



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Agnieszka Żywicka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Robert Stefanicki

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa A. D.

przeciwko P. S.A. w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 14 lutego 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 11 czerwca 2021 r., sygn. akt XIV Pa 157/20,

oddala skargę kasacyjną.

Robert Stefanicki Agnieszka Żywicka Renata Żywicka

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 11 czerwca 2021 r. Sąd Okręgowy w Warszawie w sprawie z powództwa A. D. przeciwko P. S.A. w W. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu

Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie z 10 sierpnia 2020 r., którym zasądzono od pozwanej na rzecz powoda 21.000,00 zł tytułem odszkodowania (pkt 1), oddalono powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2), orzeczono o kosztach postępowania (pkt 3 i 4) i nadano wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 5).

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych. Powód A. D. był zatrudniony u pozwanej P. S.A. w W. od 1 stycznia 2018 r., na podstawie zawartej w dniu 27 listopada 2017 r. umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dyrektora departamentu. Powód został przypisany do Departamentu Rozwoju i Analiz pozwanej. Powód został zatrudniony w pozwanej spółce z rekomendacji T. S., ówczesnie pełniącego funkcję prezesa zarządu tej spółki.

Stanowisko dyrektora departamentu należało do stanowisk kierowniczych w pozwanej spółce. Dyrektor kierował działem podległej jednostki/komórki organizacyjnej zgodnie z opisem stanowiska pracy, szczegółowym regulaminem organizacyjnym P. S.A. oraz przepisami prawa i wymaganiami zawartymi w dokumentacji systemu zarządzania, ponosząc odpowiedzialność za realizację zadań oraz wyniki działania. Oprócz szczegółowych zadań, wynikających z zakresu działania poszczególnych jednostek/komórek organizacyjnych, dyrektorzy byli zobowiązani do: (a) planowania, organizowania i kontroli pracy podległej jednostki/komórki organizacyjnej wraz z określeniem szczegółowych zakresów zadań dla podległych pracowników, (b) efektywnej realizacji procesów przypisanych do jednostki/komórki organizacyjnej zgodnie z Architekturą Procesów GK P., (c) opracowywania projektów budżetu kierowanej jednostki/komórki organizacyjnej, (d) wnioskowanie w sprawach warunków pracy, płacy i dyscyplinarnych podległych pracowników, (e) występowanie z propozycjami zmian organizacji pracy i usprawnień organizacyjnych w jednostce/komórce organizacyjnej, (f) dbania o opracowywanie i wydawanie Dokumentacji Systemu Zarządzania (Regulaminów i Polityk, Procedur Ogólnych, Procedur i Instrukcji), zapewniającej skuteczną i efektywną realizację procesów w podległej jednostce/komórce organizacyjnej, (g) dokumentowania i raportowania prac jednostki/komórki organizacyjnej, (h) nadzorowania przestrzegania prawa, wymagań zawartych w Dokumentacji Systemu Zarządzania

obowiązującej w spółce i norm etycznych przez podległych pracowników, (i) przeprowadzania kwartalnych ocen realizacji zadań premiowych w podległej jednostce/komórce organizacyjnej wraz z oceną zadań premiowych pracowników bezpośrednio podległych dyrektorowi.

Do zadań i procesów realizowanych przez Departament Rozwoju i Analiz należało: zarządzanie projektami i prowadzenie projektów zgodnie z obowiązującymi procedurami, w tym m.in.: rozwojowych projektów inwestycyjnych oraz prowadzenie projektów inwestycyjnych na etapie przedinwestycyjnym, projektów badawczo - rozwojowych, projektów organizacyjnych i optymalizacyjnych oraz związanych z przekształceniami kapitałowymi, projektów związanych z inwestycjami kapitałowymi, przygotowywanie analiz (strategicznych, rynku, biznesowych i finansowych), modeli finansowych, biznesplanów, koordynacja przygotowania, monitorowanie, raportowanie planów inwestycyjnych.

Departament Rozwoju i Analiz składał się z: Działu Rozwoju, Działu Planowania i Analiz oraz Działu Funduszy Preferencyjnych.

Bezpośrednią przełożoną powoda była M. G., zajmująca stanowisko wiceprezesa zarządu pozwanej odpowiedzialnego za obszar rozwoju i analiz. Powód został zatrudniony w spółce na jej wniosek. W tym samym czasie M. G. wraz z prezesem zarządu T. S. zlecieli przeprowadzenie audytu dotychczasowej działalności pozwanej spółki. Powodowi polecono uporządkowanie dokumentacji i pracy merytorycznej departamentu. Zastępcą dyrektora Departamentu Rozwoju i Analiz był P. M..

W departamencie zatrudnionych było 12 osób. W tym czasie pozwany rozwiązał bez wypowiedzenia umowy o pracę zawarte z dwoma pracownikami departamentu, którzy zgubili dokumenty firmowe. Od nowozatrudnionych członków kadry kierowniczej pozwanej spółki oczekiwano, że dokładne zapoznanie się ze specyfiką jej działalności zajmie im od 90 do 100 dni. W dacie zatrudnienia powoda, w Departamencie Rozwoju i Analiz prowadzono następujące projekty: „D.”, dotyczący zakupu dronów; „Magazyn energii przy pv”, polegający na budowie magazynu energii o mocy do 0,5 MWh przy istniejącej farmie fotowoltaicznej na Górze [...], współfinansowany ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (NCBR).

Powód objął stanowisko dyrektora departamentu po zakupie dronów, którego dokonano w 2017 r. W tym czasie zgłaszano zastrzeżenia dotyczące awaryjności tego sprzętu. Z inicjatywy powoda odbyło się kilka spotkań (z udziałem powoda) z dostawcą dronów. Podczas tych spotkań negocjowano polubowne rozwiązanie sporu wynikłego na tym tle. Projekt dotyczący budowy magazynu energii był w fazie uruchomienia. Powód zajmował się porządkowaniem dokumentacji finansowej tego projektu i wraz z M. G. tworzył dokumentację dla NCBR.

Ponadto, z inicjatywy powoda rozpoczęto porządkowanie dokumentacji pozostałej po zwolnionej w 2017 r. pracownicy K. K.. Powód przedstawił koncepcję utworzenia tzw. „kalendarza raportu departamentu”, będącego narzędziem informatycznym, służącym do zarządzania pracą departamentu i rozdzielania zadań dla poszczególnych pracowników. Powód zlecił też analizę i zinventaryzowanie dokumentów znajdujących się w archiwum departamentu.

Powód odbywał rozmowy z pracownikami podległego departamentu o kierunkach rozwoju spółki. Ponadto z aprobatą odniósł się do przedstawionego przez pracownicę innego departamentu R. P. projektu budowy farmy fotowoltaicznej w O.. Projekt ten pojawił się pod koniec lutego 2018 r. Z inicjatywy powoda przeprowadzono wizję lokalną w miejscu projektowanej budowy.

Powód zainicjował też badania i analizy dotyczące projektu elektromobilności, obejmującego wykorzystanie stacji benzynowych do ładowania samochodów elektrycznych. Ponadto, na początku marca 2018 r. omawiał z podległymi pracownikami budowę mikrosieci w R..

Powód na bieżąco uzgadniał z M. G. szczegóły prowadzonych projektów. Części tych uzgodnień dokonywano z udziałem T. S.. W okresie swojego zatrudnienia, powód nie przedstawił Komitetowi R. żadnego projektu rozwojowego. M. G. była zadowolona z pracy powoda. Pozwany dwukrotnie wypłacił powodowi premię uznaniową. W okresie pierwszych trzech miesięcy 2018 r. opracowywano strategię rozwoju pozwanej spółki na ten rok.

W dniu 2 lutego 2018 r. pomiędzy pozwaną (zleceniodawcą) a D. J. (zleceniobiorcą) zawarto umowę zlecenia. Zleceniobiorca przyjął do wykonania świadczenie usług eksperckich w zakresie uruchomienia projektu „Magazyn energii adaptujący farmę PV do pracy w inteligentnych sieciach elektroenergetycznych”.

Umowa została zawarta na czas określony od 5 lutego 2018 r. do 31 marca 2018 r. Za wykonanie prac stanowiących przedmiot umowy, zleceniobiorca miał otrzymać łączne wynagrodzenie w wysokości 30.000,00 zł brutto.

W dniu 1 lutego 2018 r. pozwana zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z J. G., na stanowisku kierownika projektu w Departamencie Projektów i Analiz, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 12.000,00 zł brutto miesięcznie.

W dniu 1 marca 2018 r. pozwana zawarła umowę o pracę na czas określony (do dnia 31 maja 2018 r.) z A. C., na stanowisku kierownika projektu w Departamencie Projektów i Analiz, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 12.000,00 zł brutto miesięcznie.

Osoby te zostały zatrudnione zgodnie z wnioskami powoda, zaakceptowanymi przez M. G. (wiceprezesa zarządu) i T. S. (prezesa zarządu). T. S. i M. G. reprezentowali pozwaną spółkę przy zawieraniu umów z powyższymi osobami. Ponadto od 26 marca 2018 r. pozwana zatrudniła w Departamencie Projektów i Analiz I. S.. Osoba ta od 28 marca 2018 r. przebywała na zwolnieniach lekarskich w związku z ciążą, zaś od 18 maja 2018 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego. Została zatrudniona w pozwanej spółce na wniosek T. S.. Powód złożył wniosek o zatrudnienie nowej osoby na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, obejmującej okres nieobecności w pracy I. S.. Wniosek ten został uwzględniony.

Pod koniec marca 2018 r., po opublikowaniu wyników audytu pozwanej, zaistniał konflikt między T. S. i M. G. a pozostałymi członkami zarządu spółki. Uchwałami rady nadzorczej pozwanej z 29 marca 2018 r. T. S. i M. G. zostali odwołani ze składu zarządu spółki ze skutkiem na 2 kwietnia 2018 r. W tym samym czasie pozwana przedstawiła części swoich pracowników oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę.

Uchwałą nr [...] 8 rady nadzorczej pozwanej z 29 marca 2018 r. w sprawie wyznaczenia celów zarządczych dla członków zarządu P. na rok 2018 ustalono dla członków zarządu pozwanej cele zarządcze na 2018 r. wraz z określeniem sposobu pomiaru ich realizacji oraz oceny ich wykonania, stanowiące załącznik do uchwały. W powyższej uchwale w obszarze R. wyznaczono dwa cele.

W piśmie przedstawionym powodowi w dniu 30 marca 2018 r. pozwana oświadczyła, że rozwiązuje zawartą z nim umowę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2018 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano utratę zaufania spowodowaną szeregiem okoliczności: Powód, jako dyrektor Departamentu Rozwoju i Analiz nie wykazał niezbędnej na tym stanowisku kreatywności i inwencji, w szczególności nie doprowadził do zainicjowania nowego projektu, co wskazywało na brak kompetencji i zaangażowania. Powód jako dyrektor Departamentu Rozwoju i Analiz, nie spełnił oczekiwań pracodawcy, w szczególności nie wywiązał się z obowiązku zapewnienia właściwej organizacji i efektywności powierzonych sobie komórki organizacyjnej, w tym dopuścił do nieuzasadnionego potrzebami pracodawcy wzrostu zatrudnienia (w tym na podstawie umów cywilnoprawnych). Pozwana ponadto dodała, że pracodawcy przysługuje prawo doboru pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. Powodem rozwiązania umowy o pracę z powodem był również zamiar innego doboru kadry kierowniczej w ramach posiadanej struktury organizacyjnej w związku z koniecznością poprawy wyników i efektywności działania pracodawcy.

Powyższe oświadczenie pozwanej wręczono powodowi podczas spotkania z udziałem członków zarządu pozwanej: L. K., A. S. i J. R. oraz pracowników działu HR, m.in. M. A.. Alternatywnie L. K. zaproponowała powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powód nie wyraził zgody. Rozmówcy nie wyjaśnili powodowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę powoda, członkowie zarządu pozwanej nie zlecili analizy jego pracy ani nie zwrócili się do M. G. o opinię w tej sprawie.

W dniu 9 kwietnia 2018 r. powód przekazał P. M. dokumentację nadzorowanych spraw: projektów „D.” i „Magazyn energii przy pv” i spraw organizacji danych departamentu na katalogach dyskowych, kalendarza raportów departamentu, inwentaryzacji dokumentów archiwalnych, wdrożenia rekomendacji poaudytowych Biura Bezpieczeństwa oraz inwentaryzacji dokumentów w segregatorach po K. K..

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 21.000,00 zł brutto miesięcznie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wyjaśnił, że powód żądał zasądzenia od pozwanej kwoty 42.000,00 zł (tj. równowartości swojego wynagrodzenia za okres dwóch miesięcy) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwany pracodawca w oświadczeniu z 30 marca 2018 r. jako zasadniczą przyczynę rozwiązania umowy o pracę powoda podał utratę zaufania. Jako okoliczności uzasadniające ten zarzut wskazał niewykazanie niezbędnej na stanowisku kreatywności i innowacji, w szczególności brak zainicjowania nowego projektu. Zwrócił też uwagę na niespełnienie oczekiwań, w szczególności niewywiązanie się z obowiązku zapewnienia właściwej organizacji i efektywności powierzonej sobie komórki organizacyjnej, w tym dopuszczenie do nieuzasadnionego potrzebami pracodawcy wzrostu zatrudnienia. W podsumowaniu, pozwany wskazał też na zamiar innego doboru kadry kierowniczej, w związku z koniecznością poprawy swoich wyników i efektywności. Powód kwestionował prawdziwość tak określonych przyczyn wypowiedzenia jego umowy o pracę podając, że nie były one zgodne z prawdą. Nadto wskazał na prowadzone przez siebie projekty i sprawy oraz fakt, iż był w początkowym okresie zatrudnienia i dopiero zapoznawał się ze specyfiką działalności spółki. Pozwana podnosiła natomiast, że opisane wyżej przyczyny w pełni uzasadniały zastosowany tryb rozwiązania umowy o pracę. W jej ocenie, powód nie spełnił pokładanych w nim oczekiwań, gdyż całkowicie zaniechał przygotowywania nowych projektów w nadzorowanym obszarze, co naruszało interesy spółki.

Sąd Rejonowy, po dokonaniu analizy poczynionych ustaleń faktycznych, doszedł do przekonania, że na aprobatę zasługiwało stanowisko procesowe powoda. Zarówno sam zarzut utraty zaufania, jak i przyczyny przytoczone dla jego uzasadnienia, nie okazały się zgodne z prawdą.

Sąd pierwszej instancji nie znalazł podstaw do kwestionowania twierdzeń pozwanej odnoszących się do specyfiki jej działalności, bazującej na modelu korporacyjnym i ścisłym podziale obowiązków między poszczególnych pracowników. Podobnie, nie była sporna obszerna treść przedłożonych przez nią do akt sprawy regulaminów wewnętrznych, precyzyjnie określających organizację i zakres działania poszczególnych komórek, w tym kierowanego przez powoda Departamentu Rozwoju

i Analiz. Jednakże ustalony stan faktyczny w żadnym stopniu nie uwiarygodnił twierdzeń pozwanej, akcentującej brak aktywności powoda na zajmowanym stanowisku oraz nieuzasadnione zwiększenie zatrudnienia w kierowanym przez niego departamencie. Twierdzenia te były oderwane od rzeczywistych okoliczności związanych z zatrudnieniem powoda oraz zadań, przydzielonych powodowi przez jego przełożoną.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, powód został zatrudniony od dnia 1 stycznia 2018 r., z rekomendacji T. S., pełniącego funkcję prezesa zarządu pozwanej. W tym czasie T. S. wraz z bezpośrednią przełożoną powoda M. G. (wiceprezes zarządu spółki) zlecieli przeprowadzenie całościowego audytu działalności pozwanej spółki. Powód natomiast otrzymał polecenie uporządkowania działalności podległego departamentu i jego dokumentacji. W okresie zatrudnienia powoda (od stycznia do maja 2018 r.) ustalano dopiero strategię działalności pozwanej spółki na ten rok. Założenia tej strategii przyjęto uchwałą rady nadzorczej pozwanej z 29 marca 2018 r., tj. na jeden dzień przed wypowiedzeniem umowy o pracę powoda. Uchwałą tą wyznaczono cele dla poszczególnych członków zarządu pozwanej na 2018 r.

Sąd Rejonowy ponadto ustalił, że od powoda w czasie, gdy zajmował stanowisko dyrektora departamentu, nie wymagano inicjowania nowych projektów. W ocenie Sądu Rejonowego, niewiarygodne były twierdzenia pozwanej, dotyczące wymogu przygotowania i przedstawienia przez powoda jak największej ilości projektów. Niezależnie od tego, twierdzenia te zdaniem Sądu Rejonowego nie były logiczne, gdyż trudno wymagać nawet od doświadczonego pracownika wyższego szczebla, aby opracowywał nowe projekty i rozwiązania organizacyjne w sytuacji, gdy nie są mu znane szersze cele pracodawcy, w które projekty te miałyby się wpisywać. Wymóg ten był tym bardziej nieuprawniony, jeżeli weźmie się pod uwagę, że powód był nowym pracownikiem, który dopiero zapoznawał się z przedmiotem działalności spółki. Sąd Rejonowy wskazał, że z zeznań świadków wynikało, że powód podjął starania w celu realizacji wyznaczonego mu zadania. Z jego inicjatywy rozpoczęto porządkowanie dokumentacji związanej z dotychczasową pracą tej jednostki. Poza tym, powód przedstawił swój autorski pomysł opracowania nowego narzędzia informatycznego, służącego usprawnieniu pracy podległego departamentu. Nadto czynił starania w celu realizacji zastanych projektów, tj. projektu zakupu

dronów oraz budowy magazynu energii. W pierwszym z wyżej wskazanych przedsięwzięć powód podjął rozmowy w celu ugodowego załatwienia sprawy roszczeń związanych z wadliwością dostarczonego sprzętu. Natomiast w ramach kolejnego z projektów zajmował się porządkowaniem dokumentacji i wraz z M. G. przygotowywał kolejne dokumenty dla podmiotu współfinansującego przedsięwzięcie. Co istotne, zarówno M. G. (będąca bezpośrednią przełożoną powoda), jak i P. M. (zastępca powoda) wypowiadali się pozytywnie o pracy powoda. Dodatkowo, powód w rozmowach z podległymi pracownikami podejmował tematy nowych kierunków działań spółki. Ustalenia te przeczą twierdzeniom pozwanej, jakoby powód przejawiał bierność na zajmowanym stanowisku pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, jednocześnie na wiarę zasługiwały twierdzenia powoda o konieczności dokładnego zapoznania się ze specyfiką pracy w pozwanej spółce oraz z działalnością podległego departamentu. Standardem u pozwanej było zapoznawanie się ze spółką w okresie 90-100 dni od rozpoczęcia pracy u pozwanej. W tym kontekście sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego było artykułowane przez pozwaną oczekiwanie, iż powód od początku zatrudnienia i bez dokładnego zapoznania z działalnością pozwanej, powinien był przygotowywać nowe projekty dla pozwanej. Oczekiwanie to było tym bardziej nierealne, jeżeli weźmie się pod uwagę fakt, że w okresie zatrudnienia powoda, pozwana nie miała sprecyzowanych celów na rok 2018, jak zaakcentowano we wcześniejszej części rozważań. W zestawieniu z wyżej opisanymi okolicznościami, w ocenie Sądu Rejonowego nietrafny był również zarzut nieuzasadnionego wzrostu zatrudnienia. Materiał dowodowy sprawy wskazywał co prawda, że w lutym i marcu 2018 r. pozwana zawarła z kilkoma osobami umowy o pracę, obejmujące zatrudnienie na stanowisku kierownika projektu, ponadto zawarła z jedną osobą umowę zlecenia obejmującą usługi eksperckie w zakresie uruchomienia jednego z projektów. Umowy o pracę zostały zawarte na wniosek powoda, przy czym przy ich zawarciu pozwaną reprezentowali członkowie zarządu T. S. i M. G.. Reprezentowali oni też pozwaną przy zawarciu wyżej opisanej umowy zlecenia. Powód nie był natomiast odpowiedzialny za realizację polityki kadrowej pozwanego ani nie upoważniono go do reprezentowania spółki przy dokonywaniu czynności prawnych. Stąd też nie sposób było przypisywać mu bezpośrednią odpowiedzialność za zatrudnianie

nowych osób oraz zgodność tychże decyzji z potrzebami pracodawcy, których zresztą wyraźnie nie wyartykułowano w toku procesu. W kontekście ustalonego stanu faktycznego nie potwierdziło się zresztą, jakoby doszło do „rozrostu zatrudnienia” w pozwanej spółce.

Sąd Rejonowy wskazał, że w czasie zatrudnienia powoda, pozwany dyscyplinarnie rozwiązał umowy o pracę zawarte z dwoma pracownikami kierowanego przez niego departamentu. Natomiast pozwany przedstawił do akt sprawy umowy o pracę zawarte z dwojgiem nowych pracowników.

W tym stanie rzeczy, zdaniem Sądu Rejonowego, nie sposób było mówić, jakoby zatrudnienie dwóch osób w miejsce zwolnionych pracowników miało stanowić istotny wzrost zatrudnienia. Oceny tej nie zmieniał fakt dodatkowego zatrudnienia na podstawie czasowej umowy zlecenia osoby mającej świadczyć usługi eksperckie w ramach jednego z projektów. Strona pozwana nie przedstawiła też analizy pracy departamentu ani „danych kontrolingowych” na temat rzekomego przekroczenia etatyzacji. Powód natomiast, jak sam wskazywał, podjął czynności w celu utrzymania poziomu zatrudnienia w kierowanym departamencie, wnioskując o zatrudnienie dodatkowej osoby na podstawie umowy o pracę na zastępstwo.

Oceniając w pozostałej części drugą z przyczyn utraty zaufania do powoda. Sąd Rejonowy zgodził się ze stanowiskiem, iż zarzut ten nie był dostatecznie skonkretyzowany. Zebrany materiał dowodowy nie dał podstaw do ustalenia, jakoby powód dopuścił się jakichkolwiek innych działań, które nie spełniały oczekiwań pracodawcy i stanowiących niewywiązywanie się z „obowiązku zapewnienia właściwej organizacji i efektywności powierzonych sobie komórki organizacyjnej”. Zarzut ten jako zbyt ogólnikowy, nie był dostatecznie zrozumiały dla powoda.

Podsumowując całość powyższych rozważań, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że w świetle poczynionych ustaleń faktycznych, nie potwierdziła się żadna z okoliczności przytoczonych jako uzasadnienie zarzutu utraty zaufania do pracownika. Tym samym, wypowiedzenie zawartej z powodem umowy o pracę okazało się nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy, w świetle całokształtu ustaleń faktycznych, za wiarygodne uznał twierdzenia o związku wypowiedzenia umowy o pracę powoda z konfliktem w zarządzie pozwanej, który miał miejsce pod koniec marca 2018 r. Konflikt ten

zaistniał po opublikowaniu wyników audytu spółki, zaś jego skutkiem było odwołanie jej oraz T. S. z zarządu pozwanej od 2 kwietnia 2018 r. Poza tym, przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powoda, zarząd pozwanej nie przeprowadził analizy jego pracy ani nie skonsultował tej decyzji z M. G., będącą bezpośrednią przełożoną powoda. W świetle tych faktów, za wysoce prawdopodobne Sąd Rejonowy uznał stwierdzenie, że działania pozwanej (a ściślej pozostałych członków zarządu spółki) motywowane były jedynie chęcią „pozbycia się” powoda, jako osoby współpracującej z odwołanymi członkami zarządu spółki. Trafne było spostrzeżenie powoda, że motyw ten znalazł pośrednie odzwierciedlenie w ostatnim akapicie uzasadnienia wypowiedzenia, gdzie pozwana akcentowała zamiar „innego doboru kadry kierowniczej w ramach posiadanej struktury organizacyjnej”. Wobec powyższego, powództwo było usprawiedliwione co do zasady.

Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo obejmowało kwotę 42.000,00 zł, stanowiącą równowartość wynagrodzenia przysługującego powodowi za okres dwóch miesięcy. Powód, uzasadniając tak sformułowane żądanie wskazywał, że zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia nie czyniło zadość jego poczuciu sprawiedliwości. Odnosił się też do zachowania pozwanej oraz trudności w znalezieniu nowego miejsca pracy. Argumentacja ta jedynie w części zasługiwała na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Rejonowego, co do zasady zgodzić się należało z twierdzeniami powoda o braku moralnej akceptacji dla działań pozwanej, która rozwiązała jego umowę o pracę z powołaniem się na fikcyjne przyczyny. Fakt ten samoistnie nie przesądzał jednak o istnieniu okoliczności uzasadniających podwyższenie należnego odszkodowania do kwoty stanowiącej równowartość jego wynagrodzenia za okres dwóch miesięcy (czterokrotność ustawowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę powoda, tj. 2 tygodni).

Powód zaniechał inicjatywy dowodowej dla wykazania faktu, iż po rozwiązaniu umowy o pracę, jego sytuacja była wyjątkowo niekorzystna, np. mogłyby istnieć przyczyny obiektywnie uniemożliwiające mu podjęcie zatrudnienia na nowo. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że powód osiągał u pozwanego wyjątkowo wysokie wynagrodzenie (21.000 zł brutto miesięcznie). W realiach utraty zatrudnienia, wynagrodzenie to mogło dostarczyć powodowi adekwatnych środków utrzymania w

okresie poszukiwania nowego zatrudnienia. Nadto strona pozwana zasadnie wskazywała, że wobec powoda dobrowolnie zastosowano dłuższy okres wypowiedzenia umowy o pracę, niż wynikało z przepisów powszechnie obowiązującego prawa. Powód bowiem w dacie wypowiedzenia umowy o pracę był zatrudniony u pozwanej przez czas nieprzekraczający trzech miesięcy, zatem zgodnie z art. 36 § 1 pkt 1 k.p., okres wypowiedzenia jego umowy o pracę wynosił 2 tygodnie.

Reasumując, w ocenie Sądu pierwszej instancji, kwota 21.000,00 zł, stanowiąca dwukrotność minimalnej kwoty, w sposób adekwatny uwzględniła odszkodowawczy charakter tego świadczenia. Sąd Rejonowy uwzględnił przy tym fakt zajmowania przez powoda wysokiego stanowiska w strukturze pozwanej, wysokość jego wynagrodzenia i de facto natychmiastowe odsunięcie powoda od obowiązków w związku z rozwiązaniem umowy o pracę uzasadnionym nieprawdziwymi przyczynami. Całość tych okoliczności uzasadniała podwyższenie należnego powodowi odszkodowania jedynie do kwoty 21.000,00 zł. Nadto kwota ta, zdaniem Sądu, właściwie spełniała funkcję represyjną wobec pracodawcy, który wypowiedział zawartą z powodem umowę o pracę z istotnym naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana, która zaskarżyła powyższy wyrok w części, tj. w punkcie 1 w całości oraz w punkcie 3 i 4 w całości.

Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanej za bezzasadną.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji ocenił materiał dowodowy prawidłowo, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, czemu dał wyraz w uzasadnieniu wyroku. Skarżąca nie uprawdopodobniła w żadnym stopniu braku aktywności powoda na zajmowanym stanowisku oraz nieuzasadnionego zwiększenia zatrudnienia w kierowanym przez niego departamencie. Po podjęciu od 1 stycznia 2018 r. zatrudnienia w pozwanej spółce powód miał obowiązek zapoznania się ze specyfiką pracy oraz działalnością podległego mu departamentu, co zgodnie z przyjętym standardem u pozwanej mogło wynosić 90-100 dni od rozpoczęcia pracy u pozwanej. W tym kontekście sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego było artykułowane przez pozwaną oczekiwanie, iż powód od początku zatrudnienia i bez dokładnego zapoznania z

działalnością pozwanej, powinien był przygotowywać nowe projekty dla pozwanej. Trudno wymagać nawet od doświadczonego pracownika wyższego szczebla, aby opracowywał nowe projekty i rozwiązania organizacyjne w sytuacji, gdy nie są mu znane szersze cele pracodawcy, w które projekty te miałyby się wpisywać. Powód był nowym pracownikiem, który dopiero zapoznawał się z przedmiotem działalności spółki. Po zawarciu umowy o pracę podjął starania w celu realizacji wyznaczonego mu zadania. Z jego inicjatywy rozpoczęto porządkowanie dokumentacji związanej z dotychczasową pracą tej jednostki. Poza tym, powód przedstawił swój autorski pomysł opracowania nowego narzędzia informatycznego, służącego usprawnieniu pracy podległego departamentu. Nadto czynił starania w celu realizacji zastanych projektów, Ustalenia te przeczą twierdzeniom pozwanej, jakoby powód przejawiał bierność na zajmowanym stanowisku pracy.

Zarzut naruszenia art. 65 § 1 k.c. również został uznany przez Sąd Okręgowy za nieuzasadniony. Skarżąca w apelacji wskazywała na niepoparte żadnym rozumowaniem błędne uznanie, że w dokumencie wypowiedzenia prawo do doboru kadry kierowniczej znajduje się w podsumowaniu wypowiedzenia, podczas gdy dobór kadry kierowniczej stanowi odrębną przyczynę wypowiedzenia. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że powyższe stwierdzenie stanowi niejako podsumowanie całej treści uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy - wynika to z całościowej analizy dokumentu wypowiedzenia umowy o pracę.

Z pewnością nie doszło również w ocenie Sądu Okręgowego do naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 229 k.p.c. Skarżąca w apelacji podnosiła wyżej wskazane naruszenie przez brak oparcia wyroku na faktach przyznanych przez powoda, tj. na fakcie, że doszło do wystąpienia przesłanki zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu zamiaru doboru innej kadry kierowniczej w ramach struktury organizacyjnej pozwanej, w sytuacji gdy powód tej przyczyny nie kwestionował, a więc w rzeczywistości wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne i zgodne z prawem. Podstawą ustaleń nie było przyznanie faktów przez powoda, a Sąd pierwszej instancji nie mógł naruszyć przepisu art. 229 k.p.c., którego w oczywisty sposób nie stosował.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo skonstatował, że wypowiedzenie zawartej z powodem umowy o pracę okazało się nieuzasadnione.

Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie, jeżeli wynika z obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które same w sobie usprawiedliwiają wypowiedzenie. Utrata zaufania musi bowiem z czegoś wynikać - np. z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. Przyczyny utraty zaufania do pracownika muszą być zatem prawdziwe, obiektywne i racjonalne, wystarczająco jasne i konkretnie uwidocznione tylko wówczas uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę.

W sprawie brak jest okoliczności uzasadniających utratę zaufania pozwanej do powoda, co w ocenie skarżącej stanowiło realną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę. Jako okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę skarżąca wskazywała niewykazanie niezbędnej na stanowisku kreatywności i innowacji, w szczególności brak zainicjowania nowego projektu, na niespełnienie oczekiwań, w szczególności niewywiązanie się z obowiązku zapewnienia właściwej organizacji i efektywności powierzonych sobie komórki organizacyjnej, w tym dopuszczenie (do nieuzasadnionego potrzebami pracodawcy wzrostu zatrudnienia, a także zamiar innego doboru kadry kierowniczej, w związku z koniecznością poprawy swoich wyników i efektywności. Powód nie dopuścił się jakichkolwiek innych działań, które nie spełniały oczekiwań pracodawcy i stanowiących niewywiązanie się z „obowiązku zapewnienia właściwej organizacji i efektywności powierzonych sobie komórki organizacyjnej”. Wiarygodnym okazały się twierdzenia powoda o związku wypowiedzenia umowy o pracę z konfliktem w zarządzie pozwanej, który miał miejsce pod koniec marca 2018 r.

Również dokonana ocena prawna nie nasuwała zastrzeżeń Sądu Okręgowego co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się przesłanki związanej z utratą zaufania do pracownika jako przesłanki warunkującej wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z tej przyczyny. Wypowiedzenie umowy o pracę powoda miało związek z konfliktem w zarządzie pozwanej, który miał miejsce pod koniec marca 2018 r. Konflikt ten zaistniał po opublikowaniu wyników audytu spółki, zaś jego skutkiem było odwołanie jej oraz T. S. z zarządu pozwanej od 2 kwietnia 2018 r. Poza tym, przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powoda, zarząd pozwanej nie przeprowadził analizy jego pracy ani nie skonsultował tej decyzji z M. G., będącą

bezpośrednią przełożoną powoda. Działania pozwanej (a ściślej pozostałych członków zarządu spółki) motywowane były jedynie chęcią „pozbycia się” powoda, jako osoby współpracującej z odwołanymi członkami zarządu spółki. Motyw ten znalazł pośrednie odzwierciedlenie w ostatnim akapicie uzasadnienia wypowiedzenia, gdzie pozwana akcentowała zamiar „innego doboru kadry kierowniczej w ramach posiadanej struktury organizacyjnej”. Zaakcentować należy, że pozwana nie przedstawiła dowodów przeciwnych do tez prezentowanych przez powoda pozwalających na poczynienie odmiennych ustaleń i mogących uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę.

Za niezasadny uznał Sąd Okręgowy także zarzut naruszenia art. 47¹ k.p. przez jego błędną wykładnię i pominięcie faktu, że pozwana z dobrej woli dwukrotnie wydłużyła okres wypowiedzenia, co nie znalazło odzwierciedlenia w zasądzonym odszkodowaniu. Pierwotnie okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wynosił dwa tygodnie. Okres ten został wydłużony umownie do jednego miesiąca. Tym samym Sąd Rejonowy orzekając dwukrotność okresu wypowiedzenia wynikającego z Kodeksu pracy w istocie orzekł odszkodowanie w wysokości okresu wypowiedzenia powoda wynikającego z umowy o pracę.

Tym samym zdaniem Sądu Okręgowego, na gruncie art. 47¹ k.p., Sąd Rejonowy nie mógł orzec mniejszego odszkodowania, aniżeli stanowiącego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Od powyższego wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wywiodła pozwana, zaskarżając go w całości. Pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie w tym zakresie co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania w innym składzie. Ponadto wniosła o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w zakresie postępowania wywołanego wniesieniem skargi kasacyjnej, a także postępowania przed Sądem drugiej instancji.

Skarżąca podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego:

1) art. 65 § 1 k.c., przez błędną wykładnię i nie poparte żadnym rozumowaniem błędne uznanie, że w dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę powoda, zdanie „Powodem rozwiązania umowy z Pracownikiem jest również zamiar

prawo doboru kadry kierowniczej” występuje jako podsumowanie wypowiedzenia, podczas gdy dobór kadry kierowniczej stanowi odrębną przyczynę wypowiedzenia, co nie budzi wątpliwości w świetle językowej wykładni dokumentu wypowiedzenia;

2) art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię przejawiającą się w uwzględnieniu powództwa, podczas gdy jeden z powodów wypowiedzenia został uznany tak przez powoda, jak i Sąd za prawdziwy;

3) art. 47¹ k.p., przez jego błędną wykładnię przejawiającą się w uznaniu, iż Sąd pierwszej instancji orzekając dwukrotność okresu wypowiedzenia wynikającego z Kodeksu pracy w istocie orzekł odszkodowanie w wysokości okresu wypowiedzenia powoda wynikającego z umowy o pracę i nie mógł orzec mniejszego odszkodowania, podczas gdy przepis art. 47¹ k.p. zawiera powszechną zasadę, że odszkodowanie przysługuje w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za ustawowy (nie umowny) okres wypowiedzenia.

Skarżąca podniosła również zarzut naruszenia przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy:

4) art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., polegające na wybiórczym ustosunkowaniu się przez Sąd drugiej instancji tylko do wybranych zarzutów naruszenia przepisów prawa wskazanych przez skarżącą w apelacji, tj.:

(a) nieustosunkowaniu się i pominięciu zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnej i opartej o zasady doświadczenia życiowego i logiki oceny materiału dowodowego prowadzący do błędnych ustaleń przez:

(-) uznanie na podstawie zeznań świadka M. G., iż od powoda nie wymagano inicjowania nowych projektów, choć istnienie takiego obowiązku powoda to fakt bezsporny, który wprost wynika z zakresu obowiązków powoda wypisanych przez Sąd na stronie 4 wyroku, uznany przez Sąd za nie budzący wątpliwości, zgodnie przyznawany przez obie strony postępowania i wynikający z dokumentacji wewnętrznej pozwanej załączonej do odpowiedzi na pozew; (-) pominięcie istotnej części zeznań świadka M. G., z których jednoznacznie wynika, iż rzeczywiście wykonywanym przez powoda zadaniem była - nie realizacja obowiązków płynących z umowy o pracę, lecz pomoc M. G. i T. S. - członkom zarządu pozwanej - w gromadzeniu dokumentacji zmierzającej do postawienia rzekomych, nieokreślonych zarzutów pozostałym członkom zarządu pozwanej co samo w sobie uzasadnia utratę

zaufania pozwanej do powoda; (-) uznanie, iż złożenie wypowiedzenia powodowi było podyktowane chęcią „pozbycia się” powoda jako osoby współpracującej z odwołanymi członkami zarządu, podczas gdy powodem zwolnienia był brak zaufania członków zarządu, który został potwierdzony zeznaniami świadka M. G. i przesłuchaniem powoda, z których wynika, że powód nie wykonywał swoich obowiązków, a zajmował się wsparciem odwołanych członków zarządu w szukaniu materiałów obciążających pozostałą część zarządu, a odrębną przyczyną wypowiedzenia było prawo doboru kadry kierowniczej; (-) wyprowadzenie z materiału dowodowego nieprawidłowego wniosku, polegającego na przyjęciu, że przyczyną zmiany w zarządzie i wypowiedzenia umowy o pracę powodowi były wyniki rzekomego audytu Spółki o nieustalonym znaczeniu, choć powód nie uczestniczył w tym audycie; (-) braku ustalenia istotnych okoliczności, tj. jakie znaczenie miał nieokreślony audyt dla działalności pozwanej, kiedy został przeprowadzony, jak został oceniony przez pozwaną oraz osobistego i negatywnego stosunku powoda do pozostałych członków zarządu pozwanej;

b) niestosunkowaniu się i pominięciu zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych polegającego na przyjęciu, że brak jest okoliczności uzasadniających utratę zaufania pozwanej do powoda, podczas gdy z prawidłowej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że: (-) zakres obowiązków na stanowisku dyrektora nie pokrywał się z czynnościami, które powód faktycznie wykonywał; (-) powód mimo krótkiego czasu zatrudnienia odnosił się krytycznie do działalności zarządu pozwanej, co wynika ze wspierania świadków T. S. i M. G. przeciwko pozostałym członkom zarządu pozwanej; (-) powód przez cały okres zatrudnienia skupił się głównie na wyszukiwaniu i gromadzeniu dokumentacji na polecenie świadków T. S. i M. G., która miała stanowić dowód na złą organizację pozwanej. Powód przez cały okres swojego zatrudnienia nie przejawiał wymaganego zaangażowania, inwencji i kreatywności w pracy departamentu, poświęcając czas na gromadzenie informacji wymierzonych de facto w pozostałych członków zarządu (tj. z wyłączeniem świadków T. S. i M. G.). Przebieg całego procesu, zgromadzony materiał dowodowy, a w szczególności zeznania powoda potwierdzają zasadność utraty zaufania przez pozwaną do jego osoby jako kierownika kluczowego departamentu.

5) art. 327¹ k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., polegające na przejęciu przez Sąd drugiej instancji za własne ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, bez jakichkolwiek merytorycznych rozważań w tej kwestii i w sposób nie pozwalający na ocenę toku wyводу, który doprowadził Sąd drugiej instancji do rozstrzygnięcia tj. poprzez brak całościowego ustalenia faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana skarga kasacyjna nie jest zasadna.

Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw kasacyjnych, a z urzędu bierze pod uwagę jedynie nieważność postępowania. Zakres dopuszczalnej kognicji wyznacza zatem strona skarżąca, która na mocy art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. powinna przedstawić podstawy kasacyjne, natomiast granice tych podstaw wyznaczają zarzuty naruszenia wskazanych przepisów prawa. Sąd Najwyższy jest uprawniony dokonywać oceny tylko tych zarzutów, które zostały sformułowane przez skarżącego i nie może uwzględniać naruszenia innych przepisów, a zwłaszcza nie może zastąpić skarżącego w wyborze przepisów, które mogły być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy - będąc związany podstawami kasacyjnymi powołanymi w skardze kasacyjnej, z urzędu ocenia nieważność postępowania (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2019 r., IV CSK 539/17, LEX nr 2618484). Skarżący w skardze powołał się na oczywistą zasadność i zbudował ją na zarzutach prawa materialnego i procesowego. Zarzuty te są okazały się jednak niezasadne.

Jako pierwsze przeanalizowane zostaną zarzuty skargi kasacyjnej w ramach podstawy materialnoprawnej.

1) Pierwszym zarzutem podnoszonym przez skarżącą w jest naruszenie art. 65 § 1 k.c. (pkt 1) przez błędną wykładnię i nie poparte żadnym rozumowaniem błędne uznanie, że w dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę powoda, zdanie „Powodem rozwiązania umowy z Pracownikiem jest również zamiar prawo doboru

kadry kierowniczej” występuje jako podsumowanie wypowiedzenia, podczas gdy dobór kadry kierowniczej stanowi odrębną przyczynę wypowiedzenia. Jest to zarzut wadliwy. Należy zauważyć, że zarzut związany z problematyką wykładni oświadczeń woli, z natury swej wyklucza oczywistość zasadności oceny przedstawionej przez stronę, a wręcz wymaga na ogół skomplikowanych zabiegów interpretacyjnych. Jedynie zatem wykładnia umowy jaskrawie sprzeczna z wytycznymi wskazanymi w art. 65 k.c. może stanowić o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. W tym przypadku naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny bądź na pozornym, niewystarczająco jasnym jej wskazaniu. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla pracownika. Do sądu rozpoznającego odwołanie od wypowiedzenia należy ustalenie, czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe. Wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli, dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stąd zarzut naruszenia tego przepisu nie może być uwzględniony.

Problem dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Sąd Najwyższy rozpoznaje zaś skargę kasacyjną w granicach przytoczonych podstaw (art. 398¹³) § 1 k.p.c.), co oznacza, że nie może wyręczać strony w poszukiwaniu adekwatnego zarzutu i jest związany zgłoszoną przez skarżącego podstawą kasacyjną. W wypadku podstawy wymienionej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. oznacza to konieczność oznaczenia przez skarżącego przepisu prawa materialnego i postaci jego naruszenia (czy został przez sąd błędnie wyłożony lub niewłaściwie zastosowany, z wyjaśnieniem, jak powinien być rozumiany i stosowany).

Na poparcie zarzutu błędnej wykładni art. 30 § 4 k.p. skarżący w istocie podniósł kwestie dotyczące ustaleń faktycznych. Wywiódł mianowicie, że wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji przyczyna wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę była rzeczywista, konkretna i prawdziwa, a także była dobrze znana pracownikowi. Oznacza to, że nie zarzuca błędnej wykładni przepisów prawa materialnego, a co najwyżej ich niewłaściwe zastosowanie co zostanie omówione w

dalszej części uzasadnienia. Błąd w subsumcji w takiej sytuacji mógłby polegać przede wszystkim na zastosowaniu art. 30 § 4 k.p., mimo braku ustaleń wymienionych okoliczności lub w razie jego zastosowania wbrew ustaleniom. Żaden z tych przypadków nie miał miejsca w rozpoznawanej sprawie. Skarżący nie wskazał bowiem w istocie na wadliwą subsumcję przepisów prawa materialnego, lecz zmierzał do zakwestionowania i zmiany ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku.

2) Chybiony całkowicie jest zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię przejawiającą się zdaniem skarżącego w uwzględnieniu powodztwa, podczas gdy jeden z powodów wypowiedzenia został uznany tak przez powoda, jak i Sąd za prawdziwy, co zdaniem skarżącej było wystarczające do uznania zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Należy zauważyć, że zarzut ten jest wadliwy konstrukcyjnie ponieważ zasadność przyczyny wypowiedzenia nie podlega weryfikacji w ramach badania warunków formalnych przewidzianych w art. 30 § 4 k.p. Zasadność wypowiedzenia jest przesłanką materialną analizowaną w ramach art. 45 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18; LEX nr 2647590). „Tego rodzaju uzasadnienie kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego jest nieskuteczne jako chybione i nieadekwatne do rodzaju (charakteru) postawionego zarzutu. Prawo materialne może być naruszone przez sąd orzekający w wyniku błędnej jego wykładni lub niewłaściwego zastosowania (art. 393¹ pkt 1 k.p.c.), nie zaś przez dokonanie błędnych ustaleń faktycznych.”(zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 312/00, LEX nr 551016).

Nie mniej jednak Sąd Najwyższy przypomina, że artykuł 30 § 4 k.p., stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Przyczyna ta powinna być konkretna, prawdziwa i zasadna. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 Nr 2, poz. 86-90; z 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696; z 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18; LEX nr 2647590) przyjmuje się jednolicie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest zapewnienie

pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18; LEX nr 2647590).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego występuje pogląd, że wymóg podania przyczyny wypowiedzenia należy postrzegać w kategorii minimalistycznego warunku, jaki powinien być spełniony przez pracodawcę przy wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, decydującego z formalnego punktu widzenia o ważności złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem może zatem wskazać większą liczbę zarzutów, z których tylko jeden może okazać się prawdziwy i tym samym będzie uzasadniać zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę. Obowiązkiem sądu pracy jest badanie każdej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn odrębnie i dokonanie jej oceny. (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 12 października 2021 r., II PSKP 60/21, OSNP 2022 nr 7, poz. 64; wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2019 r. III PK 71/18, LEX nr 2673109 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 312/00 LEX nr 551016). Jednak samo wskazanie konkretnej przyczyny nie wyczerpuje obowiązków pracodawcy wynikających z art. 30 § 4 k.p. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPIUS 2001, nr 11, poz. 373), jak również na podaniu nieprawdziwej przyczyny (powołaniu się na okoliczności, fakty i zdarzenia, które nie miały miejsca) albo podaniu przyczyny pozornej (jeżeli faktycznie wypowiedzenie jest dokonywane z innych powodów, ukrywanych przed pracownikiem).

Kwestia wskazania przyczyny wypowiedzenia jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Sąd pracy weryfikuje ją zatem w toku postępowania dowodowego. Dopiero po ustaleniu, że przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę jest konkretna i rzeczywista (prawdziwa), sąd pracy przystępuje do oceny, czy może ona uzasadniać wypowiedzenie (jest uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.). Dopiero stwierdzenie naruszenia art. 30 § 4 k.p. usprawiedliwia uwzględnienie roszczeń pracownika wyprowadzanych z art. 45 § 1 k.p. (w tym o

zasądzenie odszkodowania) nawet bez szczegółowego badania zasadności podanej przez pracodawcę przyczyny. Jeżeli podana przez pracodawcę przyczyna jest nieprawdziwa, to wypowiedzenie jest jednocześnie niezgodne z prawem (jako naruszające art. 30 § 4 k.p.) i nieuzasadnione (art. 45 k.p.). (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 427). W wyroku z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13 (LEX nr 1498580). Sąd Najwyższy stwierdził, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę jest ujmowana w dwóch znaczeniach: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle - art. 30 § 4 k.p., zaś wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest, jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Należy podkreślić, że okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 427). W postępowaniu sądowym dopuszczalne jest skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia, jest to jednak możliwe tylko w zakresie uzupełnienia opisu przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które pozostają w związku przyczynowo-skutkowym z ujawnioną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

W rozpoznawanej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano utratę zaufania spowodowaną szeregiem okoliczności: Powód, jako dyrektor Departamentu Rozwoju i Analiz nie wykazał niezbędnej na tym stanowisku kreatywności i inwencji, w szczególności nie doprowadził do zainicjowania nowego projektu, co wskazywało na brak kompetencji i zaangażowania. Powód, jako dyrektor

Departamentu Rozwoju i Analiz, nie spełnił oczekiwań pracodawcy, w szczególności nie wywiązał się z obowiązku zapewnienia właściwej organizacji i efektywności powierzonych sobie komórki organizacyjnej, w tym dopuścił do nieuzasadnionego potrzebami pracodawcy wzrostu zatrudnienia (w tym na podstawie umów cywilnoprawnych). Pozwana ponadto dodała, że pracodawcy przysługuje prawo doboru pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem był również zamiar innego doboru kadry kierowniczej w ramach posiadanej struktury organizacyjnej w związku z koniecznością poprawy wyników i efektywności działania pracodawcy. Powyższe przyczyny zostały poddane ocenie sądu rejonowego, który w toku postępowania dowodowego przeprowadził dowody z dokumentów i zeznań świadków i ustalił, że podana przyczyna nie była rzeczywista i konkretna. W ocenie sądu była to przyczyna pozorna stanowiąca implikację konfliktów personalnych u pozwanej, co potwierdził zebrany w sprawie materiał dowodowy. Sąd miał na uwadze, że zasadność przyczyny wypowiedzenia nie podlega weryfikacji w ramach badania warunków formalnych przewidzianych w art. 30 § 4 k.p. lecz jest przesłanką materialną analizowaną w ramach art. 45 § 1 k.p. Dla oceny zasadności wypowiedzenia Sąd posłużył się art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § k.p. i art. 44 k.p. oraz odwołał do orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 787; wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723, wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2010 r., I PK 175/09; wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06 wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 312/00, LEX nr 551016). Ustalenia te w całości podzielił sąd okręgowy i zawarł w zaskarżonym niniejszą skargą kasacyjną wyroku. Przytoczone ustalenia faktyczne (stanowiące podstawę faktyczną wydanego wyroku) są wiążące w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W ocenie Sądu Najwyższego sąd rejonowy a następnie Sąd Okręgowy właściwie zastosował art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § k.p.

3) Przechodząc do zarzutu sformułowanego w pkt 3, spór prawny zasadza się na kwestii granicy swobody sądu w ustalaniu limitu wysokości odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w przypadku wydłużonego (umownego) okresu wypowiedzenia ponad okresy wskazane w art. 36

§ 1 k.p. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Problem ten był już wielokrotnie rozstrzygany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jest on również szeroko analizowany w piśmiennictwie. Należy zatem przypomnieć, że odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę jest szczególnym rodzajem odszkodowania ustawowego, należnego bez względu na to, czy pracownik – na skutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę – poniósł szkodę w ogóle lub poniósł ją w większym lub mniejszym rozmiarze, niż odszkodowanie przysługujące w kwocie z góry określonej w przepisach Kodeksu pracy (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 13 grudnia 1990 r., III PZP 22/90, OSNCP 1991/5-6, poz. 64 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, OSNCP 1982/5-6, poz. 81; z 22 stycznia 2004 r., I PK 252/03, LEX nr 519965; z 5 grudnia 2002 r., I PK 88/02, LEX nr 578131; z 25 lutego 2009 r., II PK 186/2008, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230, z glosą E. Engel-Babskiej, MPP 2012/1; z 19 maja 2009 r., II PK 288/2008, OSNP 2011 nr 1, poz. 8, z glosą W. Jędrychowskiej-Jaros, OSP 2011/7–8, s. 603; D. E. Lach [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 47¹).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 47¹ k.p. nie jest powiązane z rzeczywistą szkodą pracownika i przysługuje niezależnie od jej wystąpienia. Odszkodowanie pełni rolę kompensacyjno-represyjną i jest to brane pod uwagę przy ustalaniu wysokości odszkodowania przez sąd, aby te funkcje zostały zrealizowane. Limitowane odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy (art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.) nie pozostaje w bezpośrednim związku ze szkodą. W postępowaniu dotyczącym tego roszczenia pracownik nie musi udowadniać przed sądem pracy powstania szkody, ani jej wysokości. Odszkodowanie to, wbrew nazwie, ma więc przede wszystkim charakter pieniężnego zadośćuczynienia za pozbawienie pracownika miejsca zatrudnienia w sposób naruszający przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Represyjny wobec pracodawcy charakter zadośćuczynienia, mający zapobiegać nieuzasadnionemu rozwiązywaniu umów o pracę, równoważy poczucie krzywdy pracownika; przy czym im dłuższy faktyczny okres zatrudnienia - tym

większa może być dolegliwość i odszkodowanie. Odszkodowanie stanowić może także formę zabezpieczenia środków utrzymania pracownika na czas pozyskania nowego źródła dochodu. Umożliwia pracownikowi przeorganizowanie życia zawodowego. (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 7 listopada 2017 r., I PK 308/16, OSNP 2018 nr 8, poz. 105 i cytowane tam orzecznictwo oraz uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 14 listopada 2019 r., III PK 150/18, OSNP 2020 nr 10, poz. 106).

W uzupełnieniu powyższych uwag warto uwzględnić poglądy doktryny, która przypisuje odszkodowaniu szersze funkcje wymieniając poza funkcją kompensacyjną i represyjną, funkcję socjalną i odstraszającą (prewencyjną) formułując przy tym wiele uwag krytycznych co do ich faktycznej realizacji. W literaturze zwraca się uwagę na granice wysokości odszkodowań, które powodują, że funkcje kompensacyjna i represyjna są obecnie realizowane w bardzo ograniczonym zakresie a niska wysokość odszkodowań nie sprzyja również realizacji funkcji odstraszającej (Por. M. Latos-Miłkowska, Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę – o potrzebie zmiany regulacji, MOPR 2016/5, s. 239 i n.; Ł. Pisarczyk, Naprawienie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę [w:] Prawo pracy a bezrobocie, red. L. Florek, Warszawa 2003, s. 180). Wskazuje się także, że wręcz zaprzeczeniem tych funkcji jest okoliczność, że surowsza sankcja grozi za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, które jest mniej dolegliwe dla pracownika niż za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z reguły pociągające za sobą dla pracownika daleko bardziej niekorzystne skutki. Z kolei realizacja funkcji socjalnej (polegającej na dostarczeniu pracownikowi środków utrzymania, których został pozbawiony na skutek wadliwego działania pracodawcy) jest jednak obecnie o tyle wątpliwa, że ze względu na długotrwałość procedur sądowych pracownik – nawet jeżeli uda mu się proces wygrać – otrzymuje odszkodowanie długo po tym, kiedy na skutek wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę został pozbawiony dochodu ze stosunku pracy. W rezultacie w piśmiennictwie stwierdza się, że *de lege* lata żadna z funkcji przypisywanych odszkodowaniom z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę nie jest spełniana w sposób właściwy.

(tak: D. E. Lach [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 47¹).

Niezależnie od powyższego, skutkiem takiej roli odszkodowania za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy jest jego ryczałtowa wysokość, mieszcząca się w ustawowo wyznaczonych granicach. Artykuł 47¹ k.p. ustala odszkodowanie ryczałtowe w określonych widełkach i jest ono powiązane z wynagrodzeniem za okres wypowiedzenia. Jego minimalna wysokość to wynagrodzenie za okres dwóch tygodni, a maksymalna - to wynagrodzenie za okres trzech miesięcy ale w wysokości nie niższej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 2009 r., I BP 17/08, LEX nr 746162; wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2017 r., I PK 308/16, OSNP 2018 nr 8, poz. 105). Przepis ten zakreśla tym samym górną i dolną granicę swobody sądu przy ustalaniu wysokości odszkodowania.

Sąd Najwyższy w tym składzie podziela pogląd, że wysokość odszkodowania w granicach określonych w art. 47¹ k.p. jest uzależniona od uznania sądu (swobody sędziowskiej), który bierze pod uwagę wszelkie okoliczności danego przypadku, w tym w szczególności stopień wadliwości wypowiedzenia, okres pozostawania pracownika bez pracy (wysokość szkody), sytuację materialną i rodzinną pracownika oraz wysokość otrzymywanego ostatnio wynagrodzenia. Sąd powinien ocenić okoliczności rozwiązania umowy i ustalić wysokość odszkodowania przysługującego pracownikowi, w taki sposób aby odszkodowanie w jak najwyższym stopniu zrealizowało swoje funkcje (kompensacyjną, represyjną, socjalną i prewencyjną). Swoboda oceny sądu jest oczywiście ograniczona przez ustanowienie w art. 47¹ k.p. minimalnych i maksymalnych limitów odszkodowania, prawnie dopuszczalne jest zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania w wysokości wyższej niż wynagrodzenie za faktyczny okres wypowiedzenia, byleby nie wykraczało ono poza limit wynagrodzenia trzymiesięcznego. Powyższa reguła dotyczy również sytuacji wydłużonego okresu wypowiedzenia w umowie, gdy strony nie zawarły wyraźnego zastrzeżenia, że odszkodowanie będzie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za ten wydłużony okres wypowiedzenia byleby wysokość odszkodowania nie przekroczyła górnego limitu uregulowanego w art. 47¹ k.p. tj. maksymalnie trzymiesięcznego wynagrodzenia. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 listopada

1999 r., I PKN 347/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 197.; z 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 245 z glosą A. Rzeteckiej-Gil, GSP- Prz. Orz. 2009/2, poz. 14; z glosą A. Redy, MPP 2009/6; z glosą R. Sadlika oraz z 6 maja 2009 r., II PK 285/08, LEX nr 521923; odmiennie wyrok z 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08, MPP 2009/8, s. 427-428 i wyrok Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, OSNP 2017/3/30; zobacz również: D. E. Lach [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 47¹). W tym kontekście należy przywołać wyrok z 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254) w którym Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że roszczenia pracownika o ustalone w umowie odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę podlegają ocenie zgodności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) przy uwzględnieniu interesów innych pracowników.

Podkreślić należy, że prezentowane stanowisko częściowo koreluje z argumentacją zawartą w wyroku Sądu Najwyższego z 14 listopada 2019 r., III PK 150/18, OSNP 2020 nr 10, poz. 106 w następującym zakresie: Sąd ustala wysokość odszkodowania za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy w ramach dolnego i górnego limitu wyznaczonego przez ustawowe okresy wypowiedzenia, gdy w umowie o pracę strony uzgodniły jedynie okres wypowiedzenia wynoszący trzy miesiące a czas zatrudnienia pracownika uprawniał do zastosowania jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 2-3 k.p. w związku z art. 47¹ k.p.). W takim przypadku, mimo dyskrecyjnej władzy sądu w kwestii sprecyzowania wysokości odszkodowania z art. 47¹ k.p., sąd pracy jest zobligowany do rozważenia wszystkich okoliczności sprawy, a zwłaszcza tego, czy wypowiedzenie umowy o pracę okazało się merytorycznie nieuzasadnione, czy było wadliwe pod względem formalnym; należy też wziąć pod uwagę wolę stron umowy o pracę, które zgodnie wydłużyły okres wypowiedzenia. Sąd Najwyższy w tym składzie orzekającym, tylko częściowo podziela również argumentację zawartą w wyroku z 22 kwietnia 2015 r. II PK 176/14, OSNP 2017 nr 3, poz. 30, że: odszkodowanie z art. 47¹ k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, jeżeli umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia nastąpiło bez wyraźnego rygoru przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres

wypowiedzenia. Jeśli więc strony, wydłużając okres wypowiedzenia, nie przewidziały odszkodowania w wysokości nawiązującej do tego okresu, pracownik może się domagać tylko odszkodowania w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. (zob. również postanowienie Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2023 r., III PSK 10/23, LEX nr 3590539).

Ponieważ faktyczny okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce uzasadniał w myśl art. 36 § 1 pkt 2 k.p. dwutygodniowy okres wypowiedzenia, powodowi przysługiwało odszkodowanie z art. 47¹ k.p. w granicach od dwóch tygodni do trzech miesięcy. Powód wnioskował w pozwie o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch miesięcy. Sąd pierwszej instancji w ramach dyskrecyjnej władzy w kwestii ustalenia wysokości odszkodowania, przyznał odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia powoda za okres jednego miesiąca, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy. Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji oraz zaprezentowane przez ten Sąd wnioski w zakresie oceny prawnej. Ustalenia faktyczne pozostają poza granicami rozpoznania skargi kasacyjnej, natomiast w ocenie Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy prawidłowo zastosował się do dyspozycji art. 47¹ k.p., co zostało wyjaśnione powyżej.

4) Zarzuty naruszenia prawa procesowego wymienione w pkt 4 są niezasadne. Skarżąca podnosi zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., polegające w jej ocenie na wybiórczym ustosunkowaniu się przez Sąd drugiej instancji tylko do wybranych zarzutów naruszenia przepisów prawa wskazanych przez skarżącą w apelacji.

W pierwszej kolejności Sąd Najwyższy przypomina, że podstawę faktyczną wyroku stanowi ustalony przez sąd w toku postępowania stan faktyczny sprawy. W większości wypadków ustalenie to jest rezultatem oceny dowodów przeprowadzonych przez sąd w trakcie procesu (W. Siedlecki, Zasady wyrokowania w procesie cywilnym, Warszawa 1957, s. 220). Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w sposób w zasadzie nieograniczony, jeszcze raz badając sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji i naprawiając wszystkie błędy sądu pierwszej instancji, a ewentualnie także błędy stron. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 23 stycznia 2019 r., VI ACa 1310/17, LEX nr 2675912). W każdej

sytuacji podłożem wyroku sądu apelacyjnego – podobnie jak sądu pierwszej instancji – są dokonane przezeń ustalenia faktyczne, czego nie zmienia możliwość posłużenia się przez sąd odwoławczy dorobkiem sądu pierwszej instancji i uznania jego ustaleń za własne.

W judykaturze wskazuje się, że rolą sądu drugiej instancji jest dogłębne przeanalizowanie sformułowanych w apelacji zarzutów, zatem powinnością sądu odwoławczego jest również odniesienie się do każdego wniosku dowodowego powołanego w apelacji. Gdyby sąd odwoławczy nie dopuścił zgłoszonego dowodu lub nie pominął takiego dowodu w trybie art. 381 k.p.c., wówczas dopuściłby się naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Zwraca się ponadto uwagę, że brak jakiegokolwiek odniesienia się sądu drugiej instancji do wniosków dowodowych zgłaszanych w apelacji jest naruszeniem przepisów postępowania, które mogą stanowić podstawę skargi kasacyjnej, oczywiście jeżeli naruszenie to ma wpływ na wynik sprawy. Nie oznacza to jednak, że sąd odwoławczy musi w uzasadnieniu swojego orzeczenia odnosić się z osobna do każdego z podnoszonych przez apelującego zarzutów czy wniosków. Stanowiłoby to bowiem o nadmiernym formalizmie. Nie jest bezwzględny warunek prawidłowego rozpoznania sprawy przez sąd drugiej instancji drobiazgowo odniesienie się do każdego z zarzutów podniesionych w apelacji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność odrębnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 października 2018 r., I CSK 608/17, LEX nr 2561619; z 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602; z 11 kwietnia 2018 r., II PK 20/17, LEX nr 2509624; z 4 kwietnia 2018 r., V CSK 266/17, LEX nr 2522952; postanowienia Sądu Najwyższego: z 14 marca 2018 r., II PK 120/17, LEX nr 2488061; z 9 grudnia 2015 r., II CSK 265/15, LEX nr 2148629).

Odnosząc te uwagi do uzasadnienia zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy stwierdza, że nie zawiera ono takich wad, które uniemożliwiałyby kasacyjną kontrolę tego orzeczenia. W przypadku wyroku oddalającego apelację, konieczne jest

wyraźne zaznaczenie, że sąd drugiej instancji podziela ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, dokonana przez ten sąd ocenę dowodów oraz ocenę materialnoprawną roszczenia. Jest to wystarczające rozpoznanie apelacji w granicach wyznaczanych przez art. 378 § 1 k.p.c., akceptacja dla oceny materiału dowodowego i ustaleń faktycznych sądu pierwszej instancji oznacza, że sąd drugiej instancji dokonał własnej oceny materiału dowodowego i jest ona taka sama jak ocena sądu pierwszej instancji. Nie ma zatem potrzeby ich powielać. Sąd drugiej instancji, nie uzupełnił zebranego w toku postępowania pierwszoinstancyjnego materiału, dokonał bowiem jego ponownej szczegółowej oceny i na podstawie tej oceny ustalił stan faktyczny sprawy, identycznie do ustalonego przez Sąd pierwszej instancji, dzieląc jego ustalenia i w konsekwencji oddalił apelację. Wyjaśnił też, dlaczego uznał, że dokonane przez skarżącą rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem nie było uzasadnione, przez co naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Zgodnie z art. 382 k.p.c., sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Materiałem zebrany w rozumieniu tego przepisu są twierdzenia, wnioski i zarzuty stron oraz przeprowadzone dowody. W judykaturze ugruntowany jest pogląd, że art. 382 k.p.c. nie nakłada na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, oraz że jest on władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile nie zachodzi ku temu potrzeba (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lipca 2008 r., III CSK 102/08, LEX nr 447689). Przepis art. 382 k.p.c. ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. Może zatem stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej jeśli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 146, z 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 17 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217; z 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, LEX nr 180851;

z 12 czerwca 2013 r., II CSK 634/12, LEX nr 1363015; z 5 lutego 2015 r., III UK 87/14, LEX nr 1646026).

Podsumowując, Sąd drugiej instancji dokonał ponownej oceny całości materiału dowodowego zebranego w toku postępowania dowodowego przez Sąd pierwszej instancji, w uzasadnieniu odniósł się do środków dowodowych i wskazał dlaczego dał wiarę ustaleniom sądu pierwszej instancji. Skarżąca upatruje naruszenia powołanych przepisów w pominięciu przez Sąd Okręgowy dowodów wnioskowanych przez nią w apelacji. Sąd drugiej instancji jej wnioski dowodowe zgłoszone w apelacji oddalił jako spóźnione (pismo procesowe powoda z dnia 9 kwietnia 2020 r, złożone w sprawie o sygn. VII P 857/18), do czego miał pełne prawo w myśl art. 381 k.p.c., zgodnie z którym mogą zostać pominięte nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przez sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Skarżąca nie wykazała, że potrzeba powołania tego dowodu wynikła później

5) Wadliwy jest również zarzut sformułowany w pkt 5, zwłaszcza że skarżący wadliwie powołuje w ramach tego zarzutu art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. określający konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji, podczas gdy uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji dotyczy (od 7 listopada 2019 r.) samodzielna regulacja ustanowiona w art. 387 § 2¹ k.p.c. Powołanie w ramach procesowej podstawy zaskarżenia art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c., nawet w związku z art. 391 § 1 k.p.c. (skoro pozwala on na odpowiednie stosowanie przepisów postępowania przed sądem pierwszej instancji tylko w sytuacji, w której nie ma szczególnych przepisów o postępowaniu przed sądem drugiej instancji), jest zatem uchybieniem uniemożliwiającym kontrolę kasacyjną w tym zakresie, jeśli zważyć, że przedmiotem oceny w postępowaniu kasacyjnym jest wyłącznie prawomocne orzeczenie wydane przez Sąd drugiej instancji (por. art. 398¹ § 1 k.p.c.), a nadto w myśl art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, z urzędu biorąc pod rozwagę jedynie nieważność postępowania.

Mając na uwadze przedstawione motywy oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy uznał, że zaskarżony wyrok nie narusza przepisów powołanych w podstawach zaskarżenia i orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

[ms]