecz powoda B. B. tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego kwotę 28612 zł (dwadzieścia osiem tysięcy sześćset dwanaście złotych), w tym kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych), tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie XIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2020 r. na rozprawie sprawy B. B. przeciwko Bankowi Spółce Akcyjnej w W. o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę na skutek apelacji Banku Spółki Akcyjnej w W. od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 lutego 2020 r. (VII P 110/17):

1. Zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II, IV, V, VI i powództwo oddalił oraz zasądził od B. B. na rzecz Banku Spółki Akcyjnej w W kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

2. Nakazał pobrać od B. B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Warszawie kwotę 5.216 zł tytułem uzupełnienia opłaty od rozszerzonego powództwa.

3. Zasądził od B. B. na rzecz Banku Spółki Akcyjnej w W. zwrot kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym, w tym:

- a) kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
- b) kwotę 14.126 zł tytułem zwrotu opłaty od apelacji.

4. Zasądził od B. B. na rzecz Banku Spółki Akcyjnej w W. kwotę 94.168 zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia wraz z ustawowymi odsetkami od 30 grudnia 2020 r. do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 7 lutego 2020 r. Sąd Rejonowy dla miasta stołecznego Warszawy:

I umorzył postępowanie w części dotyczącej roszczenia o zapłatę ustawowych odsetek za opóźnienie od kwoty, o którą zostało rozszerzone powództwo, to znaczy od 104.304 zł za okres od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia 14 grudnia 2018 r.;

II zasądził od pozwanej Banku Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda B. B. kwotę 282.504 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie;

III oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

IV zasądził od pozwanej Banku Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda B. B. kwotę 9.090 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V nakazał pobrać od pozwanej Banku Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie kwotę 5.216 zł tytułem opłaty stosunkowej od kwoty, o którą zostało rozszerzone powództwo, której powód nie uiścił;

VI nadał wyrokowi w punkcie II sentencji rygor natychmiastowej wykonalności na rzecz powoda B. B. do wysokości kwoty 94.168 zł brutto.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujące ustalenia:

Powód B. B. był zatrudniony w Banku Spółce Akcyjnej w W. w okresie od dnia 1 maja 2008 r. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 24 kwietnia 2008 r., na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Dyrektora Banku kierującego Pionem Bankowości Inwestycyjnej.

Pismem z dnia 11 lutego 2009 r. powierzono mu stanowisko Dyrektora Banku kierującego Pionem Rynków. Jego obowiązki pracownicze miały charakter zarówno administracyjny, jak i merytoryczny. W skład tych ostatnich wchodził zwłaszcza nadzór nad realizacją celów stawianych poszczególnym jednostkom, koordynacja projektów, wydawanie decyzji, dokonywanie zmian do regulacji produktowych, procedur i regulaminów produktowych, współpraca z innymi częściami banku, które korzystają z produktów dostarczanych przez Pion Rynków, w którego skład wchodziły cztery departamenty: departament skarbu, dom maklerski, departament powiernictwa, departament produktów skarbowych.

Powód był członkiem najwyższej kadry zarządzającej, raportującej bezpośrednio do członków zarządu. Jego bezpośrednim przełożonym był wiceprezes zarządu pozwanego banku – J. P. nadzorujący obszar bankowości inwestycyjnej i korporacyjnej. Obszar ten obejmował również Pion Rynków. Stanowisko pracy powoda było związane z zakresem obowiązków, który można porównać do zadań członka zarządu średniej wielkości banku. Obszar, który nadzorował J. P., obejmował najważniejszych klientów banku. Pozwany Bank jest największym polskim bankiem finansującym przedsiębiorców.

Powód w okresie od dnia 8 lipca 2016 r. do dnia 5 stycznia 2017 r. był na zwolnieniach lekarskich, niezawierających klauzuli leżenia w łóżku. Główną dolegliwością chorobową powoda były zaburzenia adaptacyjne, nastroju i koncentracji w postaci chwiejności emocjonalnej. Dolegliwości pojawiły się u powoda w lipcu 2016 r. w związku ze śmiercią bliskiej powodowi osoby. Z uwagi na rozpoznane schorzenie zalecono powodowi spędzanie czasu poza domem, w kręgu dobrych znajomych oraz unikanie sytuacji stresujących. W okresie kiedy powód był na zwolnieniu lekarskim wdrażano dwa ważne projekty. Jeden z nich dotyczył nabycia banku i przedsiębiorstwa leasingowego R. (projekt R.1), a przedmiotem drugiego była pierwsza emisja listów zastawnych pozwanego Banku. Poza tym u pozwanego zaszły wówczas zmiany organizacyjne. Na skutek uchwały rady nadzorczej i powołania nowego członka zarządu w lipcu 2016 r. część obszaru bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej została przeniesiona do nowego obszaru.

W okresie objętym zwolnieniem lekarskim B. B. bywał w siedzibie swojego pracodawcy, gdzie mieściła się również przychodnia lekarska, z której świadczeń korzystał. Kontaktował się również z pracownikami pozwanego Banku różnie usytuowanymi w strukturze organizacyjnej. O spotkania z powodem zabiegał jego bezpośredni przełożony. Sporadyczne z nim kontakty B. B. tłumaczył względami zdrowotnymi. W jednej z rozmów telefonicznych J. P. stwierdził, że prezes Banku nie widzi dalszej możliwości współpracy z powodem. Ponadto pozwany Bank w październiku lub listopadzie 2016 r. zwrócił się do ZUS-u o skontrolowanie zwolnień lekarskich powoda. ZUS nie wniósł uwag do poprawności tych zwolnień. W połowie listopada 2016 r. na osobistą prośbę powoda, wyrażoną w jednym z SMS-ów skierowanych do prezesa zarządu pozwanego Banku, J. P. został odsunięty od kontaktów z powodem. W końcowym okresie zwolnienia lekarskiego miała miejsce korespondencja między stronami dotycząca udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego po okresie zwolnienia lekarskiego oraz pozwany Bank zakomunikował powodowi, że nie widzi możliwości dalszej z nim współpracy. Oświadczeniem doręczonym B. B. w dniu 9 stycznia 2017 r. tj. w pierwszym dniu po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, pozwany Bank rozwiązał z nim umowę o pracę, zawartą na czas nieokreślony, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę była według pozwanego utrata zaufania do powoda jako Dyrektora Pionu Rynków, spowodowana w szczególności brakiem kontaktu z powodem w czasie jego długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracodawca stwierdził, że w okresie objętym zwolnieniami lekarskimi powoda nie miał z nim żadnego kontaktu, pomimo podejmowanych zabiegów w tym zakresie. Brak pozytywnej reakcji powoda na próby nawiązania kontaktu z pracodawcą był w ocenie banku niezrozumiały i uzasadniało to utratę zaufania do powoda. Jako konsekwencję braku współdziałania powoda z pracodawcą, ten ostatni wymienił trudności w realizacji kluczowych projektów związanych z przygotowaniem, przeprowadzeniem i sfinalizowaniem niezwykle istotnej inwestycji dla pozwanego Banku w R.1 oraz pierwszej emisji listów zastawnych Banku². Zdaniem pozwanego nieobecność powoda, będącego jednym z kluczowych pracowników Banku przez prawie sześć miesięcy, utrudniała proces sprawnego zarządzania, zwłaszcza Pionem Rynków. Brak powoda w pracy spowodował wzrost ryzyka zgodności i ryzyka operacyjnego oraz przełożył się na pogorszenie komfortu pracy osób przejmujących część jego zadań. Jego nieobecność w pracy utrudniała podejmowanie decyzji w zakresie zaprzestania oferowania programu F.. Powód był jednym z inicjatorów wprowadzenia tego programu do oferty pozwanego Banku.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd uwzględnił powództwo, w przeważającej części wskazując m.in. na art. 30 § 4 k.p. jako podstawę wypowiedzania umów o pracę, zawartych na czas nieokreślony oraz art. 45 § 1 k.p., stanowiący o roszczeniach, jakie przysługują pracownikowi kwestionującemu zasadność wypowiedzenia. Sąd ten powołując się na dorobek orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy musi być prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona, a ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Zważywszy, że powód cofnął roszczenie co do żądania ustawowych odsetek za opóźnienie zapłaty kwoty 104.304 zł za okres od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia 14 grudnia 2018 r. włącznie, w tym zakresie cofnięcie powództwa uznał za dopuszczalne i umorzył postępowanie na podstawie art. 355 k.p.c. W pozostałym zakresie Sąd za zasadne uznał powództwo z wyjątkiem roszczenia o zapłatę ustawowych odsetek za opóźnienie od kwoty 178.200 zł za dzień doręczenia

odpisu pozwu tj. dzień 15 maja 2017 r., wskazując, że pozwany pozostawał w zwłoce z zapłatą tej części odszkodowania dopiero od dnia następnego, tj. od 16 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo o odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 w zw. z art. 471 k.p., przyjmując, że przyczyny powołane w oświadczeniu pracodawcy nie uzasadniają wypowiedzenia. Sąd wskazał ponadto, że utrata zaufania do pracownika musi być starannie uzasadniona. Oceniając realia sprawy w świetle reguł logiki i zasad doświadczenia życiowego – zdaniem Sądu I instancji – przyjąć należało brak obiektywnych podstaw do uznania jakoby wystąpiła jakakolwiek przyczyna utraty zaufania do pracownika i w konsekwencji wypowiedzenia mu umowy o pracę. Uzasadniając rzeczzone stanowisko Sąd I instancji wskazał, że powód w okresie od 8 lipca 2016 r. do 5 stycznia 2017 r. był nieobecny w pracy z przyczyn go usprawiedliwiających, ponieważ był niezdolny do jej wykonywania z powodu choroby. Skoro więc korzystał ze zwolnień lekarskich, to w ocenie Sądu nie miał prawnego obowiązku kontaktowania się z pracodawcą. Obowiązku tego nie miał również z racji zajmowanego kierowniczego stanowiska. Brak reakcji na propozycje pracodawcy spotkań z powodem nie mógł skutkować negatywnymi konsekwencjami prawnymi dla pracownika. Ponadto Sąd I instancji wskazał, że brak określenia przez powoda terminu powrotu do pracy, nie mógł być przedmiotem zarzutu pozwanego, bowiem kwestia określenia tej daty przy wskazanych już schorzeniach powoda, po pierwsze była trudna do przewidzenia, po drugie zaś nie należała do kompetencji powoda.

Sąd ponadto podniósł, że nie ma dowodów by w związku z nieobecnością powoda, pozwany bank poniósł dodatkowe koszty lub nie zrealizował projektów, nad którymi pracował. W ocenie Sądu Rejonowego ciągłość zwolnień lekarskich powoda powinna u racjonalnego pracodawcy wywołać reakcję w postaci zatrudnienia pracownika na zastępstwo. Wysokość zasądzonego odszkodowania zgodnie z treścią art. 471 k.p. odpowiadała wynagrodzeniu powoda za okres trzech miesięcy. Sąd o odsetkach orzekł na podstawie art. 481 § 1 oraz § 2 k.c. wskazując, że w zakresie pierwotnie żądanej kwoty 178.200 zł, odsetki są należne od dnia 16 maja 2017 r., zaś w zakresie kwoty 104.304 zł, o którą rozszerzono powództwo, odsetki należne są od dnia 15 grudnia 2018 r., a więc od dnia następującego po

dacie doręczenia pozwanemu pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty. O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę 9.090 zł, na którą złożyła się opłata od pozwu oraz koszty zastępstwa procesowego w wysokości 180 zł. Ponadto, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd nakazał pobrać od pozwanego kwotę 5.216 zł, która stanowiła opłatę stosunkową od kwoty 104.304 zł, o którą rozszerzono powództwo. Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 94.168 zł.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniósł pozwany, zaskarżając wyrok w części tj. w zakresie pkt II, IV, V i VI i zarzucając naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez poczynienie błędnych i sprzecznych ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym ustaleń faktycznych oraz nie ustalenie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy faktów, w szczególności:

a) niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy ustalenie, że powód pozostawał w okresie zwolnienia lekarskiego w kontakcie z pracodawcą i niezwłocznie odpowiadał na każdą prośbę o kontakt z jego strony, w sytuacji, gdy powód konsekwentnie odmawiał spotkania i omówienia jego bieżącej sytuacji, w tym potencjalnego okresu nieobecności, z bezpośrednim przełożonym – Wiceprezesem Zarządu Banku Spółki Akcyjnej w W. – J. P., w celu ustalenia optymalnego sposobu organizacji pracy i zarządzania Pionem Rynków;

b) pominięcie istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, że stanowisko Dyrektora Pionu Rynków było jednym z najwyższych stanowisk kierowniczych w Banku Spółki Akcyjnej w W., łączyło się z istotnym zakresem odpowiedzialności za prawidłowe funkcjonowanie Banku (w tym ryzyko płynności, ryzyko stopy procentowej, ryzyko walutowe) i ogromnym zaufaniem Zarządu Banku Spółki Akcyjnej w W., dlatego pracodawca wymagał od pracownika sprawującego tę funkcję, w zamian za bardzo wysokie wynagrodzenie i przywileje pracownicze, nie tylko unikalnej, wysokospecjalistycznej wiedzy, wysokich kwalifikacji merytorycznych i kompetencji zarządczych, ale także dyspozycyjności oraz lojalnej

postawy wobec pracodawcy, w tym bezpośrednio nadzorującego go Wiceprezesa Zarządu;

c) niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy ustalenie, że w okresie zwolnienia lekarskiego do powoda ze sprawami służbowymi zwracali się Dyrektorzy Departamentów, w sytuacji, gdy powód nie pamiętał z jakimi sprawami zwracali się oni do niego;

d) niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy ustalenie, że wiadomości sms wymienione pomiędzy powodem, a E. P. świadczą o służbowych kontaktach powoda z pracodawcą, podczas, gdy nie dotyczyły one bieżącego funkcjonowania Pionu Rynków, lecz głównie osobistych spraw powoda;

e) pominięcie istotnych dla rozstrzygnięcia faktów, że w Banku Spółce Akcyjnej w W. na szczeblu najwyższej kadry zarządzającej obowiązywała praktyka kontaktu pracodawcy z pracownikiem w trakcie jego zwolnienia lekarskiego w celu ustalenia, jak kształtuje się jego bieżąca sytuacja, co uzasadnione było potrzebą rzetelnego, rzeczowego kontaktu z nieobecnymi pracownikami tak wysokiego szczebla, celem podjęcia optymalnych działań, zapewniających sprawne funkcjonowanie pracodawcy i eliminowania ryzyk powstałych z tego tytułu;

f) pominięcie istotnego dla rozstrzygnięcia faktu, że Wiceprezes J. P. w wiadomości sms do powoda z dnia 13 września 2016 r. wyjaśnił: „Nie zamierzam cię angażować w sprawy zawodowe, ale muszę zrozumieć, jak wygląda sytuacja i odpowiednio zaplanować prace zespołu. Dlatego nalegam na spotkanie”;

g) niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy ustalenie, że Wiceprezes Zarządu Banku Spółki Akcyjnej w W. – J. P. we wrześniu 2016 r. na bliżej nieokreślonym spotkaniu informował, że „B. B. już nie wróci do pracy” i W. K. (określona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jako „druga osoba”) potwierdziła, że te słowa padły, mimo, że z zeznań powoda wynikało, że nie była ona bezpośrednim ich świadkiem, a powód nie wiedział skąd miała mieć ona wiedzę na ich temat, natomiast kolega, o którym wspominał, jako o pierwszym źródle tej informacji – P. O. od lipca do listopada 2016 r. był nieobecny w pracy w Banku Spółce Akcyjnej w W.;

h) pominięcie istotnego dla rozstrzygnięcia faktu, że we wrześniu 2016 r. Wiceprezes Zarządu Banku Spółki Akcyjnej w W. – J. P. nie uczestniczył w

spotkaniu, w tym takim, które miałyby się odbyć w P., na którym rzekomo informował pracowników, że „B. B. już nie wróci do pracy”;

i) pominięcie istotnego dla rozstrzygnięcia faktu, że w e-mailu z dnia 29 września 2016 r. J. P. w sposób jednoznaczny wyraził nadzieję, że powód powróci do pracy;

j) niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy ustalenie, że pracodawca w listopadzie 2016 r. podjął decyzję o zwolnieniu powoda;

k) niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy ustalenie, że spotkanie powoda z Wiceprezesem J. P. w dniu 14 grudnia 2016 r. w restauracji B. nie mogło stanowić jednej z okoliczności powodującej utratę zaufania, skoro reprezentant pracodawcy wyjaśnił, że „umocniło to brak zaufania do powoda”;

l) niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy ustalenie, że nieobecność powoda w pracy nie spowodowała wymiernych, negatywnych skutków dla pozwanego pracodawcy w sytuacji, gdy z zeznań reprezentanta pozwanego – J. P. i przesłuchanych świadków – P. S., F. P., G. J. wynikał odmienny stan rzeczy;

m) pominięcie istotnego dla rozstrzygnięcia faktu, że Wiceprezes Zarządu Banku Spółki Akcyjnej w W.- J. P. nie miał porównywalnej do powoda wiedzy i doświadczenia z dziedziny rynku międzybankowego, a w konsekwencji tożsamych kwalifikacji do nadzorowania Pionu Rynków, natomiast podlegli powodowi dyrektorzy mieli mniejsze doświadczenie, węższy zakres obowiązków, uprawnień i węższe spectrum postrzegania spraw Banku niż powód, co generowało istotny wzrost ryzyka dla pracodawcy, zwłaszcza że usprawiedliwiona nieobecność powoda zbiegła się z realizacją dwóch kluczowych dla Banku Spółki Akcyjnej w W. projektów, zmianami w strukturze organizacyjnej Banku i nowymi regulacjami dotyczącymi wprowadzenia podatku od aktywów bankowych;

n) niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy ustalenie, że nieobecność powoda w pracy nie powodowała dezorganizacji, ponieważ nie doszło do zatrudnienia w zastępstwie powoda, w okresie jego usprawiedliwionej absencji, innego pracownika z zewnątrz oraz nie zostało wykazane, by jego bezpośredni przełożony - Wiceprezes Zarządu Banku Spółki Akcyjnej w W. i dyrektorzy podległych powodowi jednostek organizacyjnych świadczyli w tym okresie pracę w godzinach nadliczbowych, a nadto ponieważ nie doszło do uchybień i opóźnień w

realizowanych wówczas projektach, w sytuacji, gdy sam fakt blisko sześciomiesięcznej nieobecności powoda zatrudnionego na jednym z najwyższych stanowisk kierowniczych Banku Spółki Akcyjnej w W. i wynikająca z niego konieczność zastąpienia go przez bezpośredniego przełożonego powoda oraz podległych B. B. dyrektorów w celu zapewnienia ciągłości realizowanych zadań, dezorganizowała proces pracy i sprawnego zarządzania Pionem Rynków;

o) pominięcie istotnego dla rozstrzygnięcia faktu niemożności zastosowania przez pracodawcę długoterminowej formy zastępstwa powoda, np. poprzez zatrudnienie pracownika na zastępstwo, a także wdrożenia innych, niż przyjęte w okresie zwolnienia lekarskiego powoda, rozwiązań organizacyjnych, z uwagi na niewyjaśnienie przez niego swojej bieżącej sytuacji. W konsekwencji brak możliwości określenia przez pracodawcę charakteru usprawiedliwionej nieobecności (długotrwała, krótkotrwała) oraz potencjalnej daty powrotu powoda do pracy, zwłaszcza w kontekście udzielonej przez niego w dniu 18 lipca 2016 r. informacji, że z jego zdrowiem „nie ma tragedii” oraz przedkładania zwolnień na krótkie okresy;

p) niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy ustalenie, że powód został wskazany w projekcie „R.1” jedynie jako „osoba towarzysząca” w strumieniu finansowania transakcji, podczas gdy z zeznań J. P. wynikało, że zadaniem powoda w projekcie „R.1” było przygotowanie finansowania nabycia banku i przedsiębiorstwa leasingowego R.1, a w projekcie dotyczącym przygotowania pierwszej emisji listów zastawnych Banku2 miał zająć się jej strukturyzowaniem, zabezpieczeniem ryzyk z nią związanych oraz udziałem w spotkaniach z inwestorami;

q) niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy ustalenie, że nieobecność powoda nie prowadziła do dezorganizacji pracy, ponieważ następca powoda został zatrudniony na stanowisku Dyrektora Pionu Rynków dopiero od maja 2017 r.;

r) pominięcie istotnego dla rozstrzygnięcia faktu, że z zeznań reprezentanta pracodawcy – J. P. wynikało, że rekrutacją właściwej osoby posiadającej odpowiednie, unikalne kompetencje do zajmowania ww. stanowiska kierowniczego wymagała czasu i konieczności wdrożenia w nowe obowiązki, a także sprawdzenia przed powierzeniem funkcji Dyrektora Pionu Rynków

umiejętności wytypowanego kandydata oraz wprowadzenia zmian organizacyjnych w związku z przeprowadzeniem na to stanowisku ostatecznie naboru wewnętrznego;

s) niezgodne z rzeczywistym stanem faktycznym ustalenie, że w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany, jako jedną z przyczyn wskazał, że powód „wymuszał przejęcie zadań przez członka zarządu nadzorującego Pion Rynku” (str. 16 uzasadnienia zaskarżonego wyroku), podczas gdy w wypowiedzeniu nie zawarto przytoczonej przez Sąd treści, a także przyjęcie, że strona pozwana „obciążała odpowiedzialnością” za opóźnienie w sporządzeniu Raportu z polityki inwestycyjnej za pierwsze półrocze 2016 r. „sytuację związaną z nieobecnością powoda w pracy”, podczas gdy okoliczność ta została wskazana jedynie jako przykład skutków nieobecności powoda w pracy i dezorganizacji z tym związanej;

t) niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy ustalenie, że Bank „zwrócił się do ZUS-u o skontrolowanie zwolnień lekarskich powoda. ZUS nie wniósł uwag do poprawności tych zwolnień”, w sytuacji, gdy ze zgromadzonych w sprawie dokumentów wynikało, że na wniosek pracodawcy zostało skontrolowane tylko jedno zwolnienie lekarskie za dni 24 września - 14 października 2016 r., co w konsekwencji miało wpływ na wynik sprawy, gdyż doprowadziło do dokonania przez Sąd I instancji wadliwych, wybiórczych i niezgodnych z rzeczywistym stanem rzeczy ustaleń faktycznych.

2. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 230 k.p.c. mające wpływ na wynik sprawy, poprzez ustalenie, że E. P., w trakcie wizyt powoda w budynku, w którym mieści się siedziba Banku, przyniosła mu dwu-trzykrotnie dokumenty do podpisu, które były związane z pracą powoda, podczas gdy powód zeznał, że nie dotyczyły one funkcjonowania Pionu Rynków, a pozwany w piśmie procesowym z dnia 11 stycznia 2019 r. wskazał, że były to oświadczenia imienne powoda, składa przez niego w związku z członkostwem w Radzie Nadzorczej innego podmiotu, a strona powodowa okoliczności tej nie zaprzeczyła.

3. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie wszechstronną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, dokonaną w sposób sprzeczny z zasadami logiki, doświadczenia życiowego oraz przeprowadzonymi w toku postępowania dowodami, w szczególności:

a) przyznanie waloru wiarygodności zeznaniom powoda w sytuacji, gdy występowały w nich oczywiste, wewnętrzne sprzeczności oraz nie znajdowały one potwierdzenia w dowodach przeprowadzonych w sprawie;

b) uznanie zeznań reprezentanta pozwanego – J. P. za niewiarygodne w części, tj. w zakresie w jakim zeznał, że absencja powoda powodowała dezorganizację w pracy, że nie informował on nikogo, że B. B. nie wróci do pracy oraz że w październiku 2016 r. pracodawca zakładał, że powód wróci do pracy i z takim założeniem odbyły się rozmowy w listopadzie 2016 r., albowiem wbrew ocenie Sądu I instancji zeznania J. P. były logiczne, rzeczowe, spójne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, w tym zeznaniami świadków i dokumentami znajdującymi się w aktach sprawy, co szczegółowo zostanie omówione w uzasadnieniu apelacji;

c) uznanie zeznań Pani G. J. za niewiarygodne w części, tj. w zakresie w jakim świadek zeznała, że docierały do niej sygnały, że powód nie kontaktuje się z Bankiem w okresie zwolnienia lekarskiego, wskazać bowiem należy, iż Sąd dokonując oceny jej zeznań pominął, że świadek wyraźnie wskazała, że ma na myśli rzeczowy, rzetelny kontakt z pracownikiem na tak wysokim stanowisku, zgodny z obowiązującymi u pracodawcy zwyczajami, pozwalający ustalić jego bieżącą sytuację w celu optymalnej organizacji pracy w trakcie usprawiedliwionej nieobecności. Nadto smsy przesyłane przez powoda do J. P. oraz i ich treść, odmiennie niż przyjął to Sąd I instancji, potwierdzają, że takiego kontaktu nie było; co w konsekwencji miało wpływ na wynik sprawy, gdyż doprowadziło do dokonania przez Sąd I instancji wadliwych i niezgodnych z rzeczywistym stanem rzeczy ustaleń faktycznych.

4. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie zaistniały obiektywne podstawy do utraty przez pracodawcę zaufania do powoda, które uzasadniałyby rozwiązanie z nim stosunku pracy na podstawie wypowiedzenia umowy o pracę.

5. art. 45 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwą subsumpcję dokonanych ustaleń, polegającą na przyjęciu, że długotrwała nieobecność powoda nie powodowała dezorganizacji pracy i negatywnych następstw dla pracodawcy, w szczególności dlatego, że nie doszło do

zatrudnienia w zastępstwie powoda, w okresie jego usprawiedliwionej absencji, innego pracownika z zewnątrz oraz nie zostało wykazane, by jego bezpośredni przełożony – Wiceprezes Zarządu i dyrektorzy podległych powodowi jednostek organizacyjnych świadczyli w tym okresie pracę w wymiarze nadliczbowym, nadto ponieważ nie wystąpiły uchybienia i opóźnienia w realizowanych wówczas projektach, a pracodawca nie poniósł dodatkowych kosztów.

6. art. 481 § 1 k. c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez zasądzenie przez Sąd I instancji odsetek ustawowych za opóźnienie: od kwoty 178.200 zł od dnia 16 maja 2017 r., a od kwoty 104.304 zł od dnia 15 grudnia 2018 r., z pominięciem prawidłowej wykładni pojęcia „niezwłocznie” zawartego w dyspozycji art. 455 k.c.

Na podstawie tak postawionych zarzutów apelujący wniósł o:

1. zmianę wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy z dnia 7 lutego 2020 r. w zaskarżonym zakresie i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem I instancji według norm przepisanych,

2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd odwoławczy uznał, że apelacja zasługiwała na uwzględnienie. Według kwalifikacji dokonanej przez ten Sąd, Sąd I instancji dokonał wadliwej oceny materiału dowodowego oraz błędnej wykładni przepisów prawa materialnego, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego rozstrzygnięcia i uwzględnienia powództwa. Według Sądu Okręgowego Sąd I instancji dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i procesowego dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną i wybiórczą ocenę zgromadzonych dowodów oraz brak wszechstronnego i całościowego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. każda ze stron stosunku

pracy ma prawo rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, wynikający z art. 30 § 4 k.p., ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę musi być zasadna, czyli taka, której zaistnienie usprawiedliwia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy. Wbrew odmiennemu stanowisku Sądu I instancji taka przyczyna – zdaniem Sądu Okręgowego – wystąpiła, bowiem pozwany jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał utratę zaufania do B. B., spowodowaną w szczególności brakiem z nim kontaktu w czasie długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zdaniem pozwanego brak bezpośredniego kontaktu przekładał się na utrudnienia podejmowania decyzji przez władze spółki i planowania procesu pracy kierowanego przez powoda Pionu Rynków. Według opinii pozwanego tak uzasadnione wypowiedzenie spełniało wymóg konkretności, bo odwoływało się do znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 k.p.) powinna być usytuowana wśród konstrukcji zwykłego sposobu rozwiązywania umowy o pracę, stąd – zdaniem pozwanego – nie należałoby przypisywać jej nadzwyczajnej doniosłości. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia bądź zatrudnienia konieczne jest również uwzględnienie słuszných interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy.

Sąd Okręgowy uznał, że dokonana przez Sąd I instancji ocena przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była błędna. Sąd Rejonowy uważał, że w badanej sytuacji nie miała miejsca utrata zaufania do pracownika, która dawałaby podstawy do zasadnego wypowiedzenia mu umowy o pracę z przyczyn wskazanych w oświadczeniu. Sąd I instancji zwrócił uwagę na fakt, że powód nie miał obowiązku kontaktowania się z pracodawcą w okresie usprawiedliwionej nieobecności, zaś brak tych bezpośrednich relacji nie może być oceniany w kontekście powstania negatywnych konsekwencji prawnych dla pracownika.

Według oceny dokonanej przez Sąd odwoławczy, Sąd I instancji pominął kwestię jakości relacji między pracodawcą a powodem z punktu widzenia interesu banku. Ponadto, powód nie reagował aprobowo na prośbę bezpośredniego przełożonego w zakresie nawiązania z nim osobistego kontaktu, mimo, że w ocenie Sądu Okręgowego, jego stan zdrowia nie wykluczał fizycznie możliwości uczestnictwa w nim. Pracodawca z racji zajmowanego przez powoda stanowiska miał prawo oczekiwać od niego, że ten rzetelnie przedstawi mu plany odnośnie dalszego leczenia i wskaże przewidywany termin powrotu do pracy. Takie oczekiwania znajdują uzasadnienie w prawnym obowiązku po stronie pracownika dbałości o dobro pracodawcy, o którym stanowi art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Sąd Okręgowy powołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 r. (I PKN 118/97), w którego uzasadnieniu stwierdza się, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. wyrażają szczególną zasadę lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy innych zachowań na jego niekorzyść.

Sąd Okręgowy stwierdził, że wbrew stanowisku Sądu I instancji, nie można uznać, że pracodawca nie miał prawa oczekiwać od pracownika, zatrudnionego na jednym z najwyższych stanowisk kierowniczych w Banku, by ten w okresie zwolnienia lekarskiego na prośbę bezpośredniego przełożonego kontaktował się z nim w celach zawodowych, skoro jego stan zdrowia nie wymuszał pozostawania w domu. Stanowiska kierownicze z jednej strony wiążą się z wyższym stopniem zaufania pracodawcy, znaczną samodzielnością, większymi gratyfikacjami finansowymi i przywilejami pracowniczymi, z drugiej zaś strony pracodawca, powierzając pracownikowi równie odpowiedzialną funkcję, może stosować wobec niego ostrzejsze kryteria oceny i wyższe wymagania, zakres obowiązków pracownika jest zaś szerszy i bardziej elastycznie ukształtowany (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2016 r., I PK 86/16).

Zdaniem Sądu Okręgowego nietrafna była dokonana przez Sąd I instancji ocena, jakoby usprawiedliwiona chorobą nieobecność powoda w Banku nie

powodowała dezorganizacji pracy. Z doświadczenia życiowego wynika bowiem, że absencje chorobowe pracownika mogą dezorganizować pracę nawet wówczas, gdy konieczność jego zastępstwa nie wiąże się z powierzaniem innym pracownikom pracy ponadwymiarowej. Tym samym błędne są twierdzenia Sądu I instancji, że pozwany mógłby powoływać się na utrudniony proces sprawnego zarządzania Pionem Rynków, tylko gdyby wykazał, że inni pracownicy, wykonujący pracę za powoda, pracowali w godzinach nadliczbowych.

Ocena dokonana przez Sąd I instancji, że „brak jest dowodów, że Bank w związku z nieobecnością powoda poniósł jakieś dodatkowe koszty” nie jest wystarczająca do uznania, że jego nieobecność oraz brak kontaktu z bezpośrednim przełożonym nie wpływały na dezorganizację pracy. Absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, zwiększania wymiaru ich obowiązków, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem, jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wyrywkowy i niestały (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2014 r., I PK 177/13).

Sąd I instancji pominął istotny dla rozstrzygnięcia fakt, że Wiceprezes Zarządu Banku Spółki Akcyjnej w W.- J. P. nie miał porównywalnej do powoda wiedzy i doświadczenia z dziedziny rynku międzybankowego, a w konsekwencji tożsamych kwalifikacji do nadzorowania Pionu Rynków, natomiast podlegli powodowi dyrektorzy mieli mniejsze doświadczenie, węższy zakres obowiązków i uprawnień niż powód, co generowało istotny wzrost ryzyka dla pracodawcy, zwłaszcza że usprawiedliwiona nieobecność powoda zbiegła się z realizacją dwóch kluczowych dla Banku Spółki Akcyjnej w W. projektów.

Zdaniem Sądu Okręgowego wszystkie powyższe okoliczności mogły stanowić o utracie zaufania do pracownika. Zatem Sąd Rejonowy zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie w okolicznościach sprawy, naruszył art. 471 k.p. i art. 45 § 1 k.p. poprzez ich wadliwe zastosowanie. Mając to na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił.

Konsekwencją powyższego rozstrzygnięcia jest również zmiana wyroku w zakresie kosztów procesu. Na podstawie art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. O kosztach procesu przed Sądem I instancji Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie powód zobowiązany jest do zwrotu pozwanemu kosztów związanych z zastępstwem procesowym. Sąd Okręgowy zatem zasądził od powoda na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu, związanych z zastępstwem procesowym w łącznej kwocie 180 zł, stosownie do § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od powoda kwotę 5.216 zł, stanowiącą opłatę stosunkową od rozszerzonego powództwa.

Orzeczenie o kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy oparł na art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. w zw. z art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 14.126 zł tytułem zwrotu opłaty od apelacji. Ponadto, na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. Sąd orzekł o zwrocie od powoda na rzecz pozwanego kwoty 94.168 zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia (kwota wypłacona powodowi z racji nadania wyrokowi Sądu I instancji rygoru natychmiastowej wykonalności).

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń wniósł powód przez swojego pełnomocnika, zaskarżając w całości na podstawie art. 398⁴ § 1 pkt 1 k.p.c. wyrok Sądu Okręgowego, na mocy którego zmieniono wyrok Sądu Rejonowego. Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych. Ewentualnie, w razie niezasadności zarzutów procesowych, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i jego zmianę poprzez oddalenie apelacji

pozwanego Banku oraz zasądzenia na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych. Przyjęcia do rozpoznania niniejszej skargi kasacyjnej na zasadzie art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., gdyż jest ona oczywiście uzasadniona.

Skarga kasacyjna oparta została na następujących podstawach:

1) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), to jest:

- art. 30 § 4 k.p. w zw. art. 45 § 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, iż dokonane przez pozwaną spółkę wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę było merytorycznie uzasadnione, wbrew zgromadzonemu w niniejszej sprawie materiałowi dowodowemu oraz niewyjaśnienia powodu, dlaczego pracownik przebywający na długotrwałym zwolnieniu lekarskim ma obowiązek utrzymywania kontaktów z pracodawcą pod groźbą utraty zaufania, co stanowiło bezpośrednią przyczynę wypowiedzenia, a także błędne przyjęcie, że powód dezorganizował pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, skoro pracodawca nie poniósł żadnej szkody finansowej, a wręcz przeciwnie pion nadzorowany przez powoda zrealizował nałożone na niego cele i projekty, bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, czy też zawierania dodatkowych umów zleceń, a ponadto braku wyjaśnienia, dlaczego przy każdym zwolnieniu lekarskim pracownik musi się liczyć się z utratą pracy.

- art. 8 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. poprzez ich niezastosowanie w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, wobec zmiany wyroku i oddalenia powództwa i uznania przez Sąd II instancji, że wypowiedzenie jest zgodne z prawem w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. i uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., kiedy to wypowiedzenie może być niezgodne z zasadami współżycia społecznego;

2) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt. 2 k.p.c.):

- art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez bezpodstawne pominięcie części zebranego materiału dowodowego i niewzięcie pod uwagę przy rozważaniu szeregu istotnych okoliczności sprawy, a w konsekwencji dokonanie ustaleń faktycznych odmiennych od przyjętych przy wyrokowaniu przez Sąd I

instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego, które mogłoby uzasadnić takie odmienne ustalenia, a także oparcie rozstrzygnięcia na okolicznościach nie ustalonych w toku postępowania przed Sądem Rejonowym i Okręgowym.

- art. 387 § 21 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z nieodniesieniem się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do wszystkich zaprezentowanych przez powoda dowodów, a także przyjęciem za rzeczywiste w istocie pozornych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę i tym samym uznaniem go za uzasadnione.

Skarżący kasacyjnie w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania podnosi, że zgodnie z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli jest ona oczywiście uzasadniona. W kasacji podkreślono, że skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę uzależniona jest nie tylko od spełnienia formalnego wymogu określenia przyczyny, która uzasadniałaby jego dokonanie, ale też od tego, czy przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i zasadna w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Uznanie przez Sąd II instancji, że podane w wypowiedzeniu umowy o pracę jego powody wypełniają przesłanki art. 30 § 4 k.p. wobec ich konkretności i prawdziwości, rodzi poważne wątpliwości i zastrzeżenia, szczególnie dotyczy to toku rozumowania Sądu odwoławczego w kwestii prawdziwości przyczyny wypowiedzenia. Powód od samego początku kwestionował zasadność dokonanego wypowiedzenia i podważał pod kątem wymogów prawdziwości zawartych w nim przyczyn. Dał temu konkretny wyraz w adnotacji na dokumencie wypowiedzenia, że nie zgadza się ze stawianymi mu nieprawdziwymi zarzutami, które legły u podstaw rozwiązania z nim stosunku pracy. Sąd II instancji w ogóle nie wyjaśnił, czy rzeczywiście pracownik w okresie zwolnienia lekarskiego, niezdolny do świadczenia pracy ma obowiązek utrzymywania bezpośrednich kontaktów z pracodawcą. W przypadku pozytywnej odpowiedzi należałoby rozstrzygnąć z jakich konkretnie przepisów obowiązującego prawa pracy miałby taki obowiązek wynikać. W uzasadnieniu wyroku Sądu II instancji pominięto również inny istotny fakt, że powód informował swojego bezpośredniego przełożonego, że chciałby jak najszybciej powrócić do pracy, zaznaczając przy tym wolę pozostawania z dala od spraw zawodowych w okresie zwolnienia lekarskiego. Powód uważa, że Sąd odwoławczy rozpoznając ponownie

sprawę, ograniczał się do rozpoznania jedynie apelacji pozwanego i to tylko w zakresie zarzutów prawa procesowego i na tej podstawie zmienił wyrok Sądu I instancji, oddalił powództwo. Pominęto natomiast argumenty zawarte w odpowiedzi na apelację. Stąd też uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie ma wszystkich koniecznych elementów, co w konsekwencji uniemożliwia prześledzenie toku rozumowania, który następnie doprowadziłby do wydania zaskarżonego wyroku.

Skarżący kasacyjnie powołał w tej materii orzecznictwo Sądu Najwyższego, w tym wyrok z dnia 28 października 1998 r. (I PKN 398/98), w którym Sąd Najwyższy stwierdza, że „zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy (art. 45 k.p.), ale również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze, za którego ochroną przemawiają w konkretnych okolicznościach sprawy zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie definitywne jako nadużycie prawa przez pracodawcę (art. 8 k.p.)”. Dotyczy to istotnego dla rozstrzygnięcia faktu, że główną przyczyną wypowiedzenia był brak kontaktu powoda – w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy – z pracodawcą, co skutkowało utratą zaufania. Lakoniczna i uporowana przyczyna wypowiedzenia nie współgra z materiałem dowodowym, z którego wynika wprost, że powód utrzymywał kontakty i że miały one charakter istotny, co prowadzić musi do wniosku, że przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa i konkretna. Odnosząc się do podstaw kasacyjnych z zakresu prawa procesowego skarżący podniósł m.in., że Sąd odwoławczy nie zrealizował wszystkich obowiązków nałożonych na niego w świetle art. 382 k.p.c. Zdaniem skarżącego przy wydawaniu zaskarżonego wyroku Sąd odwoławczy nie uwzględnił całokształtu zebranego w tej sprawie materiału dowodowego. Zwrócił uwagę na to, że na skutek apelacji pozwanego Banku, Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 29 grudnia 2020 r. zmienił wyrok Sądu I instancji z dnia 7 lutego 2020 r. i oddalił powództwo. Oznacza to, że w takiej sytuacji, Sąd odwoławczy podjął diametralnie odmienną od Sądu Rejonowego, ocenę dowodów, co przełożyło się na dokonanie zmiany ustaleń w postępowaniu odwoławczym, które stanowiły podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Aspekt oczywistej zasadności skargi kasacyjnej w rozumieniu przepisu art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. można – zdaniem powoda – zdefiniować w taki

sposób, że Sąd Okręgowy zrezygnował z uzupełniającego przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony powodowej, czy też przeanalizowania dowodów z dokumentów oraz postawy powoda w okresie jego zatrudnienia w banku, uznając takie dowody za niemające istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nieobojętne dla oceny relacji między pracownikiem a pracodawcą powinna być jednoznacznie pozytywna ocena jego profesjonalizmu zawodowego i postawy etycznej. Powód w trakcie swojego ośmioletniego zatrudnienia u pozwanego wykonywał powierzone mu funkcje w sposób sumienny, fachowy i rzetelny, a z podejmowanych celów wywiązywał się w sposób wzorowy. Współpraca z przełożonym również układała się dobrze. Bezsporne było to, że powód był wysokiej klasy specjalistą, wyróżnianym i nagradzanym, cenionym przez przełożonych i współpracowników.

Zdaniem skarżącego kasacyjnie Sąd II instancji z naruszeniem art. 387 § 21 pkt 1 i 2 k.p.c. w ogóle nie ustosunkował się do szeregu dowodów poczynionych przez Sąd Rejonowy, które mogły mieć istotne znaczenie dla niezasadności orzeczenia oddalającego powództwo o odszkodowanie za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę. Wśród tych dowodów mieszczą się pominięte na etapie postępowania odwoławczego zeznania powoda dotyczące dochodzących do niego komunikatów o niechęci kontynuowania z nim współpracy, które mogły negatywnie oddziaływać na jego stan zdrowia, a w konsekwencji prowadzić do wydłużenia absencji chorobowej. W ocenie skarżącego uzasadnienie wyroku nie zawiera własnej podstawy faktycznej, a jedynie ustalenia odnoszące się do niektórych elementów stanu faktycznego. Konsekwencją tego było, że nie wszystkie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zostały wystarczająco wyjaśnione. W oparciu o niedostatecznie jasno ustalony stan faktyczny, Sąd odwoławczy uznał, że wypowiedzenie było uzasadnione, a zawarte w nim przyczyny konkretne i rzeczywiste, pomimo ewidentnego kwestionowania przez powoda prawdziwości przyczyn wypowiedzenia w jego zeznaniach i przedłożonych dowodach z dokumentów. Konsekwencją powyższego stanu mogą być, zdaniem powoda, uzasadnione zastrzeżenia co do prawidłowości wyroku Sądu Okręgowego pod kątem jego niezgodności z przepisami prawa materialnego i procesowego.

Zdaniem skarżącego podanie przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, powinno było przesądzić o tym, że postępowanie sądowe będzie toczyło się tylko w granicach przyczyn wymienionych w pisemnym oświadczeniu banku. Z motywów uzasadnienia wyroku Sądu odwoławczego, można bez wnikliwej analizy, odnieść wrażenie, że Sąd ten zajmował się i oceniał długotrwałą usprawiedliwioną chorobą nieobecność powoda w pracy, która nie była przyczyną wypowiedzenia. Zabrakło klarownego wyjaśnienia przez Sąd II instancji, dlaczego wielokrotne kontakty powoda z pracodawcą w okresie długotrwałej nieobecności zostały potraktowane jakby ich w ogóle nie było. Przede wszystkim – zdaniem skarżącego – nie wyjaśniono z jakich konkretnie przepisów prawa wynika obowiązek przebywającego na zwolnieniu lekarskim pracownika, nawet piastującego wysokie stanowisko służbowe, do kontaktowania się z pracodawcą.

Za oczywistością skargi kasacyjnej przemawia również to, że nieobecność skarżącego nie mogła spowodować dezorganizacji pracy w banku, ponieważ zgromadzone dowody w sposób jednoznaczny wskazują, że w związku chorobą powoda, jego obowiązki zostały przekazane na rzecz innych pracowników. Wynika z tego, że pozwany bank przeorganizował pracę w pionie powoda i tak było przez cały okres jego nieobecności. Brak jest również jakichkolwiek dowodów na to, że nieobecność powoda mogła spowodować szkodę majątkową. Nie zostało również udowodnione, że B. B. naruszał obowiązki pracownicze wynikające z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. w trakcie choroby. Co więcej, nawet pozwany nie podnosił tego zarzutu w odniesieniu do powoda. Skarżący kasacyjnie nawiązał do wyroku z dnia 17 maja 2016 r. (I PK 155/15), w którym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „nieuzasadnione (art. 45 § 1 k.p.) jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi nienagannie wykonującemu obowiązki, który w okresie kilku lat pracy miał jedną długą usprawiedliwioną nieobecność w pracy i po tym okresie odzyskał zdolność do pracy, nawet jeżeli nieobecność ta doprowadziła do dezorganizacji pracy w miejscu jego zatrudnienia”. Sąd Najwyższy wskazał ponadto, że „zakaz wypowiedzenia ustanowiony w art. 41 k.p. jest gwarancją powrotu do pracy po okresie usprawiedliwionej nieobecności, nieprzekraczającej okresu z art. 53 § 1 k.p. Skoro pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem przez okres tam wskazany, to co do zasady nie można przyjąć, że pracodawca może wypowiedzieć mu umowę o

pracę zaraz po stawieniu się do pracy, ponieważ przekreśliłoby to sens udzielonej ochrony i stanowiło odwet za korzystanie z prawa do zwolnienia od pracy”. Skoro powód nie korzystał wcześniej ze zwolnień lekarskich, odzyskał pełnię sił po absencji spowodowanej chorobą i nigdy też nie naruszał obowiązków pracowniczych, co przemawia za tym, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione w znaczeniu art. 45 § 1 k.p.

W powyższym kontekście skarżący kasacyjnie powołał uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85), zawierającą wytyczne do powołanego tu przepisu kodeksu pracy, w którym stwierdzono, że kryteria oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę takie jak dotychczasowy stosunek do pracy, kwalifikacje zawodowe, nie mieszczą się w pojęciu przyczyny wypowiedzenia. Nie znajdują tutaj zastosowania także niezwiązane ze stosunkiem pracy takie okoliczności jak sytuacja rodzinna czy też osobista pracownika. Winny one być natomiast rozpatrywane na płaszczyźnie zasad współżycia społecznego. Jednakże jak widać z uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia Sąd II instancji tego aspektu w ogóle nie rozważał.

Zdaniem skarżącego kasacyjnie Sąd odwoławczy nie dokonał badania odnośnie tego, czy wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nie stanowiło działania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego, a zatem czy nie doszło do nadużycia prawa przez pracodawcę w rozumieniu art. 8 k.p., który zawiera przedmiotową klauzulę. Za taką oceną przemawiało to, że Sąd II instancji uznał wypowiedzenie za uzasadnione. Z tej perspektywy istniały uzasadnione powody zweryfikowania czynności pozwanego pracodawcy dotyczące wypowiedzenia z klauzulą generalną z art. 8 k.p., gdyż przemawiały za tym szczególne względy. W ocenie dokonanej przez powoda w stanie faktycznym niniejszej sprawy za jego ochroną winny przemawiać zasady współżycia społecznego, w świetle których dokonane wypowiedzenie umowy o pracę kwalifikuje się jako nadużycie prawa, co przemawia za zasadnością skargi kasacyjnej.

Zdaniem skarżącego kasacyjnie celowym jest zwrócenie uwagi na bardzo ważny aspekt w kontekście oczywistości skargi kasacyjnej. Chodziłoby o zbadanie w trakcie postępowania odwoławczego, czy część absencji chorobowej powoda nie

została wywołana działaniami pracodawcy, jego konfliktem z bezpośrednim przełożonym. Symptomatycznym jest to, że najważniejszym tematem wymienionych kontaktów, były informacje od przełożonego dotyczące niechęci dalszej współpracy z powodem oraz wola rozmów na temat jego odejścia z Banku. To tylko pogłębiało u powoda stres i negatywnie rzutowało na jego stan zdrowia oraz na niechęć do bezpośredniego spotkania z przełożonym i tym samym spowodować mogło wydłużenie zwolnienia lekarskiego. Przy zaskarżonym przez powoda rozstrzygnięciu w niniejszej sprawie Sąd II instancji nie zidentyfikował różnicy pomiędzy zgodnością wypowiedzenia umowy o pracę z prawem, jego zasadnością oraz harmonią z zasadami współżycia społecznego. Mianowicie, pomimo uznania przez Sąd II instancji, że wypowiedzenie było zgodne z prawem i uzasadnione, to nie rozważył on, że wypowiedzenie mogło być niezgodne z klauzulą generalną, która stanowi odesłanie do zasad współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna i argumentacja w niej wyrażona jest zasadna. Sąd Najwyższy wstępnie wyszedł od tego, że skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia, ogranicza się do oceny prawnej, czego konsekwencją jest to, że jej wniesienie doznaje istotnych ograniczeń umożliwiających Sądowi Najwyższemu dokonanie stosownej selekcji spraw kwalifikowanych do merytorycznego rozpoznania. Powołując jako podstawę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania art. 398⁹ § 1 k.p.c., skarżący kasacyjnie musi przedstawić argumenty świadczące o oczywistym kwalifikowanym charakterze naruszenia prawa. Zgodnie z bogatym dorobkiem orzecznictwa Sądu Najwyższego oczywiste naruszenie prawa w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. powinno być rozumiane jako rozpoznawane bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. W odpowiedzi na skargę powoda pozwany Bank stwierdził, że sam zarzut nawet oczywistego naruszenia określonego przepisu, nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący musi wykazać, że następstwa wytkniętej w skardze wadliwości

postępowania i orzekania były tego rodzaju (bądź skali), że kształtowały one lub współkształtowały treść kwestionowanego w sprawie orzeczenia. Każdy zarzut procesowy podlega indywidualnej, a nie zgeneralizowanej ocenie w aspekcie naruszenia i jego wpływu na wynik sprawy. W ocenie pozwanego strona powodowa tego warunku nie spełnia, chociażby z tej przyczyny, że w sposób jedynie ogólnikowy wskazuje na nieuzupełnienie postępowania dowodowego, ewentualnie dopuszczenie nowych dowodów.

Sąd Najwyższy, rozstrzygający w niniejszej sprawie, odnosząc się do wskazanych tutaj zastrzeżeń, stwierdza, że Sąd II instancji nie przedstawił w motywach zaskarżonego wyroku dostatecznego uzasadnienia dla wypowiedzenia powodowi umowy. Uzasadnienia wyroków pełnią istotne, jurydyczne i pozajurydyczne funkcje. Z jednej strony uzasadnienia charakteryzujące się przejrzystością i spójnością merytoryczną ułatwiają kontrolę kasacyjną oraz tworzenie „precedensów” orzeczniczych. Z drugiej zaś strony, realizować mogą funkcję kulturotwórczą i socjologiczną (K. Pietrzykowski, Kodeks cywilny. Komentarz, tom I, pod red. K. Pietrzykowskiego 2020, rozdział IV Sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, pkt 3). Z reguły dostrzega się w nich, w ramach funkcji pozajurydycznych potencjał edukacyjny, istotny element kontroli społecznej. Systematyzacja dorobku i orzecznictwa oraz jego publikacja mogą pełnić istotne funkcje komunikacyjne na różnych płaszczyznach (J. Gudowski, I. Rzucidło (Sądowa „teoria” uzasadnienia orzeczenia na tle teoretycznoprawnego ujęcia uzasadnienia orzeczenia sądowego. Podsumowanie części pierwszej (w:) J. Gudowski, I. Rzucidło, Uzasadnienie orzeczenia sądowego, Warszawa 2020, rozdział I, pkt 1) uwzględniają perspektywę odbiorcy uzasadnień, mając na uwadze też kontekst zasadnych oczekiwań społecznych; M. Stępień, Socjologiczna perspektywa badań uzasadnień sądowych (w:) Uzasadnienia decyzji stosowania prawa, (red.) I. Rzucidło-Grochowska, M. Grochowski, Warszawa 2015, s. 459 i n.). Ze względu na różnorodność potencjalnych adresatów rozstrzygnięć jurydycznych i konstytucyjne prawo dostępu do sądu język wyroków powinien być jasny i zrozumiały, dostępny dla profesjonalnych i nieprofesjonalnych podmiotów.

Uzasadnienie wyroku jest źródłem informacji o procesie interpretacji, który doprowadził do finalnego rozstrzygnięcia także dotyczących tego, jakie twierdzenia

częstkowe zostały odrzucone i co za tym przemawiało, a które, zwłaszcza ze względów aksjologicznych i prakseologicznych, wzięto pod uwagę (A. Choduń, M. Zieliński, Uzasadnianie twierdzeń interpretacyjnych z perspektywy derywacyjnej koncepcji wykładni prawa, *Archiwum Filozofii Prawa i Filozofii Społecznej* 2020, nr 2, s. 17). W szerokim, pozajurydycznym ujęciu funkcji komunikacyjnej jego oddziaływanie dotyczyć będzie wpływu na opinię publiczną, służyć zwłaszcza propagowaniu określonej wizji sprawiedliwości. Argumentacja skupiona na odrzuceniu twierdzeń interpretacyjnych powinna być dokonana ze szczególną starannością co do meritum, gdy chodzi o decyzję niekorzystną dla strony. Uzasadnienie identyfikuje wszystkie podstawowe elementy składowe procesu wykładni, wskazuje na elementy aprobowane przez interpretatora oraz uzasadnienie dla odrzuconych. Wykładni podlega sentencja orzeczenia, jak i jego uzasadnienie. Nie może ona prowadzić do zmiany orzeczenia albo jego uzasadnienia.

W zaskarżonym przez powoda wyroku Sąd odwoławczy nie ustosunkował się do podnoszonej przez skarżącego kasacyjnie kwestii, czy pracownik ma obowiązek bezpośredniego kontaktowania się z pracodawcą w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego i w wypadku odpowiedzi twierdzącej, co stanowiłoby źródło takiej powinności. W przedmiotowej sprawie kwestia ta jest o tyle istotna, że niedostatek tych kontaktów Sąd II instancji potraktował w kategorii samodzielnej przesłanki decydującej o utracie zaufania do pracownika i w konsekwencji decyzji o wypowiedzeniu mu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Skarżący kasacyjnie podniósł w tym zakresie, że „eksponowana, w zaskarżonym wyroku, kwestia utraty zaufania, wobec powoda, a nawet uznania, iż nie był on lojalny wobec pozwanego pracodawcy pracownikiem, jak się wydaje, nie została poprzedzona precyzyjnymi ustaleniami oraz rozważaniami przez Sąd II instancji”. W motywach uzasadnienia wyroku Sądu II instancji utrata zaufania została faktycznie ograniczona do jednego i wielce wątpliwego argumentu niedostatku kontaktów z pracodawcą w czasie zwolnienia lekarskiego pracownika. Nieobojętne dla jurydycznej oceny rzadkości kontaktu z pracodawcą powinien być charakter jednostki chorobowej i wcześniejsze doświadczenia powoda z kierownictwem banku. W cieniu zainteresowań Sądu II instancji pozostawały atuty powoda jako

odpowiedzialnego pracownika banku, sumiennego, profesjonalnego, osiągnącego zawodowe sukcesy i niekonfliktowego.

W tych kwestiach wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy wskazując m.in., że nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, nienagannie wykonującemu obowiązki, który w okresie kilku lat pracy miał jedną dłuższą usprawiedliwioną nieobecność w pracy i po tym okresie odzyskał zdolność do pracy, nawet jeżeli nieobecność ta doprowadziła do dezorganizacji pracy w miejscu jego zatrudnienia. Uzasadnione może być tylko takie wypowiedzenie umowy o pracę z powodu długotrwałej nieobecności pracownika w pracy, zbliżonej do okresów wskazanych w art. 53 § 1 k.p., które motywowane jest obiektywną obawą pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika będzie zagrażało sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i jego interesom (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15; L. Mitrus, Komentarz do art. 41 k.p. (w:) A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2020).

Przy wykładni prawa trzeba mieć na względzie fakt, że jest ono źródłem wartości. W skardze kasacyjnej w zakresie oparcia jej na naruszeniu prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. powołano art. 8 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p., poprzez jego niezastosowanie przez pryzmat zgromadzonego materiału dowodowego, wobec zmiany wyroku i oddalenia powództwa, uznania przez Sąd II instancji, że wypowiedzenie jest zgodne z prawem w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. oraz uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., ale może być ono niezgodne z zasadami współżycia społecznego. W odpowiedzi na skargę pozwany stwierdził m.in., że hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są bowiem przypadki nadużycia, a nie obrazy prawa. Klauzula generalna, jaką stanowią zasady współżycia społecznego, obejmuje weryfikację przypadków, w których zachowanie określonego podmiotu z pozaprawnych względów, takich jak społeczne czy moralne konteksty, nie zasługuje na ochronę prawną.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną odniesiono się do funkcji tej klauzuli: „Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Ocena, czy w danym przypadku ma zastosowanie

norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia”. Zdaniem wnoszącego skargę kasacyjną zaskarżone orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, które jest łatwo dostrzegalne już przy pobieżnej lekturze skargi, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy prawniczej. Jego zdaniem zaskarżone orzeczenie jest, w sposób, który nie budzi wątpliwości, sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa. Stwierdza on ponadto, że wskazane przez niego okoliczności nie były przedmiotem zainteresowania Sądu II instancji, co przesądza o tym, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Zdaniem Sądu Najwyższego, rozstrzygającego w niniejszym składzie, za pomocą przesłanki sprzeczności z zasadami współżycia społecznego określonych działań lub zaniechań można by było też rozpatrywać zastosowany przez pracodawcę mechanizm wypowiedzenia umowy. Skarżący kasacyjnie stwierdził, że pierwszego dnia po jego stawieniu się do pracy, czyli po zakończeniu zwolnienia chorobowego, pracodawca wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, co można potraktować jako odwet pracodawcy za korzystanie przez powoda ze zwolnienia lekarskiego. Pozwala to potraktować dokonane wypowiedzenie jako nieuzasadnione w danych okolicznościach. Nad niezasadnością wypowiedzenia Sąd odwoławczy nie pochylił się mimo, że pełnomocnik powoda przedstawiał ten aspekt w trakcie rozprawy apelacyjnej w dniu 10 grudnia 2020 r. Sąd Najwyższy podziela stanowisko wyrażone w orzecznictwie w przedmiocie mechanizmów ochronnych, przysługujących pracownikowi na wypadek wypowiedzenia umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika. W wyroku z dnia 17 maja 2016 r. (I PK 155/15) Sąd Najwyższy stwierdził, że: „zakaz wypowiedzenia ustanowiony w art. 41 k.p. jest gwarancją powrotu do pracy po okresie usprawiedliwionej nieobecności, nieprzekraczającej okresu z art. 53 § 1 k.p. Skoro pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem przez okres tam wskazany, to co do zasady nie można przyjąć, że pracodawca może wypowiedzieć mu umowę o pracę zaraz po stawieniu się do pracy, ponieważ przekreśliłoby to sens udzielonej ochrony i stanowiło odwet za korzystanie z prawa do zwolnienia od pracy”. Okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. rozpoczyna się z chwilą ziszczenia się przesłanki zakazu

wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym jej wykonywania lub zaprzestania jej świadczenia z tej samej przyczyny (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., II PK 343/09; L. Mitrus, Komentarz do art. 41 k.p. (w:) A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2020).

Sąd II instancji ograniczył przyczyny wypowiedzenia do braku kontaktów powoda z pracodawcą w okresie zwolnienia lekarskiego. Nie odniósł się jednak do zasadniczych wątpliwości, zgłaszanych przez skarżącego oraz stanowiska Sądu I instancji, dotyczących źródła sugerowanego przez pracodawcę obowiązku bezpośrednich kontaktów z pracodawcą. Sąd Najwyższy, rozstrzygający w niniejszej sprawie, popiera nurt w orzecznictwie, w świetle którego brakuje jakiegokolwiek podstawy prawnej i aksjologicznej obowiązku pracownika, będącego na zwolnieniu lekarskim, utrzymywania bezpośrednich kontaktów z pracodawcą, a tym bardziej czynienia z ich braku kluczowej przesłanki utraty zaufania do pracownika. Wbrew odmiennemu stanowisku zaprezentowanemu w odpowiedzi na skargę, Sąd II instancji nie wykazał obiektywnych podstaw do utraty zaufania pracodawcy do pracownika. Za taką nie może być uznany wyimaginowany obowiązek kontaktów z pracodawcą w okresie leczenia. Wbrew stanowisku zaprezentowanemu w odpowiedzi na skargę, Sąd II instancji nie miał obiektywnych podstaw do kreowania braku zaufania pracodawcy do pracownika.

Na marginesie jedynie warto zaznaczyć, że organizacja, która wkomponowała compliance w strukturę zarządzania budzi większe zaufanie w obrocie handlowym, ponieważ chodzi nie tylko o jego formalne wdrożenie, ale i o okoliczność, że funkcje zgodności są ukierunkowane na budowanie zaufania do przedsiębiorstwa i wykrywanie ewentualnych nieprawidłowości nawet przy dobrze funkcjonującym systemie komunikacyjnym. Działania na rzecz dochowania zgodności zmniejszają poziom ryzyka i możliwego strategicznego oportunizmu poprzez dyscyplinowanie menedżerów do odpowiednich działań. Podział kompetencji między pracowników pozwala na optymalne wykorzystanie zasobów ludzkich i kapitału, a dla zachowania wymogów przejrzystości i ochrony interesu spółki, a także samych piastunów, zasady tego podziału są dookreślane tym bardziej, że umowny podział kompetencji w stosunkach wewnątrz korporacyjnych

może powodować zaostrenie lub złagodzenie odpowiedzialności. Nie ma sporów doktrynalnych ani jurydycznych co do tego, że cechą wyróżniającą stosunek pracy na tle innych umów, jakie mogą tutaj występować jest podległość pracownicza z uwzględnieniem jednak w omawianej sprawie zarówno wymogów prawa pracy, jak i tych z zakresu prawa handlowego tak, aby pozostawały w koherencji wymogi lojalności i ogólne przesłanki starannego działania, aby umożliwić ocenę, osadzonej w przyznanych kompetencjach i zaufaniu, rzetelności powoda.

Bezzasadne jest łączenie przez Sąd II instancji przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim z dezorganizacją zatrudniającego go przedsiębiorstwa. Natomiast na aprobatę zasługuje pogląd skarżącego kasacyjnie, że Sąd odwoławczy nie dokonał weryfikacji odnośnie tego, czy wypowiedzenie umowy o pracę nie pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, a tym samym, czy nie doszło do nadużycia prawa przez pracodawcę w rozumieniu art. 8 k.p. Niewątpliwie nie pozostawało w spójności z zasadami współżycia społecznego wręczenie powodowi wypowiedzenia w pierwszym dniu po chorobie, a także wymuszanie również przez osoby trzecie jego kontaktu z pracodawcą w czasie trwania zwolnienia lekarskiego. Sąd Najwyższy, w składzie rozstrzygającym w niniejszej sprawie, zwraca uwagę na potencjalne możliwości regulacji, także spraw pracowniczych przez wykorzystanie klauzuli generalnej odsyłającej do zasad współżycia społecznego (A. Doliwa, Funkcje zasad współżycia społecznego w prawie cywilnym, Warszawa 2021).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. orzekł jak w sentencji w punkcie pierwszym wyroku, natomiast na podstawie art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.), orzekł w punkcie drugim wyroku.

[as]

I.n