



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J.N.

przeciwko Jednostce Wojskowej Nr [...], [...] Skrzydło Lotnictwa Taktycznego
o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 stycznia 2024 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu
z dnia 8 czerwca 2022 r., sygn. akt VIII Pa 27/22,

- 1. prostuje oznaczenie strony pozwanej na "Jednostkę Wojskową Nr [...], [...] Skrzydło Lotnictwa Taktycznego",**
- 2. oddala skargę kasacyjną,**
- 3. nie obciąża powódki zwrotem kosztów postępowania kasacyjnego na rzecz strony pozwanej.**

(I.T.)

UZASADNIENIE

Pismem z dnia 14 grudnia 2018 r. powódka J.N. wniosła przeciwko pozwanej Jednostce Wojskowej nr [...] – [...] Skrzydło Lotnictwa Taktycznego w [...]. pozew, w którym domagała się ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej przez strony w dniu 28 lutego 2019 r. jest bezskuteczne, alternatywnie o zasądzenie na jej rzecz - tytułem odszkodowania za nieuzasadnionej wypowiedzenie umowy o pracę - odszkodowania w wysokości 14.303,85 zł stanowiącej równowartość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 3 listopada 2021 r., V P 2288/18, Sąd Rejonowy Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu, w punkcie I. zasądził od pozwanego Skarbu Państwa - Jednostki Wojskowej nr [...], [...] Skrzydło Lotnictwa Taktycznego na rzecz powódki kwotę 14.303,85 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W punkcie II. wyroku Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 3.151 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a punkcie III. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.857,25 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany pracodawca, zaskarżając go w całości.

Wyrokiem z dnia 8 czerwca 2022 r., VII Pa 27/22, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I. w ten sposób, że oddalił powództwo; zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II. w ten sposób, że zasądził od powódki na rzecz pozwanego 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz obciążył powódkę kosztami postępowania apelacyjnego i zasądził od niej na rzecz pozwanego 120 zł (pkt III.).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji po przeprowadzeniu postępowania dowodowego wysnuł nieprawidłowe wnioski, uzasadniając nieprzekonująco swoje stanowisko. W sprawie doszło więc do przyjęcia wadliwej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i błędnego zastosowania przepisów prawa materialnego. W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odniósł się do stawianego przez pozwanego zarzutu naruszenia art. 365 § 1 w związku z art. 366 k.p.c. Pozwany twierdził, że ocena prawna zachowania powódki w toku świadczenia pracy w

aspekcie naruszania zasad współżycia społecznego została prejudycjalnie dokonana w toku poprzedniego procesu toczącego się między stronami. W uzasadnieniu wyroku z dnia 6 listopada 2020 r., w sprawie VII Pa 131/20, Sąd Okręgowy wyjaśnił, że art. 100 § 2 pkt 6 k.p. nakłada na pracowników obowiązek stosowania się do zasad współżycia społecznego, które obowiązują współcześnie w polskim społeczeństwie, jak również norm zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, bez względu na to, czy odnoszą się bezpośrednio, czy też pośrednio do organizacji pracy. Powyższe Sąd Okręgowy odniósł także do obowiązujących pozaprawnych norm, w tym również norm zwracania się w stosunku do żołnierzy z użyciem ich tytułów, jakim jest posiadany stopień wojskowy. W ocenie Sądu drugiej instancji za prawidłową należy uznać dominującą obecnie w judykaturze wykładnię art. 365 § 1 k.p.c., zgodnie z którą wynikająca z tego przepisu moc wiążąca wyroku dotyczy jedynie związania sentencją, a nie uzasadnieniem wyroku innego sądu, czyli przesłankami faktycznymi i prawnymi przyjętymi za jego podstawę, gdyż zakresem prawomocności materialnej jest objęty tylko ostateczny wynik rozstrzygnięcia, a nie jego przesłanki. Zatem motywy rozstrzygnięcia objęte są granicami mocy wiążącej wyroku tylko w takim zakresie, w jakim stanowią konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia i są konieczne dla wyjaśnienia jego zakresu. Takie ujęcie tej kwestii związane jest z koniecznością zapewnienia każdemu sądowi prawa do samodzielnego, niezawisłego i niezależnego rozpoznania sprawy. Z analogicznych przyczyn w wąskim jedynie zakresie należy uznawać prejudycjalność wydanych w prawomocnym wyroku rozstrzygnięć dla innych postępowań sądowych. Mogłaby ona wynikać jedynie z przesądzenia danej kwestii prawnej wprost w sentencji orzeczenia, przy założeniu, że prejudykat jest na tyle uniwersalny i niewywołujący wątpliwości, że może stanowić przesłankę rozstrzygnięcia w innej sprawie bez konieczności ponownej analizy podstaw jego ustalenia. Reguły te mają w pełni zastosowanie w przypadku występowania przez uprawnionego w kilku procesach z rozdrobnionymi roszczeniami opartymi na takiej samej podstawie.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że zaprezentowana przez pozwanego argumentacja nie zasługiwała na uwzględnienie. Wyrok z dnia 6 listopada 2020 r. zapadł bowiem w sprawie, w której powódka wniosła o uchylenie kary porządkowej nagany i tylko w tym zakresie rozstrzygnięcie było wiążące.

Natomiast zaprezentowane w uzasadnieniu motywy, którymi kierował się sąd, oddalając ostatecznie apelację powódki, nie były wiążące. Zatem Sąd Rejonowy prawidłowo dokonał własnej oceny materiału dowodowego, nie kierując się wnioskami wynikającymi z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu w sprawie VII Pa 131/20.

W dalszej części, Sąd drugiej instancji wziął pod rozwagę podniesione przez pracodawcę zarzuty dokonania oceny materiału dowodowego w sposób nieprawidłowy z perspektywy zasady swobodnej oceny dowodów określonej w art. 233 § 1 k.p.c., a więc w sposób dowolny, sprzeczny z zasadami prawidłowego rozumowania, wskazaniem wiedzy i doświadczenia życiowego, jak również w oderwaniu od całokształtu zebranego materiału dowodowego. Zdaniem Sądu odwoławczego Sąd Rejonowy wadliwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy przez pryzmat art. 30 § 4 w związku z art. 45 k.p., naruszając regułę wyrażoną w art. 233 k.p.c. Sąd pierwszej instancji przyjął, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie były prawdziwe. Sąd Rejonowy nie uzasadnił należycie swojego stanowiska. Sąd drugiej instancji zauważył, że zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne przedstawienie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem powinna być ona faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, że w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od formalnego podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia umowy między pracownikiem i pracodawcą a przyczyna, z powodu której następuje wypowiedzenie nie musi mieć szczególnej doniosłości. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania

pracownika. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być oczywiście konkretna i rzeczywista. Na tym tle utrata zaufania do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje podwładnemu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także, gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych. Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zauważył, że w punkcie 1 oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał jako przyczynę utratę zaufania spowodowaną między innymi: a) tworzeniem konfliktów interpersonalnych w kierowanej przez nią komórce wewnętrznej; b) podważaniem, także na zewnątrz zakładu pracy, decyzji przełożonych; c) bezpodstawnym angażowaniem w rozstrzyganie wewnętrznych problemów pracodawcy instytucji zewnętrznych. W ocenie Sądu drugiej instancji utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie mu stosunku pracy, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, aby nadal darzył go zaufaniem. Pracodawca, który chce powołać taką przyczynę wypowiedzenia, musi rozważyć, czy w okolicznościach skłaniających go do podjęcia takiej decyzji nadużycie zaufania wiązało się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie dało mu się przypisać subiektywnego zawinienia. Obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego przez pracodawcę musi być oceniana we wszelkich okolicznościach faktycznych. Istotna w sprawie jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, ile przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do zatrudnionego są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd odwoławczy przypomniał, że zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie uznaniu, iż

uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę, gdy waga tego przewinienia jest znaczna. Wypowiedzenie nie jest bowiem karą i nie ma przeszkód do jego stosowania z powodu tego samego przewinienia, które stanowiło podstawę wymierzonej kary porządkowej, jeżeli uzasadnia to waga przewinienia. Pozwana słusznie przyjęła, że powódka świadczyła pracę na kierowniczym stanowisku i w związku z tym należało wobec niej zastosować ostrzejsze kryteria oceny jej pracy.

W sprawie nie ulega wątpliwości, że każda ze stron konfliktu była odpowiedzialna za powstałą sytuację. Pracodawca, który dopiero pod koniec 2018 r. podjął działania w celu wyjaśnienia całej sytuacji, w tym powołał komisję antymobbingową, mimo że pierwsze sygnały docierały już do dowódcy Jednostki Wojskowej w listopadzie 2017 r. Powódka jako kierownik powinna zapobiegać konfliktom pomiędzy współpracownikami, nakłaniać strony do kompromisu, czy też angażować się w rozstrzyganie sporów. Była odpowiedzialna za funkcjonowanie całego klubu i stworzenie zgranego zespołu współpracowników tak, aby współpraca ta układała się prawidłowo i zachęcała wszystkich do coraz to większego zaangażowania. Natomiast powódka nie tylko była stroną konfliktu, ale również sama angażowała się w jego eskalację. Takie postępowanie zniechęcało współpracowników do podejmowania jakiegokolwiek inicjatywy w zgłaszaniu nowych pomysłów, czy braniu udziału w realizacji poszczególnych wydarzeń.

Nie budzi wątpliwości, że powódka podważała, także na zewnątrz zakładu pracy, decyzje przełożonych oraz angażowała instytucje zewnętrzne w rozstrzyganie wewnętrznych problemów pracodawcy. Takie postępowanie było niewłaściwe z punktu widzenia Jednostki Wojskowej, w której obowiązuje ścisłe podporządkowanie służbowe oraz określona droga służbowa. W tej sytuacji należało uznać, że działania powódki jednoznacznie wykazały, że pracodawca nie może mieć do niej zaufania, mimo że od wielu lat zajmuje stanowiska kierownicze. Tego typu postępowanie mogło bowiem narazić pracodawcę na szkodę, chociażby przez zainicjowanie wszczęcia postępowania kontrolnego.

Sąd Okręgowy nie podzielił także argumentacji Sądu Rejonowego odnośnie do naruszania przez powódkę zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy w tym między innymi przez lekceważące odnoszenie się do przełożonych. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że u pozwanego

niewątpliwie obowiązywała zwyczajowa zasada zwracania się przez pracowników cywilnych do żołnierzy zawodowych ze wskazaniem ich stopnia wojskowego. Ponadto niewskazanie przez pracownika cywilnego stopnia wojskowego było traktowane przez żołnierzy zawodowych jako lekceważenie, ujma. Pracodawca dwukrotnie ukarał powódkę za zwracanie się do żołnierza zawodowego bez użycia jego tytułu. Jako pierwsza została nałożona na powódkę kara porządkowa upomnienia pismem z dnia 30 marca 2018 r. W jego treści wskazano, że kara została nałożona za zwrócenie się do żołnierza zawodowego pełniącego służbę wojskową bez użycia jego tytułu, który stanowi posiadany przez niego stopień wojskowy major, co nosiło znamiona zwracania się do żołnierza zawodowego w sposób uwłaczający jego czci i honorowi oficerskiemu. Natomiast kolejnym pismem z dnia 11 czerwca 2018 r. na powódkę została nałożona kara porządkowa nagany. Jako przyczynę nałożenia kary porządkowej pozwany pracodawca uznał, że - zwracając się w dniu 11 czerwca 2018 r. - na spotkaniu dowódcy "ze stanem osobowym" Jednostki Wojskowej [...] w stosunku do swojego aktualnego bezpośredniego przełożonego jako żołnierza pełniącego bezpośrednią służbę wojskową, bez użycia jego tytułu jakim jest posiadany stopień wojskowy oraz - zwracając się do dowódcy Jednostki Wojskowej jego zastępcy oraz Szefa Sztabu - w obecności obecnych na spotkaniu żołnierzy i pracowników, w sposób lekceważący, arogancki oraz znacznie podniesionym tonem głosu, przez co dopuściła się ponownego naruszenia obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia, oprócz lekceważącego odnoszenia się do przełożonych, także przedsięwzięcie działań mających znamiona mobbingu wobec pracownika, a także innych osób zatrudnionych w tej komórce w okresie zajmowania przez nią stanowiska kierownika. Sąd Rejonowy - badając tę kwestię - uznał, że postępowanie prowadzone przez pracodawcę nie wykazało mobbingu, nie stwierdzono bowiem, że powódka była mobberem a jedynie, że powódka i pracownik pozostają w konflikcie. Sąd pierwszej instancji powołał się przy tym na ustalenia komisji, która miała stwierdzić, że zachowania powódki mieszczą się w ramach zachowań, jakie mają miejsce podczas mobbingu, ale z uwagi na konflikt między nią a pracownikiem, nie jest ona osobą mobbingującą. Zdaniem Sądu odwoławczego

powyższe wnioski nie zasługują na uwzględnienie. W miejscu pracy często dochodzi do konfliktów między pracownikami, jak i z przełożonymi, a konflikty te mogą mieć różny charakter i przyczyny. Sąd drugiej instancji zaznaczył, że na zachowania mobbingowe powódki wobec jej podwładnych wskazują dokumenty sporządzone w wyniku przeprowadzonej kontroli.

Ostatnią przyczyną wskazaną w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę była nieprzydatność do pracy spowodowana brakiem predyspozycji w zakresie planowania zadań kierowanej komórki, kierowania ich realizacją przez podległych pracowników oraz rozliczania się z realizacji zaplanowanych działań, to jest cech wymaganych od kierownika komórki wewnętrznej. Powódka wiedziała doskonale jak krytycznie pracodawca ocenia realizację przez nią zadań służbowych. Za nieprawidłowe należy uznać zatem stwierdzenie Sądu Rejonowego, że przyczyna ta nie odnosi się do jakiegokolwiek zachowania powódki.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 18 k.p., przez jego niezastosowanie i oparcie rozstrzygnięcia w zakresie (rzekomo) lekceważącego odnoszenia się powódki do wojskowych na zwyczaj panującym u pozwanego pracodawcy, mimo że zwyczaj ten, o ile faktycznie taki istniał, nie był dla powódki - jako pracownika - praktyką korzystną; 2) art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były prawdziwe i rzeczywiste, podczas gdy ze stanu faktycznego sprawy wynika brak zaistnienia okoliczności uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę; 3) art. 943 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że relacje powódki z jej podwładnymi, można zakwalifikować jako mobbing, podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że relacje między tymi osobami nosiły znamiona konfliktu w miejscu pracy, a nie mobbingu ze strony skarżącej; 4) art. 386 § 1 w związku z art. 382 k.p.c., przez bezzasadne pominięcie części istotnego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji, mimo że nie zaszły przesłanki uzasadniające uwzględnienie apelacji.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powódka podniosła w szczególności, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego i okoliczności faktycznych nie wynika, aby strona pozwana w sposób bezsporny i oczywisty wykazała zaistnienie

którejkolwiek z przesłanek wskazanych jako uzasadnienie rozwiązania z powódką umowy o pracę. Co więcej, podane przez stronę pozwaną przyczyny nie były konkretne, a niektóre były wręcz wewnętrznym sprzecznym. Powódka wywiodła także, że zwyczaj może być stosowany w prawie pracy tylko wtedy, kiedy jest znany i aprobowany przez obydwie strony stosunku pracy. Przede wszystkim jednak nie może być dla pracownika mniej korzystny niż przepisy ustawowe. W ocenie skarżącej, zaaprobowanego przez sąd odwoławczy zwyczaju nie można uznać za korzystny dla pracowników cywilnych jednostki wojskowej. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, że taki zwyczaj u pozwanej w ogóle funkcjonował. Pracownicy cywilni i wojskowi zwracali się bowiem do siebie w różny sposób, w tym po imieniu lub z użyciem formy pani/pan. Nawet gdyby taki zwyczaj faktycznie obowiązywał, mógłby być on wyprowadzony jedynie z Regulaminu Ogólnego, który dotyczy tylko żołnierzy. Wymaganie, nawet oparte na zwyczaju, od pracowników cywilnych, aby zwracali się do żołnierzy tak, jak żołnierze są zobowiązani tytułować się między sobą, doprowadziłoby do sytuacji, w której pracownicy cywilni zobligowani zostaliby do pośredniego przestrzegania regulacji dokumentu, który wprost w swojej treści wskazuje, że dotyczy tylko żołnierzy. W związku z tym Sąd odwoławczy, opierając się na zwyczaju, naruszył art. 18 k.p., który pozwala na pewne odstępstwa w normowaniu stosunku pracy, ale jedynie na korzyść pracownika.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Poznaniu w innym składzie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego realizowanego przez radcę prawnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania w sprawie skargi kasacyjnej, w tym także kosztów zastępstwa procesowego pozwanej przez radcę prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie należy rozważyć z urzędu (w aspekcie ewentualnej nieważności postępowania), czy prawidłowe było oznaczenie strony pozwanej w zaskarżonym wyroku jako Skarbu Państwa. W tym zakresie Sąd Najwyższy dokonał sprostowania oznaczenia strony pozwanej. Za sprostowaniem przemawia to, że w rozpoznawanej sprawie powódka jest pracownikiem a jej pracodawcą jest Jednostka Wojskowa. W judykaturze ugruntowane jest bowiem stanowisko, że stroną procesu w takich przypadkach powinna być jednostka organizacyjna będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. W wyroku z dnia 19 września 1996 r., I PRN 101/95 (OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 112; OSP 1997 nr 12, poz. 217, z glosą Z. Hajna) Sąd Najwyższy podkreślił, że pracodawcą prezesa sądu rejonowego nie jest ani Skarb Państwa, ani też prezes sądu wojewódzkiego, lecz sąd, w którym pełni on swoją funkcję. Sąd Najwyższy zwracał uwagę, że w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy stroną procesową nie jest Skarb Państwa, lecz państwowa jednostka organizacyjna, będąca zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p., reprezentowana przez jej kierownika lub innego pracownika upoważnionego do działania w określonym zakresie w imieniu zakładu pracy. Państwowa jednostka organizacyjna która jest pracodawcą (art. 3 k.p.), a nie Skarb Państwa, podejmuje czynności procesowe na podstawie art. 67 § 1 k.p.c., a nie na podstawie art. 67 § 2 k.p.c. (zob. postanowienie z dnia 15 grudnia 2009 r., II PZ 23/09, LEX nr 577835).

W rozpoznawanej sprawie odszkodowanie zasądzono od Skarbu Państwa reprezentowanego przez Jednostkę Wojskową, który powinien być zastępowany przed Sądem Najwyższym wyłącznie przez Prokuratorię Generalną Rzeczypospolitej Polskiej (por. przykładowo: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2013 r., IV CSK 403/12, OSP 2013 nr 11, poz. 111, z glosą M. Dziurdy; z dnia 20 marca 2014 r., II CSK 326/13, OSNC-ZD 2015 nr C, poz. 31; z dnia 26 marca 2014 r., V CSK 234/13, LEX nr 1478718; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2014 r., II PK 98/13, OSNP 2015 nr 3, poz. 37). W orzecnictwie przyjmuje się jednak jednolicie, że można sprostować niewłaściwe oznaczenie strony na podstawie art. 350 § 1 k.p.c., bez konieczności podmiotowego przekształcenia powództwa (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 18 czerwca 1998 r., II CKN 817/97, OSNC 1999 Nr 1, poz. 16; z dnia 9 sierpnia 2000 r., I CKN 749/00, LEX nr 52784; z dnia 10 grudnia 2001 r., I PZ 93/01, OSNP 2003 nr 24, poz. 597; z dnia 9 sierpnia 2005 r.,

III PK 63/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 180; z dnia 13 października 2008 r., II CSK 187/08, LEX nr 577164; z dnia 28 października 2009 r., I PK 95/09, LEX nr 558565 oraz z dnia 14 września 2016 r., III CSK 309/15, LEX nr 2186573; por. w literaturze: T. Ereciński (red.), P. Grzegorzczak, J. Gudowski, M. Jędrzejewska, K. Weitz: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze, wyd. V, Warszawa 2016 - art. 350; M. Szymanowski: Granice sprostowania orzeczenia w postępowaniu cywilnym, skutki ich przekroczenia, próba nowego spojrzenia, Radca Prawny. Zeszyty naukowe 2018 nr 1, s. 79; M. Odrowska-Stasiak: Rektyfikacja wyroków w procesie cywilnym, Łódź 2020. Rozprawa doktorska przygotowana w Katedrze Postępowania Cywilnego, s. 143, 173 i 177). Dlatego, działając na podstawie art. 350 § 1 *in fine* w związku z art. 398²¹ oraz art. 391 k.p.c., Sąd Najwyższy sprostował oznaczenie strony pozwanej, gdyż w sprawie nie było wątpliwości co do podmiotu będącego pracodawcą powódki a jedynie błędnie ten podmiot oznaczono.

Odnosząc się natomiast do zarzutów podniesionych w skardze kasacyjnej należy uznać, że nie mogą one zostać uwzględnione.

W szczególności nie można zaaprobować zarzutu niezastosowania przez Sąd odwoławczy art. 18 k.p. i oparcia rozstrzygnięcia na zwyczaju (zakładowym) panującym u pozwanego pracodawcy, dotyczącym konieczności zwracania się do żołnierzy zawodowych ze wskazaniem stopnia wojskowego, co - zdaniem powódki będącej pracownikiem cywilnym wojska - nie było dla niej korzystne. W ocenie tego zarzutu należy przede wszystkim zauważyć regulację art. 100 k.p. (*iura novit curia*) zawierającego otwarty katalog podstawowych obowiązków pracownika, w którym w § 2 pkt 6 statuuje się zobowiązanie pracownika do przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Do sądu należy rozstrzygnięcie o potrzebie i sposobie zastosowania całościowo ocenionych zasad współżycia społecznego w okolicznościach danej sprawy, a nie konkretyzacja zastosowanych zasad. Rola sądu w tym zakresie jest deklaryująca - wykonawcza, a nie prawotwórcza, wyłącza więc tworzenie jakiegoś "dekalogu" (w rozumieniu częściowej jakby "kodyfikacji") - zasad współżycia społecznego. Dokonywanie kontroli w zasięgu prawidłowości zastosowania w danej sprawie całościowo ("pluralnie") pojętych zasad współżycia społecznego, opiera się na ustaleniach faktycznych, dokonanych w uzasadnieniu

orzeczenia. Powinny one odzwierciedlać wyjątkowe okoliczności uzasadniające korekcyjne zastosowanie zasad współżycia społecznego w indywidualnej ocenianej sprawie w świetle jej całokształtu zarówno w aspekcie ustaleń faktycznych jak i oceny prawnej (zob. uchwała z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161, z glosą S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego). W ustalonym stanie faktycznym sprawy znalazło się stwierdzenie, że zwracanie się do żołnierzy zawodowych (oficerów) przez pracowników cywilnych wojska (a nie tylko przez żołnierzy) bez podania stopnia wojskowego traktowane było przez tych żołnierzy zawodowych jako ich lekceważenie, ujma (uwłaczające czci i honorowi oficerskiemu). U pozwanego pracodawcy będącego jednostką wojskową obowiązywała więc (element stanu faktycznego) zasada współżycia społecznego polegająca na zwracaniu się do żołnierzy zawodowych z użyciem stopni wojskowych. Powódka naruszała tę zasadę, a tym samym naruszała swój obowiązek pracowniczy z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., która to ocena jest niezależna od kwalifikacji tego obowiązku jako niekorzystnego dla pracownika - o ile taka ocena w odniesieniu do sposobu zwracania się do żołnierzy zawodowych jest w ogóle właściwa (nie ma zastosowania art. 18 § 2 k.p., z którego można wyprowadzić zasadę uprzywilejowania pracownika).

Należy również zwrócić uwagę, że zakres obowiązków pracowniczych określają nie tylko przepisy prawa pracy, postanowienia umowy o pracę, ale również - jak chodzi o ich konkretny kształt - zwyczaj zakładowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 345). Przy wykonywaniu zobowiązań umownych (także umowy o pracę) mają znaczenie tylko takie zwyczaje, które zostały już ukształtowane w odniesieniu do pewnej kategorii stosunków obligacyjnych i są powszechnie znanym oraz aprobowanym sposobem postępowania (dotyczący art. 354 § 1 k.c. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2008 r., V CSK 87/08, OSNC-ZD 2009 nr B, poz. 57). Jest notoryjne (nie wymaga dowodu), że powszechnie znanym i aprobowanym sposobem postępowania (a więc zwyczajem nie tylko zakładowym, ale również powszechnym) oraz wymaganiem kultury i dobrego obyczaju w Polsce jest, aby do wojskowych (zwłaszcza żołnierzy zawodowych i oficerów) zwracać się z podaniem stopni wojskowych, które są ogólnie znane. Pracownik cywilny jednostki wojskowej powinien się stosować do tego zwyczaju zakładowego (czego wymagają zasady współżycia społecznego) a jeśli się

nie stosuje, to narusza swoje obowiązki pracownicze, co uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.).

W sprawie będącej przedmiotem rozpoznania zostało ustalone, że u pozwanego pracodawcy obowiązywała zasada (zwyczaj zakładowy) zwracania się przez pracowników cywilnych do żołnierzy zawodowych ze wskazaniem stopnia wojskowego, a niewskazanie tego stopnia traktowane było jako lekceważenie i ujmą (zachowanie uwłaczające czci i honorowi oficerskiemu). Powódka miała tego świadomość bowiem pracodawca zwracał jej na to uwagę oraz dwukrotnie ukarał ją za zwracanie się do żołnierza zawodowego bez użycia stopnia wojskowego. Powódka świadomie, a więc umyślnie naruszała ten zwyczaj, a tym samym swój obowiązek pracowniczy. W związku z tym nie może znaleźć akceptacji twierdzenie powódki o nieprawidłowości oceny Sądu drugiej instancji, który zakwestionował stanowisko Sądu pierwszej instancji co do nieprawdziwości tej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Podstawy skargi kasacyjnej nie może stanowić polemika skarżącej z wynikami oceny dowodów dokonanej przez Sąd drugiej instancji, a także kwestionowanie prawidłowości ustaleń tego Sądu stanowiących podstawę faktyczną zaskarżonego orzeczenia. W szczególności niedopuszczalne jest podważanie dokonanej przez sąd drugiej instancji oceny w ramach zasady swobodnej oceny dowodów oraz trafności poczynionych ustaleń faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 2016 r., V CSK 682/15, LEX nr 2159141). Biorąc to pod uwagę należy uznać, że zarzuty naruszenia prawa procesowego formułowane przez skarżącą zmierzają w istocie do zakwestionowania dokonanej przez Sąd odwoławczy oceny dowodów, co na tym etapie postępowania jest niedopuszczalne. Za bezpodstawne należało uznać podniesione w skardze kasacyjnej zarzuty procesowe dotyczące naruszenia art. 386 § 1 k.p.c., gdyż jest to przepis adresowany wyłącznie do sądu, który przesądza o tym, w jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja powinna być uwzględniona. O naruszeniu tego przepisu mogłaby być zatem mowa jedynie wtedy, gdyby sąd odwoławczy stwierdził, że apelacja jest niezasadna, lecz ją uwzględnił, czego skarżąca przecież nie zarzuca (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2011 r., II PK 202/10, LEX nr 817516 oraz z dnia 21 lutego 2013 r., IV CSK 385/12, LEX nr 1311809 i powołane w nich orzeczenia). W zakresie dotyczącym zarzutu

naruszenia art. 382 k.p.c. należy podnieść, że w myśl tego przepisu sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Przepis ten nie nakłada więc na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, gdyż sąd ten władny jest 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 dnia 17 lipca 2008 r., III CSK 102/08, LEX nr 447689). Z takiej możliwości Sąd odwoławczy skorzystał w rozpoznawanej sprawie, uznając wadliwość oceny zgromadzonego materiału dowodowego przez Sąd pierwszej instancji. Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Tymczasem, formułując zarzuty naruszenia art. 386 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. powódka kwestionuje ocenę dowodów dokonaną przez Sąd drugiej instancji. Kontrola takiej oceny jest zaś wykluczona na etapie postępowania kasacyjnego (wyroki Sądu Najwyższego z 6 września 2013 r., V CSK 428/12, LEX nr 1408228; z 21 maja 2018 r., I PK 50/17, LEX nr 2553397; z 17 lipca 2019 r., I PK 68/18, OSNP 2020 nr 7, poz. 66; z 17 września 2020 r., II UK 9/19, LEX nr 3060768; postanowienia z 21 stycznia 2021 r., III USK 24/21, LEX nr 3108600; z 1 lipca 2021 r., II USK 340/21, LEX nr 3390943). W aspekcie zarzutów naruszenia prawa procesowego należy również zauważyć, że powódka pominęła, iż - opierając skargę kasacyjną na podstawie wskazanej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. - należy wykazać istotny wpływ tego uchybienia na wynik sprawy. W związku z tym zarzuty dotyczące naruszenia przepisów proceduralnych nie mogą zostać uwzględnione.

Z podanych względów Sąd Najwyższy na mocy art. 350 § 1 oraz art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

(I.T.)

[ał]

