



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Renata Żywicka

SSN Leszek Bielecki

w sprawie z powództwa M.F.

przeciwko A. w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 3 sierpnia 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Spółecznych w Lublinie

z dnia 28 czerwca 2021 r., sygn. akt VIII Pa 35/21,

1) oddala skargę kasacyjną,

**2) zasądza od M.F. na rzecz A. w W. kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 6 listopada 2020 r., Sąd Rejonowy Lublin - Zachód w Lublinie w sprawie z powództwa M. F. przeciwko A. w W. o odszkodowanie zasądził od A. M.

W. w W. na rzecz M. F. 21.900 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, orzekł o kosztach postępowania oraz nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.300 zł.

Sąd Okręgowy ustalił, że M. F. od 7 maja 2001 r., była zatrudniona w A. w W. Oddział Regionalny w L. (poprzednio W. Oddział Rejonowy w L.), od 11 lipca 2020 r., na czas nieokreślony. Od 5 września 2007 r., powódka pełniła obowiązki Kierownika Zespołu Finansowo - Księgowego, a od 1 stycznia 2008 r., powierzono jej stanowisko Kierownika Zespołu Finansowo Księgowego, ostatnio pracowała jako Kierownik Działu ds. Finansowo - Księgowych. Jej wynagrodzenie wynosiło 7.300 zł brutto miesięcznie.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że do obowiązków powódki należało kierowanie Działem ds. Finansowo - Księgowych celem zapewnienia prawidłowego funkcjonowania systemu rachunkowości i sprawozdawczości finansowej, efektywnego gospodarowania środkami finansowymi zgodnie z planem finansowym oddziału oraz zapewnienie właściwej informacji o efektach ekonomicznych działalności oddziału. Powódka odpowiadała m.in. za prowadzenie rachunkowości oddziału, sporządzanie rocznego sprawozdania finansowego oraz sprawozdań dla GUS i Ministerstwa Obrony, wewnętrznych sprawozdań, informacji i deklaracji w oparciu o Zintegrowany System Informatyczny w zakresie merytorycznym działu, przygotowywanie decyzji oraz nadzór nad procesem inwentaryzacji rzeczywistego stanu aktywów i pasywów oddziału, okresowe informowanie dyrektora o wynikach pracy działu, współpracę z instytucjami zewnętrznymi oraz pracownikami oddziału w celu realizacji zadań A., współuczestniczenie we wdrażaniu i eksploatacji systemów informatycznych, sprawowanie kontroli merytorycznej dokumentów finansowych w zakresie właściwości działu oraz nanoszenie opisu kontrolingowego, określanie zasad, według których mają być wykonywane przez inne komórki organizacyjne prace niezbędne do zapewnienia prawidłowości rachunkowości i sprawozdawczości finansowej, udostępnianie wszystkich niezbędnych do pracy informacji zarówno swoim pracownikom jak i innym komórkom organizacyjnym.

W grudniu 2017 r. w Dziale Nieruchomości pozwanej A. podjął pracę Z. Ł., jego bezpośrednią przełożoną była M. R.

16 maja 2018 r., powódka zwróciła się do kierownika Działu Nieruchomości o rozliczenie dekretami kontrolingowymi ubezpieczenia nieruchomości określając termin na wykonanie tego zadania do 18 maja 2018 r. Wykonaniem tego kontrolingu miał zająć się Z. Ł., który zadanie to miał wykonywać po raz pierwszy. Z uwagi na problemy z wykonaniem tego zadania, dużą ilością danych do wprowadzenia Z. Ł. wnioskował o przedłużenie terminu na wykonanie zadania do 31 maja 2018 r. Pomimo ponagleń zarówno ze strony M. F. jak i bezpośredniej przełożonej M. R. zadanie nie zostało wykonane do 25 czerwca 2018 roku. Tego dnia Z. Ł. wprowadził przekazal kontroling, jednakże zawierał on błędy.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powódka, 25 czerwca 2018 r., udała się do pokoju Z. Ł. Była bardzo zdenerwowana zaistniałą sytuacją. Podniesionym głosem zwróciła mu uwagę, że nierzetelnie wykonuje swoje obowiązki i poleciła mu „wziąć się do pracy”, w rozmowie ze Z. Ł. użyła obraźliwych wobec niego słów nazywając go „nieudacznikiem”, „baranem”, „nieukiem”, „nierobem”, a na pytania pracownika o co chodzi, bez wyjaśnień opuściła pokój. Do zdarzenia tego doszło w obecności drugiego współpracownika, P. T.

Z. Ł. był bardzo wzburzony tą sytuacją, poczuł się dotknięty i obrażony, udał się do swojej przełożonej, M. R., której opisywał przedmiotowe zajście. Podczas ich rozmowy do gabinetu M. R. przyszła M. F., która także była zdenerwowana. M. R. próbowała załagodzić konflikt i ostatecznie zasugerowała powódce i Z. Ł. udanie się do swoich obowiązków.

W listopadzie 2018 r. Z. Ł. poszedł do pokoju socjalnego znajdującego się obok pomieszczeń zajmowanych przez Dział Finansowo - Księgowy. Wszedł do pokoju tego działu i przez kilka minut rozmawiał z pracownikami, m.in. na tematy niezwiązane z pracą. Wtedy do tego pomieszczenia weszła powódka, która stanowczym tonem zapytała, czy przyszedł w sprawach służbowych i kazała mu wyjść. To zdenerwowało Z. Ł., który oświadczył, że powódka nie ma prawa się do niego tak odzywać, bo to nie jej prywatna firma, a następnie opuścił pomieszczenie.

5 grudnia 2018 r., Z. Ł. złożył pracodawcy pismo, w którym zarzucił powódce stosowanie wobec niego mobbingu oraz przytoczył powyższe zdarzenia. Dyrektor Oddziału Regionalnego w L. ocenił, że zachodzą przesłanki do rozwiązania z

powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem i z takim wnioskiem zwrócił się 25 marca 2019 r., do Prezesa A.

25 kwietnia 2019 r., M. K. - Dyrektor Oddziału Regionalnego, w obecności J. K., swojego zastępcy oraz D. C., Kierownika działu ds. organizacyjnych wręczył powódce pismo wypowiadające jej umowę o pracę. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, dyscypliny pracy i zasad współżycia społecznego polegające na naruszeniu godności innego współpracownika przez jego lekceważenie, poniżanie, ośmieszanie i negatywny stosunek do niego, a także powstanie i potęgowanie konfliktu w środowisku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zachowania polegającego na użyciu słów obraźliwych wypowiedzianych podniesionym głosem 25 czerwca 2018 r., w stosunku do współpracownika, a także ignorowaniu współpracownika w okresie od czerwca do listopada 2018 r., przez nieodpowiadania na jego przywitania, izolowanie go od kontaktów z innymi pracownikami, nieuwzględnianie jego prośby o przeszkolenie w zakresie zadań, jakie miał wykonać (obsługa ZSI), a następnie ośmieszanie i poniżanie współpracownika, iż nie potrafi wykonać zleconych mu zadań, co skutkuje utratą zaufania pracodawcy do pracownika w zakresie przestrzegania przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, zasad współżycia społecznego i dyscypliny pracy, traktowania innych z szacunkiem w sposób wzbudzających zaufanie oraz naraża dobro i wizerunek A. jako pracodawcy.

Przechodząc do oceny wręzonego powódce rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem Sąd Rejonowy wskazał, iż czyniło zadość wymaganiom formalnym określonym w art. 30 § 3 - 5 k.p., zostało sporządzone na piśmie ze wskazaniem przyczyny oraz zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie do odwołania się do sądu pracy. Pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę podał kilka przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy. Wprawdzie podał te przyczyny w dość rozbudowany sposób, jednakże analiza złożonego powódce wypowiedzenia w kontekście zgromadzonego materiału dowodnego prowadzi do wniosku, iż przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania pracodawcy do powódki w zakresie przestrzegania przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, zasad współżycia społecznego i dyscypliny pracy. Naruszenia tych zasad powódka

miała się dopuścić w związku z konfliktem, w jaki popadła z innym pracownikiem Z. Ł. Opisane zarzuty dotyczą jednak dwóch zdarzeń - z 25 czerwca 2018 r., i listopada 2018 r., oraz zachowania powódki względem Z. Ł. pomiędzy tymi dwoma zdarzeniami.

W ocenie Sądu I instancji z zebranego materiału dowodowego wynika, że 25 czerwca 2018 r., M. F. zachowała się w sposób niewłaściwy wobec Z. Ł. - użyła wobec niego słów obraźliwych, poniżających, które skierowała do niego podniesieniowym głosem w obecności innego pracownika. Takie zachowanie nie odpowiada przyjętym w pozwanej A. standardom. W myśl „Kodeksu etyki pracownika A.” pracownik A. szanuje innych pracowników, normy etyczne, respektuje obowiązujący porządek prawny i kulturę organizacyjną („Kodeks etyki..- k. 243 - 250). Jednakże, zdaniem Sądu Rejonowego, było to wyjątkowe, jednostkowe zdarzenie z udziałem powódki. Świadkiem tego incydentu był tylko jeden inny pracownik, powódka nie zachowała się w tak nieodpowiedni sposób w obecności wielu osób. Oczywiście, nic nie usprawiedliwia nagannych słów M. F., jednakże jej zdenerwowanie, w ocenie Sądu I instancji, było usprawiedliwione wobec opieszałości, z jaką Z. Ł. wykonywał powierzone mu zadanie.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził natomiast by powódka dopuściła się naruszania godności innego współpracownika przez jego lekceważenie, poniżanie, ośmieszanie i negatywny stosunek do niego, a także powstanie i potęgowanie konfliktu w środowisku pracy, a także ignorowaniu współpracownika w okresie od czerwca do listopada 2018 r., przez nieodpowiadania na jego przywitania, izolowanie go od kontaktów z innymi pracownikami, nieuwzględnianie jego prośby o przeszkolenie w zakresie zadań, jakie miał wykonać (obsługa ZSI), a następnie ośmieszanie i poniżanie współpracownika, iż nie potrafi wykonać zleconych mu zadań.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka nie była przełożoną Z. Ł., nie mogła mu wydawać poleceń. Z zeznań świadków wynika, że Z. Ł. miał zapewnioną pomoc wielu pracowników - zarówno ze swojego działu, działu powódki oraz teleinformatyka. Stawianie zatem M. F. zarzutu, iż nie uwzględniła jego prośby o

przeszkolenie w zakresie zadań jakie miał wykonać - obsługa ZSI, jest, w ocenie Sądu I instancji, niczym nieuprawnione.

W ocenie Sądu Rejonowego incydent z listopada 2018 r., podczas którego powódka zwróciła Z. Ł. uwagę nie może być w żaden sposób uznany za zachowanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. M. F., jako Kierownik Działu ds. Finansowo - Księgowych odpowiadała za sprawną pracę w tym dziale, miała uprawnienia do kontrolowania swoich pracowników, wydawania im poleceń oraz ich egzekwowania. Oznacza to, że w przypadku stwierdzenia np. nieprawidłowego wykorzystywania czasu pracy przez swoich pracowników miała prawo ich dyscyplinować, a pracownikom innych działów utrudniającym pracę jej podwładnym zwrócić w tym zakresie uwagę. Taki charakter, zdaniem Sądu, miały słowa powódki skierowane do Z. Ł. podczas zdarzenia w listopadzie 2018 roku.

Sąd Rejonowy uznał, że złożone powódce wypowiedzenie jest niezasadne. Zdaniem Sądu I instancji nie znalazły swojego potwierdzenia stawiane M. F. zarzuty, za wyjątkiem jednego - jej niewłaściwego zachowania wobec Z. Ł. 25 czerwca 2018 r. Jednakże analiza dowodów przeprowadzonych w niniejszej sprawie, a także osobisty kontakt Sądu z powódką, pozwalają na stwierdzenie, iż M. F. jest osobą, która wypowiada się w sposób zdecydowany i stanowczy i takie też są cechy jej charakteru. Nie ulega wątpliwości, iż jako wieloletni pracownik pozwanego dała się poznać jako osoba kompetentna, skrupulatna i wielce oddana pracy. Niewykonanie przez Z. Ł. jego zadania, pomimo udzielonej mu pomocy, kilkukrotnego przesuwania terminu, ponagleń ze strony jego bezpośredniej przełożonej spowodowało u powódki silne wzburzenie i wybuch, który miał miejsce 25 czerwca 2018 roku.

Na podstawie powyższych okoliczności Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z żądaniem powódki, Sąd I instancji rozstrzygnął o odszkodowaniu. W myśl art. 47¹ k.p. odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni do 3 miesięcy, nie krócej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia, w przypadku powódki, wynosił trzy miesiące (art. 36 pkt 3 k.p.). Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki to kwota 7.300 zł, co

po przemożeniu przez trzy dało sumę 21.900 zł i taką kwotę Sąd Rejonowy zasądził tytułem odszkodowania.

Sąd I instancji nadał z urzędu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. do kwoty 7.300 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Na skutek apelacji pozwanej Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z 28 czerwca 2021 r., w pkt. I zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 1 ten sposób, że oddalił powództwo, w pkt. II zmienił zaskarżony wyrok w pkt. II w ten sposób, że zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu i w pkt. III zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 120 zł, tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy podniósł, że Sąd Rejonowy w swoich ustaleniach faktycznych pozostał przychylny stanowisku powódki, jednakże nie wskazał przyczyn, z powodu których pominął dowody świadczące na jej niekorzyść.

Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie ustaleń dowolnych, sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, uznając, że powódka nie dopuściła się naruszenia godności Z. Ł. przez m.in. jego lekceważenie, poniżanie, ośmieszanie, negatywny stosunek do niego, a także powstanie i potęgowanie konfliktu w środowisku pracy, a tym samym, że swoim zachowaniem w stosunku do Z. Ł. nie naruszyła zasad współżycia społecznego.

Zdaniem Sądu Okręgowego zachowanie powódki w stosunku do Z. Ł., które stało się podstawą do wypowiedzenia jej przez pozwaną stosunku pracy niewątpliwie ocenić należy jako zniewagę. W trakcie zdarzenia z 25 czerwca 2018 r. M. F. zwróciła się do Z. Ł. słowami obraźliwymi, przykrymi dla ich adresata. Z treści użytych przez powódkę określeń jednoznacznie wynika, że jej zamiarem było podważenie kwalifikacji zawodowych i podstawowych umiejętności Z. Ł., a nawet jego przydatności na zajmowanym stanowisku. Jednocześnie sposób zachowania powódki w trakcie wypowiedzania wyżej wskazanych obelg, w tym wymachiwanie rękami, podniesiony ton, a nawet krzyk, potwierdzają wyjątkowo agresywne

nastawienie powódki w stosunku do Z. Ł. Nie jest prawdą, jak przyjął Sąd Rejonowy, że świadkiem zdarzenia z 25 czerwca 2018 r., był wyłącznie jeden pracownik, obecny akurat w pokoju, skoro z zeznań świadków wynika, że krzyk powódki było słychać na korytarzu budynku, a przebieg zdarzenia był następnie relacjonowany kolejnym osobom, w efekcie czego każdy z pracowników pozwanej o nim wiedział, co miało niewątpliwe przełożenie na sposób postrzegania Z. Ł. w zakładzie pracy przez jego współpracowników, a także jego samoocenę.

Sąd Okręgowy analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie podzielił także stanowiska Sądu I instancji, zgodnie z którym zachowanie powódki względem Z. Ł. miało swoje usprawiedliwienie. Bez znaczenia w ocenie Sądu Okręgowego pozostawała okoliczność wykonywania przez Z. Ł. swoich obowiązków w sposób opieszwały. Jeżeli powódka miała zastrzeżenia co do sposobu wykonywania pracy przez Z. Ł. lub do jego postawy pracowniczej, to w tej sprawie powinna zwrócić się do swojego przełożonego, a nie wyzywać i obrażać Z. Ł. Nie przekonuje także użyta w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku argumentacja Sądu Rejonowego, iż powódka jako przełożona była uprawniona do dyscyplinowania podległych jej pracowników, w tym Z. Ł. i motywowania do bardziej efektywnej pracy. Sąd Okręgowy nie neguje prawa powódki do zwrócenia uwagi podległemu jej pracownikowi odnośnie wykonywanych przez niego obowiązków pracowniczych, jednakże w ocenie Sądu powinno się to odbywać z poszanowaniem godności pracownika jako osoby i z okazaniem mu podstawowego szacunku. Dyscyplinowanie Z. Ł. w formie i w sposób przyjęty przez powódkę nie może zyskać aprobaty Sądu Okręgowego.

Nagannego zachowania powódki w żadnej mierze nie usprawiedliwia także jej usposobienie, na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy uzasadniając treść wydanego rozstrzygnięcia. Powódka w trakcie zdarzenia z udziałem Z. Ł. przebywała w zakładzie pracy wśród innych współpracowników, w trakcie obowiązującego ją czasu pracy. Okoliczności te zobowiązywały ją do zachowania się zgodnie z przyjętymi regułami wynikającymi z obowiązujących źródeł prawa pracy oraz przepisów o charakterze wewnętrznym, które nie przewidują w tym zakresie żadnych wyjątków, nawet dla osób o „wybuchowym” charakterze.

Sąd Okręgowy podniósł, że zgodnie z art. 100 § 2 k.p., w którym ustawodawca wymienił najważniejsze obowiązki spoczywające na pracowniku, pracownik powinien między innymi przestrzegać regulaminu pracy i porządku ustalonego w zakładzie pracy, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, dbać o dobro zakładu pracy, a także przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Przestrzeganie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy rozumiane jest jako sumienne i staranne świadczenie pracy, przestrzeganie określonych reguł obowiązujących w zakładzie pracy, właściwe zachowanie wobec kierownictwa zakładu pracy i pracowników, jako współtowarzyszy pracy oraz powstrzymywanie się od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy, w tym od wygłaszania ocen niepochlebnych i dyskwalifikujących innych pracowników pod względem etycznym i zawodowym, kwestionowanie ich kwalifikacji, podważanie autorytetu i urażanie ich godności osobistej, zwłaszcza jeżeli ma charakter ciągły. Słowny atak powódki na Z. Ł. był rażącym przejawem naruszenia wyżej wymienionych obowiązków, które spoczywały na powódce z racji pozostawania przez nią w stosunku pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że pracownicy pozwanej mieli prawo do wykonywania obowiązków w atmosferze poszanowania i spokoju, co zobowiązywało powódkę do poszukiwania innych sposobów na rozładowanie emocji, niż używanie słów uwłaczających Z. Ł. Zachowanie powódki było w wysokim stopniu naganne i jednoznacznie zmierzało do znieważenia Z. Ł. Powódka swoim zachowaniem naruszyła nie tylko zasady współżycia społecznego panujące w zakładzie pracy, ale również zasady, jakie powinny obowiązywać każdego człowieka w relacjach międzyludzkich.

Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy wydając swoje rozstrzygnięcie nie uwzględnił dostatecznie charakteru kierowniczego stanowiska zajmowanego przez powódkę w strukturze organizacyjnej pozwanego pracodawcy. Jak natomiast wskazuje utrwalone w tej materii orzecznictwo w stosunku do kierowniczej grupy pracowników należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę także wtedy, gdy

nie można pracownikowi przypisać winy, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Pozwany pracodawca miał prawo wymagać więcej od powódki, z racji zajmowanego przez nią stanowiska kierowniczego, a zwłaszcza, że w sytuacji napięcia i konfliktu zachowa się profesjonalnie i opanuje swoje emocje. Jak wynika z zaskarżonego orzeczenia Sąd Rejonowy z nieznanых powodów w ogóle pominął ten aspekt oceny stanu faktycznego rozpatrywanej sprawy, co zdaniem Sądu Okręgowego stanowi znaczący mankament.

Sąd Okręgowy stwierdził, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę, wbrew błędnym ustaleniom Sądu I instancji, było uzasadnione i zgodne z prawem.

Zdaniem Sądu Okręgowego strona pozwana w toku postępowania jurysdykcyjnego udowodniła w sposób przekonujący, iż powódka swoim zachowaniem znieważała swojego współpracownika Z. Ł., naruszając zasady współżycia społecznego w miejscu pracy. Obowiązkiem zaś pozwanego pracodawcy było wyjaśnienie zaistniałej sytuacji, a także - co kluczowe - podjęcie działań zmierzających do zapobieżenia takim zachowaniom w przyszłości, ponieważ przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego oddziałuje nie tylko na efektywność pracy załogi, ale także na atmosferę, jaka panuje w zakładzie pracy. Brak współpracy pomiędzy pracownikami, negatywne emocje w zespole prowadzą do braku motywacji do dalszej pracy. Tym samym pracodawca, kierując się dobrem zakładu pracy, miał pełne prawo z tego powodu wypowiedzieć M. F. stosunek pracy.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka. Zaskarżając wyrok w całości skarżąca wniosła o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Lublinie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, poprzez zmianę wyroku Sądu Okręgowego i zasądzenie na rzecz powódki kwoty 21.900 zł, tytułem odszkodowania za niegodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Skargę kasacyjną oparto na podstawach:

1. naruszenia przepisów postępowania mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) naruszenie art. 382 k.p.c. oraz art. 387 § 2¹ k.p.c. polegające na tym, że sąd drugiej instancji orzekał z pominięciem istotnej części materiału dowodowego, które to uchybienie mogło mieć wpływ na wynik sprawy;

b) naruszenie art. 387 § 2¹ pkt 1 k.p.c. polegające na niewypełnieniu obowiązków wynikających z tego artykułu w zakresie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy;

2. naruszenia przepisów prawa materialnego, tj.:

a) naruszenie art. 45 § 1 k.p., przez odmowę jego zastosowania w sytuacji braku ustalenia stanu faktycznego sprawy na skutek pominięcia przez Sąd Okręgowy znacznej części zgromadzonego materiału dowodowego, który ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia w sprawie niniejszej;

b) błędnej wykładni art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 8 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. przejawiającej się w uznaniu, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem może zostać uznane za zgodne z przywołanymi przepisami prawa, w sytuacji gdy pracodawca nie wypełniając ciążących na nim z mocy art. 94 pkt 2 i 10 k.p. obowiązków przyczynia się do powstania konfliktu pomiędzy pracownikami, a następnie jako przyczynę wypowiedzenia wskazuje utratę zaufania do pracownika w związku z okolicznościami związanymi z zaistnieniem tego konfliktu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę jej przyjęcia a w sytuacji przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania o jej oddalenie. Pozwany wniósł również o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zawartych w skardze zarzutów naruszenia przepisów postępowania należy podnieść, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, w modelu apelacji pełnej obowiązującym w polskim prawie procesu cywilnego przyjęcie ustaleń sądu pierwszej instancji przez sąd odwoławczy za własne jest skutkiem przeanalizowania całego materiału sprawy, na który, wedle art. 382 k.p.c. składają się zarówno ustalenia poczynione przez sąd pierwszej instancji, jak i ustalenia własne sądu odwoławczego - o ile sąd ten przeprowadzał uzupełniające postępowanie dowodowe. Sąd rozpoznający apelację ma obowiązek powtórnej oceny całości sprawy. Po dokonaniu takiej analizy sąd odwoławczy może podjąć decyzję o konieczności uzupełnienia materiału dowodowego bądź też podzielić zdanie sądu pierwszej instancji co do oceny materiału już zebranego. Powołanie się na art. 382 k.p.c., może wyjątkowo stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego w sprawie materiału, orzekając wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przed sądem pierwszej instancji albo oparł swe merytoryczne orzeczenie na własnym materiale, z pominięciem wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji, a uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 2019 r., IV CSK 333/18). Tymczasem skarżąca nie przedstawiła dostatecznych argumentów świadczących o kwalifikowanym naruszeniu wskazanej normy.

Ponadto w orzecznictwie przyjmuje się, że naruszenie przez sąd drugiej instancji zasad sporządzania uzasadnienia orzeczenia (aktualnie uregulowanych w art. 327¹ i art. 387 § 2¹ k.p.c.) jedynie wyjątkowo może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną, co ma miejsce, gdy wskutek uchybienia wymaganiom stawianym uzasadnieniu zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 października 2005 r., IV CK 122/05; z 28 listopada 2007 r., V CSK 288/07; z 21 lutego 2008 r., III CSK 264/07, OSNC-ZD 2008, nr D, poz. 118; z 2 czerwca 2011 r., I CSK 581/10; z 24 września 2020 r., IV CSK 32/19; postanowienia Sądu Najwyższego: z 11 marca 2020 r., I CSK 585/18; z 29 października 2020 r., V CSK 246/20). Taka sytuacja nie ma miejsca w niniejszej sprawie. Uzasadnienia sądów odwoławczych nie muszą, a zwykle wręcz nie powinny

zawierać wszystkich elementów typowych dla uzasadnienia sądów pierwszej instancji, 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.

Przechodząc do zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego należy wskazać, iż celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Z drugiej strony należy mieć na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest admonicją, lecz zwykłym sposobem rozwiązywania stosunku prawnego, gdyż pracodawca dysponuje prawem doboru pracowników realizujących jego wizję prowadzonej działalności gospodarczej. Ma to istotne znaczenie gdyż to ten podmiot (pracodawca) ponosi ryzyko ekonomiczne i gospodarcze prowadzonego przedsięwzięcia. W każdym przypadku przyczyna wypowiedzenia musi być natomiast konkretna i rzeczywista, choć nie musi mieć szczególnej wagi czy też doniosłości.

Do naruszenia art. 30 § 4 k.p. dochodzi wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub wskazuje ją w sposób tak niekonkretny, że przyczyna ta jest niezrozumiała dla pracownika, a przez to nieweryfikowalna. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy przed wypowiedzeniem realizuje się przez trzy podstawowe instrumenty prawne, to jest: konsultację zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p. w związku z art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854), wymóg wskazania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.) oraz wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i zgodność wypowiedzenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego (art. 45 § 1, art. 8 k.p.), a także dopuszczalność odwołania się pracownika od wypowiedzenia w przypadku wadliwego ustania stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy powódce uzasadnione zostało utratą zaufania. Przyczynie tej towarzyszyło wyliczenie okoliczności, które w ocenie pracodawcy stanowiły podstawę do utraty zaufania wobec powódki jako pracownika. Z punktu widzenia

art. 30 § 4 k.p. jest to jedna przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy, a nie wiele różnych przyczyn leżących u podstaw decyzji pracodawcy. Sama utrata 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 marca 2018 r., II PK 75/17, LEX nr 2484681; z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 Nr 19, poz. 303 i przytoczone w nim orzecznictwo). Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 r., I PKN 387/97, OSNAPIUS 1998 nr 19, poz. 569). Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

W przedmiotowej sprawie jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, dyscypliny pracy i zasad współżycia społecznego polegające na naruszeniu godności innego współpracownika przez jego lekceważenie, poniżanie, ośmieszanie i negatywny stosunek do niego, a także powstanie i potęgowanie konfliktu w środowisku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zachowania polegającego na użyciu słów obraźliwych wypowiedzianych podniesionym głosem 25 czerwca 2018 r., w stosunku do współpracownika, a także ignorowaniu współpracownika w okresie od czerwca do listopada 2018 r., przez nieodpowiadania na jego przywitania, izolowanie go od kontaktów z innymi pracownikami, nieuwzględnianie jego prośby o przeszkolenie w zakresie zadań, jakie miał wykonać (obsługa ZSI), a następnie ośmieszanie i poniżanie współpracownika, iż nie potrafi wykonać zleconych mu zadań, co skutkuje utratą zaufania pracodawcy do pracownika w zakresie przestrzegania przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, zasad współżycia społecznego i dyscypliny pracy, traktowania innych z szacunkiem w sposób wzbudzających zaufanie oraz naraża dobro i wizerunek A. jako pracodawcy. W judykaturze Sądu Najwyższego wskazuje się, że 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 wtedy, gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym należy uwzględniać charakter pracy i zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym stosować ostrzejsze kryteria stawianych mu wymagań (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2020 r., I PK 123/19, LEX nr 3213542). Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach faktycznych nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem.

Sąd Najwyższy podziela stanowisko Sądu drugiej instancji. Pracownik jest bowiem obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz w szczególności przestrzegać również zasad współżycia społecznego. Zachowanie powódki polegające na ubliżaniu jednemu z pracowników, używaniu wobec niego słów obraźliwych, nie mieści się w kategorii ani przestrzegania zasad współżycia społecznego, ani w kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy, a zatem prowadzi do konkluzji, że narusza ono obowiązki pracownicze, a także może skutkować utratą zaufania pracodawcy. Zdaniem Sądu Najwyższego, przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że przyczyna podana skarżącej w oświadczeniu pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę była wystarczająco jasna, konkretna i rzeczywista oraz nie może świadczyć o nieprawidłowym zastosowaniu art. 30 § 4 k.p. w ramach rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku. W sposób oczywisty nawiązywała ona bowiem do konkretnych zachowań skarżącej, a zachowania te zostały zaś następnie potwierdzone w toku postępowania dowodowego przeprowadzonego w niniejszej sprawie, co powodowało, że miały rzeczywisty charakter.

Biorąc pod uwagę wyżej wskazane orzecznictwo Sądu Najwyższego i okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy, należy uznać, że pracodawca mógł utracić zaufanie do powódki pełniącej funkcje kierownicze w sytuacji gdy dopuściła

się ona wysoce nagannych zachowań w stosunku do jednego z pracowników. Pozwana mogła mieć bowiem uzasadnione obawy o to, że powódka dopuści się takiego działania także w przyszłości, co z uwagi na zajmowane przez nią stanowisko może oznaczać nie tylko narażenie pracodawcy na straty materialne, ale także naruszenie dobra i wizerunku firmy. Zgłoszone zatem przez powódkę roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie mogło zostać uwzględnione.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

[ms]