



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa A. K. i T. K.
przeciwko C. spółce z o.o. z siedzibą w W.
o zapłatę odszkodowania,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 października 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu
z dnia 10 listopada 2022 r., sygn. akt VIII Pa 132/22,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od C. spółki z o.o. z siedzibą w W. na rzecz A. K. i T. K. kwoty po 240,00 zł (dwieście czterdzieści złotych) wraz z odsetkami wynikającymi z art. 98 § 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Leszek Bielecki Renata Żywicka Jarosław Sobutka
[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy we Wrocławiu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 10 listopada 2022 r., VIII Pa 132/22, oddalił apelację pozwanego C. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu z 29 czerwca 2022 r., IV P 958/21, zasądającego od pozwanego na rzecz powoda A. K. kwotę 37.500 zł oraz na rzecz powoda T. K. kwotę 36.250 zł tytułem odszkodowania.

W sprawie tej ustalono, że powód T. K. był zatrudniony w pozwanej spółce od 7 stycznia 2016 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Technical Service & Quality Manager within Infrastructure Hosting Services z tytułem korporacyjnym ENO w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio za średnim wynagrodzeniem w wysokości 12.449,53 zł brutto. Powód A. K. był zatrudniony w pozwanej spółce od 31 października 2016 r., na stanowisku ESX Administrator z tytułem korporacyjnym ENO w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio za średnim wynagrodzeniem w wysokości 15.125,61 zł brutto miesięcznie. Miejscem pracy obydwu powodów było biuro spółki we Wrocławiu.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanej Regulaminem pracy pracownik ma obowiązek wykonywać swoją pracę w sposób rzetelny skrupulatny, wypełnić polecenia przełożonych, które dotyczą pracy, chyba że są one sprzeczne z przepisami prawa lub postanowieniami umowy o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz pozytywny wizerunek i zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 1.2 (4)). Pracodawca ustalił, że ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest w szczególności wnoszenie i spożywanie na terenie Spółki środków odurzających i alkoholu poza wyjątkami określonymi w punkcie 5.9 Regulaminu (art 1.3 (4)). Jak stanowił punkt 5.9 Regulaminu pracy, wnoszenie środków odurzających na teren spółki, zażywanie ich w czasie przebywania na terenie spółki oraz stawianie się do pracy pod wpływem środków odurzających było zabronione. Wchodzenie na teren spółki pod wpływem alkoholu było zabronione. Spółka zastrzegła sobie prawo do usunięcia pracownika z terenu zakładu pracy, jeśli zachowanie pracownika wskazywało, że znajduje się pod wpływem alkoholu lub innych środków odurzających. W przypadku nieuzasadnionej odmowy opuszczenia miejsca pracy lub naruszenia wymogów określonych powyżej wobec pracownika

mogło być wszczęte postępowanie dyscyplinarne. Spożywanie alkoholu na terenie spółki było możliwe w wyjątkowych przypadkach (np. imprezy firmowe) po uzyskaniu zgody przełożonego z tytułem korporacyjnym Vice President albo wyżej.

Powodowie pracowali w biurowcu G. na [...] piętrze w formie open space. Normalnie przebywało tam około 50 osób. Każdy pracownik miał przypisany sektor. W okresie epidemii, w tym w grudniu 2020 r., średnia ilość osób przebywających ogólnie w budynku liczyła 80 - 90 osób, gdyż większość pracowników pracowała zdalnie, a normalnie jest to ok. 1500 osób. Większość osób była znana zarówno serwisowi sprzątającemu, jak i ochronie. W momencie wejścia do firmy przechodzono przez drzwi obrotowe. Po obu stronach były zlokalizowane bramki. Należało przyłożyć kartę i wówczas się one otwierały. Dalej znajdowały się cztery windy.

Każdy z pracowników posiadał smart kartę, tj. kawałek plastiku z chipem. Była ona zabezpieczona hasłem. Każdy pracownik miał swoje hasło. Bez hasła nie można było zalogować się do systemu. Jeżeli ktoś znalazł kartę i znał hasło, to uzyskiwał dostęp do informacji. Każdy pracownik był zobowiązany chronić swoją kartę, a przy każdorazowym opuszczeniu stanowiska powinna ona zostać zabrana. Informacja o tym powinna być przekazywana przy wprowadzaniu pracownika do pracy. Powodowie nie brali udziału w szkoleniach dotyczących zostawiania rzeczy w biurze ani nie mieli wiedzy, aby takowe były organizowane. Gdy pracownicy wychodzili z biura, odchodzili od biurka, wychodzili na lunch czy do urzędu, to smart karty zostawały w stacji roboczej, która była blokowana. Nikt nigdy nie rozmawiał z powodami na temat zostawienia kart w biurze, nie zapoznano ich z żadną polityką firmy obowiązującą w tym zakresie. Powodowie nie zostali zapoznani z dokumentem o nazwie Protection of IT equipment. Nigdy nie spotkali się również z uwagami w tym zakresie. Biurowiec, w którym pracowali powodowie został oznaczony klasą A i był wysoce zabezpieczony.

W dniu 17 grudnia 2020 r. powód A. K. przyszedł do pracy około godziny 7:00. Zalogował się do systemu i wykonywał swoje obowiązki pracownicze, zarządzał systemami, tworzył raporty. Około południa wyszedł na obiad, po powrocie pracował do godziny 16.55. Powód T. K. przyjechał do biura w dniu 17 grudnia 2020 r. około godziny 10:00, gdzie realizował swoje obowiązki służbowe z przerwami na lunch,

kawę do około godz. 16.55. Tego dnia po zakończeniu pracy o godz. 16.55 powodowie wraz z I. J. opuścili biuro pozostawiając w nim swoje rzeczy i udali się do kawiarni „[...]”, która znajdowała się nieopodal. Wiedzieli, że wrócą po pozostawione rzeczy. Świątowali m.in. zbliżające się święta i narodziny dziecka T. K., otrzymany awans. W „[...]” powodowie wypili kilka drinków. I. J., który nie pił alkoholu zaproponował, że odwiezie ich do domów.

O godzinie 18:00 rozpoczął się obchód pięter w biurowcu G.. O tym czasie zamykane są drzwi zewnętrzne obrotowe. Podczas wykonywania obchodu P. R. zauważył na 6. piętrze większą grupę osób. Wydawało mu się, że spożywali alkohol. Była tam jedna kobieta i 5 mężczyzn. P. R. nie widział w tej grupie żadnego z powodów. O zaistniałej sytuacji powiadomił on swojego kierownika i zapytał, co ma robić. Ten z kolei zadzwonił do kierownictwa pozwanej i poprosił o ponowny obchód. Po powrocie na 6 piętro nie było tam już nikogo.

O godz. 18:33 powodowie wraz z I. J. wrócili do biura po swoje rzeczy. Udali się na [...] piętro. Nie wniesli na teren zakładu pracy alkoholu ani nie spożywali na terenie zakładu pracy alkoholu. T. K. skorzystał z toalety. W tym czasie A. K. i I. J. spotkali ochroniarza i panie sprzątające.

M. P. z firmy sprzątającej została poproszona o udanie się na 6. piętro, w związku ze zgłoszeniem o prawdopodobnym spożywaniu przez pracowników alkoholu i głośnym zachowaniu. Otrzymała ona zgłoszenie o 18:30 od jednej z pracownic M. R.. Gdy dotarła na 6. piętro, nikogo tam już nie zastała, znalazła jedynie puszkę po piwie i zrobiła jej zdjęcie. Udała się następnie na [...] piętro, gdzie zauważyła A. K. siedzącego na biurku i opartego o monitor. Schodząc z piętra P. R. spotkał M. P., która pokazała mu puszkę po piwie i kapsel. Wówczas usłyszeli hałas, zbito kubek.

Gdy ochroniarz wszedł do biura, A. K. siedział na biurku. Było czuć alkohol. Początkowo nie przyznawał się do spożycia alkoholu, ale po chwili przyznał, że świętowali pępkowe. P. R. poprosił o zakończenie pracy i opuszczenie budynku. W tym czasie z toalety wrócił T. K. i było widać, że miał zachwianą równowagę. A. K. pakował torbę. Na [...] piętrze nie było kapsli, butelek po alkoholu ani innych śladów spożywania alkoholu. Powodowie zachowywali się normalnie, nie obrażali nikogo. Nie byli agresywni. Nie było żadnych kłótni, ani awantur.

Po powrocie z „[...]” powodowie spędzili w biurze około 12 minut (czas wejścia do biurowca godz. 18.33 według czasu polskiego, a czas wyjścia z biurowca godz. 18.45 według czasu polskiego). Udali się z ochroniarzem do wyjścia. I. J. zjechał do garażu podziemnego, a powodowie wyszli przez poziom 0. Podczas wychodzenia jeden z powodów, T. K. zaklinował się w nieczynnych drzwiach obrotowych. Rejestr wejść i wyjść do biurowca sporządzony został według czasu londyńskiego.

A. K. zostawił w biurze kartę szyfrującą, którą można się logować za pomocą hasła. Zostawił ją w stacji roboczej, ale komputer był zablokowany. Jeżeli ktoś nie znał hasła, to nie mógł się do niego dostać. Nagminnym zachowaniem pracowników było pozostawienie smart kart w czytnikach. Powód T. K. zawsze zostawiał smart kartę w biurze, aby jej nie zgubić, gdy wychodził na lunch.

Kilka dni po zdarzeniu z powodami przeprowadzono rozmowę wyjaśniającą. Rozmowy były prowadzone osobno z każdym z powodów, w formie zdalnej. Powodowie zostali na nie zaproszeni w formie mailowej, nie wiedzieli czego miało dotyczyć, gdyż zostało zatytułowane jako spotkanie organizacyjne. Początkowo rozmowy przebiegały w miłej atmosferze, panowała luźna atmosfera, jednak po chwili ton rozmowy się zmienił i uczestnicząca w spotkaniu D. K. zaczęła pytać czy powodowie spożywali na terenie biura alkohol w dniu 17 grudnia 2021 r. lub też tego dnia wnosili na teren biura alkohol. Każdy z powodów zaprzeczył. Padło pytanie co powodowie robili po zakończeniu pracy. A. K. odpowiedział, że trenował do triathlonu, a T. K. że ćwiczył na siłowni. Podczas rozmów powodowie twierdzili, że byli w budynku bardzo krótko, słyszeli, że była jakaś impreza, gdzie było głośno, ale zaprzeczali jednocześnie, aby w niej uczestniczyli. Potwierdzili również, że pozostawili swoje smart karty w czytnikach. Wyjaśnili, że wrócili do pracy po swoje rzeczy.

Kolejne rozmowy z powodami odbyły się w dniu 7 stycznia 2021 r. W ich trakcie każdy z powodów został poinformowany o wypowiedzeniu umowy, które otrzymał drogą elektroniczną.

Oświadczeniami z 7 stycznia 2021 r. przesłanymi do każdego z powodów drogą elektroniczną pozwana rozwiązała łączącą ją z powodami umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2021 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano

naruszenie przez powodów podstawowych obowiązków pracownika określonych w art. 1.2. (4) Regulaminu Pracy, w szczególności poprzez naruszenie pkt 4, tj. wnoszenie i spożywanie na terenie spółki środków odurzających i alkoholu poza wyjątkami określonymi w punkcie 5.9 wspomnianego Regulaminu. Dodatkowo wskazano, że powodowie naruszyli postanowienia określone w pkt 5.2 Protection of IT equipment poprzez pozostawienie niezabezpieczonych fizycznych przenośnych urządzeń elektronicznych zawierających informacje zarządzane przez CS. W uzasadnieniu wskazano, że z informacji uzyskanych i potwierdzonych przez pracodawcę wynikało, że powodowie spożywali alkohol na terenie zakładu pracy w dniu 17 grudnia 2020 r. Tym samym naruszyli art. 100 § 2 pkt 2, 4 oraz art. 6 k.p., a także art. 1.2. pkt 4 Regulaminu pracy, tj. zakaz wnoszenia i spożywania na terenie spółki środków odurzających i alkoholu poza wyjątkami określonymi w punkcie 5.9 Regulaminu. W ocenie pracodawcy swoim zachowaniem powodowie naruszyli nie tylko obowiązujące przepisy prawa pracy i Regulaminu Pracy, ale również polityki wewnętrznej, m.in. Globalną Politykę 00024 Equal Opportunities and Dignity at Work, Bank Compliance Manual CM - 1000, wewnętrzny Kodeks Etyczny (Code of Conduct). Ponadto powodowie pozostawili w czytniku kartę, naruszając w ten sposób pkt 5.2. Protection of IT equipment, tj. pozostawili niezabezpieczone fizycznie przenośne urządzenie elektroniczne zawierające informacje zarządzane przez CS. Pozwana wskazała, że jednocześnie postawa powodów, brak chęci współpracy w wyjaśnieniu opisywanych w wypowiedzeniu zdarzeń oraz brak transparentności podczas składania wyjaśnień, stały w opozycji do wartości i postaw promowanych przez pracodawcę. Od osób zatrudnionych na stanowisku powodów, pracodawca oczekiwał dojrzałej postawy pracowniczej, stosowania się do obowiązującego Regulaminu Pracy oraz obowiązujących Polityk. Zachowanie powodów i prezentowana przez nich postawa podczas prowadzonego postępowania wyjaśniającego doprowadziły do utraty zaufania w oczach pracodawcy uniemożliwiając tym samym kontynuowanie zatrudnienia. Dodatkowo zachowanie powodów rażąco naruszyło zasady współżycia społecznego oraz było sprzeczne z obowiązkiem dbania o dobro zakładu pracy. Powodowie zostali pouczeni o przysługującym im prawie wniesienia odwołania do sądu pracy. Oświadczenia

pracodawcy zostały opatrzone kwalifikowanymi podpisami elektronicznymi D. J. i K. S..

Pozwami z 28 stycznia 2021 r. powodowie wnieśli o zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sądy obu instancji uznały powództwa za zasadne. W ocenie Sądu Okręgowego strona pozwana, rozwiązując z powodami umowy o pracę, wskazała nierzeczywistą przyczynę ich rozwiązania. Co prawda wypowiedzenie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest normalnym, przyjętym w przepisach sposobem rozwiązania umowy o pracę, to jednak musi spełniać przesłanki z art. 30 § 4 k.p., który wymaga, aby przyczyna była rzeczywista, prawdziwa i konkretna. Jak wynika z treści tożsamyh oświadczeń woli strony pozwanej przyczynami wypowiedzenia powodom umów o pracę było: naruszenie przez powodów podstawowych obowiązków pracownika określonych w art. 1.2. (4) Regulaminu Pracy, w szczególności poprzez naruszenie pkt 4, tj. wnoszenie i spożywanie na terenie spółki środków odurzających i alkoholu poza wyjątkami określonymi w punkcie 5.9 wspomnianego Regulaminu. Dodatkowo wskazano, że powodowie naruszyli postanowienia określone w pkt 5.2 Protection of IT equipment poprzez pozostawienie niezabezpieczonych fizycznych przenośnych urządzeń elektronicznych zawierających informacje zarządzane przez CS. W uzasadnieniu wskazano, że z informacji uzyskanych i potwierdzonych przez pracodawcę wynikało, że powodowie spożywali alkohol na terenie zakładu pracy w dniu 17 grudnia 2020 r. Tym samym naruszyli art. 100 § 2 pkt 2,4 oraz art. 6 k.p., a także art. 1.2. pkt 4 Regulaminu pracy, tj. zakaz wnoszenia i spożywania na terenie spółki środków odurzających i alkoholu poza wyjątkami określonymi w punkcie 5.9 Regulaminu. W ocenie pracodawcy swoim zachowaniem powodowie naruszyli nie tylko obowiązujące przepisy prawa pracy i Regulaminu Pracy, ale również polityki wewnętrzne, m.in. Globalną Politykę 00024 Equal Opportunities and Dignity at Work, Bank Compliance Manual CM - 1000, wewnętrzny Kodeks Etyczny (Code of Conduct). Ponadto, powodowie pozostawili w czytnikach karty, naruszając w ten sposób pkt 5.2. Protection of IT equipment, tj. pozostawili niezabezpieczone fizycznie przenośne urządzenia elektroniczne zawierające informacje zarządzane przez CS. Pozwana wskazała, że jednocześnie postawa powodów, brak chęci współpracy w

wyjaśnieniu opisywanych w wypowiedzeniu zdarzeń oraz brak transparentności podczas składania wyjaśnień, stały w opozycji do wartości i postaw promowanych przez pracodawcę. Od osoby zatrudnionej na stanowisku powodów, pracodawca oczekiwał dojrzałej postawy pracowniczej, stosowania się do obowiązującego Regulaminu Pracy oraz obowiązujących Polityk. Zachowanie powodów i prezentowana przez nich postawa podczas prowadzonego postępowania wyjaśniającego doprowadziły do utraty zaufania w oczach pracodawcy uniemożliwiając tym samym kontynuowanie zatrudnienia. Dodatkowo zachowanie powodów rażąco naruszyło zasady współżycia społecznego oraz było sprzeczne z obowiązkiem dbania o dobro zakładu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego słusznie podkreślił Sąd Rejonowy, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał w niniejszej sprawie na stronie pozwanej. Strona pozwana jednak nie sprostала powyższemu. Co prawda przyczyny wskazane w wypowiedzeniach powodów były konkretne i powodowie wiedzieli jakie zarzuty kieruje pod ich adresem pracodawca oraz bez trudu mogli się do nich odnieść, jednakże przyczyna dotycząca wnoszenia i spożywania na terenie biura alkoholu oraz środków odurzających była nieprawdziwa, a przyczyna dotycząca pozostawienia smart kart w czytnikach w części nieprawdziwa (nie wykazano bowiem naruszenia procedury pkt 5.2 Protection of IT equipment), a przede wszystkim nieuzasadniona.

Nie ulegało wątpliwości Sądu odwoławczego, że z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynikało, iż 17 grudnia 2020 r., po zakończonej pracy o godzinie 16:55, powodowie wraz z I. J. udali się do pobliskiej kawiarni pod nazwą „[...]” celem świętowania różnych okazji, w tym awansów powodów. W miejscu tym pili alkohol. Do biura wrócili o godz. 18:33 a ich stan wskazywał jednoznacznie na wcześniejsze spożywanie alkoholu. W biurze spotkali ochroniarza i sprzątaczkę, którzy próbowali ustalić osoby które były na odbywającym się na 6 piętrze budynku spotkaniu, gdzie miał być spożywany alkohol. Powodowie po powrocie do budynku spółki udali się do swojego biura na piętrze [...]. Ani ochroniarz, ani sprzątaczkę nie widzieli, ani nie znaleźli opróżnionych butelek czy puszek po alkoholu na [...] piętrze. Takowe ślady zostały znalezione piętro wyżej. Powodowie zachowywali się spokojnie, nie awanturowali się. A. K. przez przypadek zbił kubek, który był pusty. Po

interwencji ochroniarza powodowie wyszli z biura o godz. 18.45 czasu polskiego. Powyższe wskazuje jasno, że powodowie w dniu 17 grudnia 2020 r. od godz. 16.55 do godz. 18.33 przebywali poza biurem. Wynika to zarówno z ich zeznań, jak i z monitoringu oraz podłożonego przez stronę pozwaną rejestru wejść i wyjść każdego z powodów. Zatem słusznie Sąd Rejonowy ustalił, że nie było możliwe, aby powodowie byli w grupie osób spożywającej alkohol, która została zauważona przez ochronę budynku zaraz po godz. 18, albowiem o tej godzinie nie przebywali na terenie biurowca. Z materiału dowodowego nie wynika również, aby powodowie wnieśli na teren pracodawcy alkohol.

Zarówno Sąd Rejonowy jak i Sąd Okręgowy nie kwestionowały, że powodowie pili tego dnia alkohol. Jednakże alkohol spożywali w pobliskiej kawiarni, a następnie wrócili do biura po swoje rzeczy. Było to po godzinach ich pracy, a pracodawca nie wskazał, jako przyczyny wypowiedzeń faktu przebywania na terenie spółki pod wpływem alkoholu, a jego wnoszenie i spożywanie, co jak wykazało postępowanie dowodowe nie miało miejsca. Sąd wskazał, że błędem strony pozwanej, która formułowała przyczyny wypowiedzenia było niewskazanie punktu 5.9 Regulaminu pracy, w szczególności zdania drugiego, który brzmi „Wchodzenie na teren Spółki pod wpływem alkoholu jest zabronione”. Gdyby pozwany pracodawca taki zapis umieścił w wypowiedzeniach, to przyczyna wypowiedzeń powodom umowy o pracę byłaby prawdziwa i wypowiedzenia byłyby uzasadnione.

Co do przyczyny wypowiedzenia ją było naruszenie postanowień określonych w pkt 5.2 Protection of IT equipment poprzez pozostawienie niezabezpieczonych fizycznych przenośnych urządzeń elektronicznych zawierających informacje zarządzane przez CS Sąd również uznał ją za bezzasadną. Nie ulegało wątpliwości, że powód A. K. przyznał, że 17 grudnia 2020 r. zostawił w biurze kartę w stacji roboczej, ale komputer był zablokowany. Jeżeli ktoś nie znał hasła, to nie mógł się do niego dostać. Z kolei powód T. K. nie pamiętał dokładnie, czy wychodząc do kawiarni zabrał ze sobą kartę, ale wskazał, że zawsze zostawiał smart kartę w biurze, aby jej nie zgubić, gdy wychodził na lunch. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, każdy z pracowników pozwanej dysponował smart kartą, zabezpieczoną hasłem, bez którego nie można było zalogować się do systemu pozwanej. Jak wynikało ze zgodnych wyjaśnień powodów, pozwana nie zapoznała pracowników z żadną

polityką w zakresie możliwości pozostawiania kart w biurze i nikt nigdy, pomimo nagminnego pozostawiania przez pracowników tych kart, nie zwracał na to uwagi i nie miał zastrzeżeń w tym zakresie. Smart karty zostawały w stacji roboczej, która była blokowana. Powszechnie akceptowaną u pozwanej praktyką było pozostawianie kart w czytnikach przez pracowników w przypadkach ich odejścia od biurka czy wyjścia z biura. Zdaniem Sądu Okręgowego strona pozwana nie wykazała w żaden sposób, aby takie zachowanie było piętnowane, nie udowodniono, że zgłaszano jakiegokolwiek zastrzeżenia. Słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, że pozwana nie przeprowadziła żadnych szkoleń w zakresie pozostawiania swoich rzeczy, w tym kart na stanowiskach pracy. Ponadto, mimo powoływania się w oświadczeniach o wypowiedzeniu powodom umów o pracę na dokument pt. Protection of IT equipment pozwana nie załączyła go do akt sprawy. Sąd Odwoławczy również podkreślił, że dysponowanie samą kartą nie umożliwiało uzyskania dostępu do systemu pozwanej, co było możliwe tylko po wpisaniu indywidualnego dla każdego pracownika hasła. Zatem również druga z przyczyn rozwiązania z powodami umów o pracę okazała się częściowo nieprawdziwa, bowiem nie wykazano naruszenia postanowień określonych w pkt 5.2 Protection of IT equipment oraz niezasadna.

Zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości w skardze kasacyjnej pozwana spółka zarzuciła naruszenie: 1/ art. 378 § 1 k.p.c. przez niewłaściwe zastosowanie i nierozpatrzenie ponowne sprawy w zakresie wszystkich przyczyn wypowiedzenia wskazanych przez pracodawcę; 2/ art. 30 § 4 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że ocenie podlega jedynie literalna treść wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy zgodnie z jednolitym stanowiskiem judykatury prawdziwość i konkretność przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy powinna być oceniana z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, jego świadomości oraz rozumienia, z jakich względów pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę; 3/ art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i nieuwzględnienie przesłanek zawartych w zaskarżonej normie, tj. okoliczności, w których oświadczenie zostało złożone a także zasady współżycia społecznego; 4/ art. 8 k.p. przez błędne zastosowanie, skutkujące przyznaniem powodom ochrony prawnej pomimo naruszenia przez nich zasad współżycia społecznego.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i „uwzględnienie powództwa w całości na zasadzie art. 398¹⁶ k.p.c. z uwagi na to, że podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona”.

W odpowiedziach na skargę kasacyjną powodowie wnieśli o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Skarga kasacyjna jest oparta o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4) k.p.c., a więc, że skarga jest oczywiście uzasadniona oraz o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1) k.p.c., a więc, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne.

Stosownie do art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.), w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Natomiast stosownie do art. 65 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 1061 ze zm.), oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

Zgodnie z art. 378 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 1568 ze zm.), sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

Istota sporu polegała na ustaleniu zasadności zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione, zdaniem strony powodowej, wypowiedzenie powodom umowy o pracę.

W ocenie Skarżącej, postępowanie dowodowe wykazało, że powodowie przebywali w dniu 17 grudnia 2020 r. na terenie pozwanej pod wpływem alkoholu i mieli świadomość, że to była przyczyna rozwiązania z nimi stosunku pracy, sformułowana w piśmie w tym zakresie, aczkolwiek nieprecyzyjnie wyrażona (spożywanie alkoholu zamiast przebywania pod wpływem alkoholu) z powodu braku współpracy powodów z pozwaną.

Natomiast zdaniem Powodów, przyczyna wypowiedzenia stosunków pracy była nierzeczywista (spożywanie alkoholu zamiast przebywania pod wpływem alkoholu) i stąd kwestionują oni treść wypowiedzenia w tym zakresie, a ponadto twierdzą, że nie można mówić o utracie do nich zaufania przez Skarżącą z uwagi na otrzymywanie od niej nagród za wykonywaną pracę. Powodowie zaprzeczają okoliczności spożywania przez nich alkoholu na terenie Skarżącej, twierdząc, że czyniła tak na [...]1. piętrze budynku Skarżącej zupełnie inna grupa osób.

Doktryna prawa pracy zalicza kwestię zasadności wypowiedzenia umowy o pracę do kluczowych zagadnień ochrony trwałości stosunku pracy. W ramach tego zagadnienia pojawia się bowiem kwestia rozważenia dwóch przeciwstawnych stanowisk. Z jednej strony pracodawcy uważają, że prawne ograniczenia w zwalnianiu pracowników nie sprzyjają racjonalnej polityce kadrowej, a z drugiej strony, pracownikom towarzyszy obawa, że w modelu sprywatyzowanej gospodarki rozwinie się niczym nieograniczona dowolność w pozbawianiu miejsc pracy. Zauważyć należy, że do czasu wejścia w życie Kodeksu pracy polskiemu ustawodawstwu nie był znany obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Stanowiło to konsekwencję zasady swobody wypowiedzania umów o pracę przez strony stosunku pracy, opartej na przepisach pochodzących z okresu międzywojennego. Wyraźny obowiązek uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony został wprowadzony do polskiego ustawodawstwa pracy dopiero z dniem 1 stycznia 1975 r., tj. z dniem wejścia w życie Kodeksu pracy. W systemie gospodarki rynkowej podkreśla się konieczność ochrony pracownika przed niesprawiedliwym i niesłusznym pozbawieniem go pracy, a ochrona trwałości stosunku pracy, realizowana przy pomocy wymogu uzasadnienia wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy, w zasadzie była i jest powszechnie akceptowana. Ustawodawca związał obowiązek

pracodawcy uzasadnienia wypowiedzenia definitywnego i zmieniającego tylko z umową na czas nieokreślony. Było to uzasadnione tym, że na podstawie tego rodzaju umowy była zatrudniona przeważająca liczba pracowników, a ponadto Konwencja nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy ogranicza wymóg uzasadnienia wypowiedzenia tylko do umowy na czas nieokreślony. Pomimo zmian zachodzących w ostatnich latach, polegających na wypieraniu bezterminowych umów o pracę umowami terminowymi czy zmianach prawnych dotyczących ujednolicenia okresów wypowiedzenia umów o pracę, obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia w dalszym ciągu dotyczy wyłącznie umów zawartych na czas nieokreślony. Konstrukcja rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, podobnie jak w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, została oparta na zasadzie przyczynowości. W tym przypadku powszechna ochrona przed rozwiązaniem, której podstawowym elementem jest obowiązek uzasadnienia przez pracodawcę rozwiązania umowy, została ukształtowana inaczej aniżeli przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony. Przede wszystkim przy tym sposobie rozwiązania umowy o pracę wymóg formalnego uzasadnienia dotyczy wszystkich rodzajów umów o pracę, a nie tylko umowy na czas nieokreślony. Co trzeba podkreślić, pracownik nie musi wnioskować o poinformowanie go o motywach rozwiązania umowy (dotyczy to również wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony), gdyż podanie jego przyczyn jest bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy. Żadne okoliczności nie zwalniają pracodawcy od tego obowiązku, w tym również ocena pracodawcy, że przyczyna – pomimo że nie została wskazana – była pracownikowi znana. Druga zasadnicza odmienność polega na tym, że zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika została oparta na innej konstrukcji prawnej niż zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W przypadku wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony przyczyny nie są skatalogowane, co w praktyce powoduje ujmowanie ich w sposób bardziej liberalny, przy jednoczesnym uwzględnieniu założenia, że jest to zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. W razie natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę, bez względu na to, czy rozwiązanie następuje z winy, czy bez winy pracownika, ustawodawca oparł prawo do rozwiązania umowy na wymogu istnienia przyczyny wyraźnie przewidzianej przez

ustawę. W tym przypadku ustawodawca nie zastosował ochrony opartej na klauzuli generalnej „przyczyn uzasadniających rozwiązanie bez wypowiedzenia”, ale ujął je w dwa zamknięte pozytywnie katalogi: przyczyn zawinionych oraz przyczyn niezawinionych przez pracownika. Stało się tak głównie z uwagi na drastyczne skutki społeczne i ekonomiczne tego sposobu rozwiązania stosunku pracy, który z tych przyczyn traktowany jest jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, i jako taki ściśle reglamentowany i dopuszczalny tylko w wyjątkowych okolicznościach, przewidzianych prawem, gdy niewskazane jest wyczekiwanie na ustanie stosunku pracy przez okres wypowiedzenia lub do upływu przewidzianego czasu trwania umowy (G. Szynal, *Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia* [w:] *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020, SIP LEX 2024).

Zgodnie z orzecznictwem, wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. 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 słusnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu sądowym (postanowienie Sądu Najwyższego z 7 lutego 2024 r., sygn. akt I PSK 142/22, LEX nr 3669695). Wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2024 r., sygn. akt II PSK 156/22, LEX nr 3652178). Kwestia utraty zaufania może wynikać z zawinionego jak i niezawinionego naruszenia obowiązków istotnych z punktu widzenia stanowiska pracy, na którym zatrudniony jest pracownik. Może także wynikać z każdego zachowania obiektywnie nieprawidłowego, budzącego wątpliwości co do jego rzetelności. Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Naturalnie utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające), jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 października 2023 r., sygn. akt I PSK 24/23, LEX nr 3614429). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (jej warunków), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy (jego warunków), 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 słusnością wypowiedzenia. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z

obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2023 r., sygn. akt III PSK 68/22, LEX nr 3602546).

Tekst nie stanowi wyłącznej podstawy wykładni ujętych w nim oświadczeń, lecz konieczne jest również zbadanie zamiaru i celu stron, który nie musi być celem uzgodnionym, lecz wystarcza cel zamierzony przez jedną i wiadomy drugiej, a także kontekstu faktycznego w jakim umowę uzgadniano i zawierano oraz okoliczności towarzyszących złożeniu oświadczenia woli. Nie można też zapominać, że zasady wykładni oświadczeń woli stron umowy nakazują przyjęcie założenia, iż wola stron była racjonalna i miała na celu osiągnięcie rezultatu zgodnego ze zdrowym rozsądkiem i interesem stron. Zgodnie z art. 65 § 1 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Z kolei § 2 tego przepisu nakazuje, aby w umowach badać raczej, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Użycie terminu "raczej" prowadzi do wniosku, iż norma ta stanowi wyraz preferencji w zakresie właściwej interpretacji umowy, nie odrzuca jednak dokonania ustaleń co do rzeczywistej treści umowy na podstawie jej brzmienia. Obie części normy pozostają ze sobą powiązane, co oznacza, iż niewłaściwe byłoby ustalenie właściwej treści umowy z pominięciem zarówno jednego, jak i drugiego kryterium. Wykładni poddawane powinno być każde, także *prima facie* jednoznaczne i jasne, oświadczenie woli. Nawet jednoznacznie ustalony na podstawie reguł językowych sens oświadczenia woli nie zwalnia sądu w procesie jego wykładni od uwzględnienia innych dyrektyw interpretacyjnych (wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2022 r., sygn. akt II CSKP 235/22, LEX nr 3479971).

Odnosząc się do orzecznictwa procesowego, trzeba wskazać, że uzasadnienia orzeczeń sądu drugiej instancji nie muszą, a zwykle wręcz nie powinny zawierać wszystkich elementów typowych dla uzasadnienia judykatu pierwszoinstancyjnego, lecz jedynie te z elementów, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania sprawy są niezbędne do przedstawienia motywów

wydanego przez ten sąd rozstrzygnięcia. W badaniu, czy uzasadnienie orzeczenia sądu drugiej instancji spełnia powyższe oczekiwania trzeba mieć również na uwadze, że wymagania stawiane takiemu uzasadnieniu są modyfikowane przez art. 378 § 1 k.p.c., który określa granice apelacji, w tym związanie sądu odwoławczego zarzutami apelacji oraz wynikającym z tego związania obowiązkiem zbadania zgłoszonych zarzutów. Obowiązek ten nie oznacza jednak, że na sądzie drugiej instancji ciąży powinność oddzielnego wypowiedzenia się o każdym z argumentów zawartych w apelacji. Przeciwnie, dopuszczalne jest zbiorcze wyrażenie oceny zgłoszonych zarzutów, tyle że przedstawienie wyników dokonanej przez sąd oceny podstaw i wniosków środka zaskarżenia powinno wskazywać na to, że zostały one przez ten sąd w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 maja 2024 r., sygn. akt I CNP 26/23, LEX nr 3718245). Nie jest bezwzględny warunek prawidłowego rozpoznania sprawy przez sąd drugiej instancji odniesienie się do każdego z zarzutów podniesionych w apelacji. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika bowiem konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu apelacji. Za wystracające 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2024 r., sygn. akt I CSK 6269/22, LEX nr 3658513).

W rozpoznawanej sprawie, trzeba zwrócić uwagę, że istotnie, osoba, która ze strony Skarżącej przeprowadzała postępowanie wyjaśniające, swoje ustalenia w zakresie okoliczności faktycznych sprawy uzyskała od osób trzecich. Ponadto, Powodowie zasadniczo przebywali, świętując rozmaite okazje, poza siedzibą Skarżącej (i tam spożywając alkohol), przebywając w jej siedzibie krótko, na co wskazują ustalone ramy czasowe. Poza tym, okoliczności wskazują na przebywanie w tym samym czasie jeszcze innej grupy osób na 6 piętrze budynku, której poczynania mogły być przypisane Powodom. Następną okolicznością jest, że całe zdarzenie miało miejsce poza godzinami pracy Powodów, zaś zachowanie Powodów było spokojne.

Biorąc pod uwagę wskazane okoliczności w odniesieniu do wymogu z art. 30 § 4 k.p., a więc podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, należy stwierdzić, że jej treść jako podstawowy powód wypowiedzenia, a zatem „spożywanie alkoholu” w istocie nie oznacza tego samego co „przebywanie pod wpływem alkoholu”. Pozostałe powody wypowiedzenia, a więc, pozostawienie niezabezpieczonych fizycznych przenośnych urządzeń elektronicznych zawierających informacje zarządzane przez CS (karty) oraz utrata zaufania, w ocenie Sądu Najwyższego – nie stanowią wystarczających podstaw do uwzględnienia argumentów skargi kasacyjnej. Przede wszystkim, stwierdzono, że dopiero wpisanie hasła, znanego zasadniczo tylko Powodom powoduje uaktywnienie komputera, a ponadto taka praktyka była u Skarżącej często stosowana przez innych pracowników. Natomiast utrata zaufania w tych okolicznościach sprawy stanowi jedynie dodatkowy, również nietrafiony powód, który w świetle przedstawionego orzecznictwa, samodzielnie, w ocenie Sądu Najwyższego w rozpoznawanej sprawie - nie uzasadnia dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. W związku z tym należy podzielić argumentację Sądów obydwu instancji.

Powyższe wskazuje, że w sprawie nie zaistniała przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, ani nie występują wskazane w skardze zagadnienia prawne wymagające reakcji Sądu Najwyższego, biorąc pod uwagę bogate orzecznictwo w tym zakresie.

Zwraca się ubocznie uwagę, że Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kwestionowania wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2020 r., sygn. akt II CSK 695/18, LEX nr 3049035).

Biorąc powyższe pod uwagę, orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ § 1 k.p.c.

ł.n
r.g.