



Sygn. akt III PSKP 62/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa S. K.

przeciwko P. [...] Spółce Akcyjnej Oddział L.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 marca 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sadu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 12 grudnia 2019 r., sygn. akt VIII Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 20 maja 2019 r. zasądził od pozwanego
P. [...] S.A. Oddziału L. na rzecz powoda S. K. kwotę 48.429,15 zł tytułem

odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie oraz oddalił powództwo w części dotyczącej żądanego przez powoda przywrócenia do pracy. Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z dnia 12 grudnia 2019 r. oddalił apelacje obu stron od orzeczenia pierwszoinstancyjnego.

Sąd Okręgowy zaakceptował w całości zarówno ustalenia faktyczne, jak i podstawę prawną rozstrzygnięcia wskazaną przez Sąd Rejonowy.

Z poczynionych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń wynika, że powód S. K. został zatrudniony w rejonie energetycznym B. (obecnym P. [...] S.A. Oddziale [...]) od dnia 21 stycznia 1986 r. na stanowisku elektromontera posterunku energetycznego na okres próbny, a od dnia 3 lutego 1986 r. - na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 1 marca 1987 r. świadczył pracę na stanowisku kierownika posterunku energetycznego, potem kolejno na stanowiskach: kierownika technicznego - zastępcy kierownika rejonu B., kierownika technicznego - zastępcy kierownika rejonu i kierownika rejonu energetycznego B.. Od dnia 29 stycznia 1999 r. powód był zatrudniony na stanowisku dyrektora Zakładu Energetycznego B.. W okresie od dnia 23 maja 2001 r. do dnia 30 czerwca 2007 r. pełnił także funkcję członka zarządu [...] Zakładów [...]

W czasie zatrudnienia powód nie był karany dyscyplinarnie. Otrzymywał liczne wyróżnienia, między innymi statuetkę [...] za zasługi wniesione w rozwój spółki oraz wzorowe i wyjątkowo sumienne wykonywanie obowiązków wynikających z pracy zawodowej. Został także oznaczony Srebrnym Krzyżem Zasługi.

Jako dyrektor rejonu energetycznego B. podlegał bezpośrednio dyrektorowi generalnemu P. [...] S.A. Oddział [...]. Dysponował także pełnomocnictwem, pozwalającym mu między innymi na zawieranie, zmianę i rozwiązywanie umów o pracę. Złożenie takiego oświadczenia woli musiał każdorazowo pisemnie uzgadniać z dyrektorem generalnym.

W dniu 20 czerwca 2018 r. kierownik posterunku energetycznego w W. Z. Ł. złożył rezygnację z pełnionej funkcji, która została przyjęta dopiero w dniu 20 lipca 2018 r. Powód niezwłocznie skierował do dyrektora generalnego wniosek o zatrudnienie na tym stanowisku A. Ż.. Na spotkaniu, które odbyło się pod koniec

lipca 2018 r., powód przypomniał dyrektorowi o zgłoszonej kandydaturze, ten jednak stwierdził, że decyzja nie została jeszcze podjęta.

W dniu 30 lipca 2018 r., około godziny 6.20, powód zadzwonił do B. T., pełniącej obowiązki kierownika działu kadr. Rozmowa dotyczyła wniosków kadrowych, które wpłynęły za jego pośrednictwem, a które wymagały zgody dyrektora generalnego. Powód kładł największy nacisk na akceptację wniosku dotyczącego kandydata na stanowisko kierownika posterunku energetycznego w W.. Stwierdził, że jeżeli do godziny 10.00 wniosek nie będzie „zaklepany”, osobiście przyjedzie do dyrektora generalnego i to załatwi. Około godziny 10.00 powód ponownie zadzwonił do B. T.. W trakcie rozmowy ta poinformowała go, że decyzją dyrektora generalnego stanowisko to zaproponowano R. M., który wyraził zgodę na jego objęcie. Dodała, że decyzja jest ostateczna. Informacja ta rozzłościła powoda, który zaczął kierować ostre i niecenzuralne określenia pod adresem dyrektora generalnego. Stwierdził, „że dyrektor generalny się podkłada”, „że zażyczył sobie wielkiej władzy”, „że wpie... się w sprawy rejonu energetycznego [...]”, „że tak łatwo mnie nie usuniecie, że pieniędzy mi nie zabierzecie, ja mam prawnika i on mi mówi, iż nie możecie mi nic zrobić, że łatwiej będzie dyrektora generalnego odwołać niż mnie ruszyć”, „że on wie, czyj to nacisk na tego kandydata”. Zaskoczona postawą powoda B. T. notowała przebieg rozmowy i sporządziła na jej podstawie notatkę służbową.

W dniu 30 lipca 2018 r. powód spotkał się z dyrektorem generalnym A. K. w jego gabinecie. Rozmowa odbyła się w cztery oczy, miała jednak tak ostry przebieg, że jej odgłosy były słyszane przez pracowników spółki znajdujących się w sąsiednich pomieszczeniach. Powód krzyczał do dyrektora, że jest poj..”, „że jego decyzje są poj.. ”, „że związki go wykończą, a sprawa trafi do zielonego”, co oznaczało siedzibę centrali spółki. Twierdził także, że A. K. nie nadaje się na zajmowaną funkcję oraz że długo na zajmowanym stanowisku „nie posiedzi”.

Tego dnia miał miejsce pogrzeb pracownika spółki. Powód uczestniczył w nim po rozmowie z dyrektorem generalnym. Wracał z pogrzebu z I. B., który odniósł wrażenie, że powód był wzburzony i zdenerwowany.

Dyrektor generalny zrelacjonował przebieg rozmowy z powodem pracownikowi G. S.. A. K. był również wzburzony i roztrzęsiony. B. T. relacjonując

przebieg rozmowy z powodem temu pracownikowi, cała się trzęsła. W tym samym dniu powód zadzwonił do zastępcy dyrektora generalnego M. K., aby ten wpłynął na decyzję dyrektora co do obsady posterunku energetycznego w W.. W trakcie rozmowy twierdził, że jeżeli dyrektor nie zmieni decyzji, on takiego angażu nie podpisze i nie wręczy. Mówił także, że dyrektor generalny zostanie odwołany ze stanowiska. O rozmowie z powodem M. K. poinformował dyrektora generalnego. Na jego polecenie sporządził notatkę służbową z rozmowy. W dniu 31 lipca 2018 r., około godziny 15.20, powód zadzwonił ponownie do B. T., kontynuując wątek decyzji dyrektora generalnego dotyczącej kierownika posterunku w W.. Stwierdził, że „to nie jest jego kandydat i że jak sobie wyobrażamy powołanie go na kierownika”, „że zgodnie z obyczajami panującymi w rejonie energetycznym nr [...], trzeba rano przyjechać, wręczyć mu pismo, mianować...”, „że on tego nie zrobi”, „że gdyby DG miał jaja, to powinien zadzwonić i mu o tym powiedzieć”, „że wychodzi na to, że DG to chłopek i to wychodzi w takich sytuacjach”. W dniu 1 sierpnia 2018 r. około godziny 6.30 B. T. odbyła kolejną rozmowę z powodem, już spokojniejszą, aczkolwiek usłyszała, że „dyrektor generalny ma swoje lata (tu padł dokładny wiek dyrektora generalnego) i może się już zapominać”.

Po uzyskaniu informacji, że R. M. ma zostać kierownikiem posterunku energetycznego w W., powód zadzwonił do niego i poinformował, że nie jest jego kandydatem. Po tej rozmowie oraz przez wzgląd na przebieg spotkania z załogą posterunku w W., R. M. cofnął zgodę na objęcie stanowiska kierownika. Dyrektor generalny nie uwzględnił tego cofnięcia i pismem z dnia 31 lipca 2019 r. mianował R. M. na stanowisko kierownika posterunku energetycznego w W. Pismo wręczyła mu wydelegowana pracownica pozwanego.

W dniu 3 sierpnia 2018 r. A. K. i B. T. spotkali się z załogą posterunku w W.. Spotkanie dotyczyło atmosfery panującej na posterunku oraz negowania pozycji R. M. jako kierownika tej placówki.

Pismem z dnia 7 sierpnia 2018 r. [...] Związek Zawodowy Pracowników [...] zwrócił się do dyrektora A. K. z prośbą o odstąpienie od decyzji dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z powodem. W dniu 8 sierpnia 2018 r. A. K. spotkał się z organizacjami związkowymi działającymi w P. [...] Oddział [...]. Podał wówczas ocenie wnioszek dotyczący obsady stanowiska kierownika posterunku

energetycznego w W. oraz przedstawił swoją propozycję w tej kwestii. Opisał zachowanie powoda. Poinformował stronę społeczną, że podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Po tym spotkaniu [...] podtrzymał prośbę przedstawioną w piśmie z dnia 7 sierpnia 2018 r. o zmianę decyzji w stosunku do powoda. Pozostałe organizacje związkowe wyraziły pełną akceptację decyzji dyrektora. Pismem z dnia 9 sierpnia 2018 r. dyrektor generalny A. K. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jako przyczyny podając: (-) rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, przez podważanie decyzji dyrektora generalnego, jako przełożonego, co do obsadzenia stanowiska kierownika posterunku energetycznego W., (-) prowadzenie własnej polityki personalnej z naruszeniem praw i obowiązków i udzielonego mu pełnomocnictwa, (-) odmowę wykonania polecenia służbowego w zakresie wręczenia w dniu 1 sierpnia 2018 r. R. M. angażu na stanowisko kierownika posterunku energetycznego W., (-) rażąco naruszające zasady współżycia zachowania i wypowiedzi, które przez dobrane słowa, poniżające, wulgarne i obraźliwe, ton i ekspresję ich formułowania, a także towarzyszące temu działania kierowane do innych pracowników, jak i przez formułowanie gróźb, tak działania na szkodę pracodawcy, jak i do osoby dyrektora, co doprowadziło do utraty zaufania do powoda. Pismo zawierało obszernie uzasadnienie.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo, co do zasady, jest słuszne i zasługuje na uwzględnienie. Wskazując na regulację zawartą w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., podkreślił, że treść normatywna powołanego przepisu wymaga przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ocenianego przez pryzmat stopnia winy oraz zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Zwrócił także uwagę na wynikającą z art. 30 § 4 k.p. konieczność podania w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, która powinna być konkretna i zrozumiała dla pracownika, a także rzeczywista a nie pozorna.

Dokonując subsumcji powyższych przepisów, Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że w przedmiotowej sprawie pozwany skonkretyzował cztery przyczyny

uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Przechodząc do oceny zasadność pierwszego ze stawianych pracownikowi zarzutów, to jest naruszenia obowiązków pracowniczych przez podważanie decyzji dyrektora generalnego co do obsady stanowiska kierownika posterunku energetycznego w W., Sąd Rejonowy wskazał, że nie było sporne, iż powód jako dyrektor rejonu energetycznego B. miał prawo zgłosić kandydata na wymienione stanowisko, przy czym ostateczna decyzja należała do dyrektora generalnego. Miał również prawo do kwestionowania decyzji swojego przełożonego w sytuacji nieuwzględnienia jego wniosku odnośnie do obsady stanowiska kierownika podległego mu posterunku, zwłaszcza że nigdy wcześniej taki przypadek nie zaistniał. Powód odpowiadał osobiście za wyniki rejonu, którym kierował, a które zależały także od poziomu pracy kierowników poszczególnych posterunków. Brak zgody powoda na powierzenie tego stanowiska R. M. nie może być traktowany jako naruszenie obowiązków pracowniczych, tym bardziej jako naruszenie o charakterze ciężkim. Z wyjaśnień dyrektora generalnego złożonych na rozprawie w dniu 28 marca 2019 r., potwierdzonych następnie podczas przesłuchania w trybie art. 299 k.p.c., wynikało, że powód nie kwestionował decyzji przełożonego, ale ograniczył się do oceny jego postępowania. Skoro przedstawiciel pozwanego nie odbierał wypowiedzi powoda jako podważania jego decyzji, to nie można zasadnie stawiać tego typu zarzutu.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, druga z podanych przez pozwanego przyczyn (prowadzenie własnej polityki personalnej z naruszeniem praw i obowiązków udzielonego powodowi pełnomocnictwa) nie jest do końca zrozumiała, przy uwzględnieniu faktu, że powód dysponował pełnomocnictwem uprawniającym do zawierania, zmiany i rozwiązywania umów o pracę oraz ustalania wynagrodzenia, z uwzględnieniem zasad określonych w [...]. Czynności te musiał uzgadniać z dyrektorem generalnym, ale pełnomocnictwo zapewniało mu możliwość istotnego wpływania na politykę kadrową rejonu, którym kierował. W zakresie jego kompetencji leżała zatem możliwość składania wniosków kadrowych do dyrektora generalnego. W przeszłości wielokrotnie korzystał z tego uprawnienia, a jego wnioski były uwzględniane. Naruszenie tego uprawnienia

mogłoby mieć miejsce, gdyby powód powierzył dane stanowisko lub zawarł umowę o pracę bez konsultacji z dyrektorem generalnym, co nie nastąpiło w niniejszej sprawie.

Nawiązując do trzeciego z postawionych powodowi zarzutów, czyli odmowy wykonania polecenia służbowego w zakresie wręczenia R. M. w dniu 1 sierpnia 2018 r. angażu na stanowisko kierownika posterunku energetycznego w W., Sąd Rejonowy zauważył, że brak jest dowodów potwierdzających wydanie powodowi takiego polecenia przez A. K.. Zgodnie z treścią jego zeznań, polecenie w tym zakresie powód miał otrzymać drogą telefoniczną. Przy tym dyrektor określił, że miało to mieć miejsce w przeddzień spotkania z załogą posterunku w W., co nastąpiło 3 sierpnia 2018 r. Powód zaprzeczył, że otrzymał takie polecenie. Z kolei A. K. nie był w stanie przedstawić innych dowodów przeczących wersji powoda. W prawdzie w trakcie rozmów z M. K. oraz B. T. powód mówił, że nie wręczy R. M. angażu, wypowiedzi te miały jednak miejsce przed dniem, kiedy dyrektor generalny miał wydać mu polecenie drogą telefoniczną. W tej sytuacji nie można wypowiedzi powoda traktować na równi z odmową wykonania polecenia służbowego, zwłaszcza gdy brak jest dowodów na wydanie takiego polecenie. Sąd podkreślił, że dotychczasowa praktyka funkcjonująca w pozwanym zakładzie przewidywała, iż tego typu dokument był wręczany przez bezpośredniego przełożonego kierownika posterunku, czyli dyrektora rejonu energetycznego. Jednakże zarzut postawiony powodowi dotyczył niewykonania konkretnego polecenia przełożonego, a nie naruszenia funkcjonującej dotychczas praktyki w tym zakresie.

Sąd pierwszej instancji uznał jako najistotniejszy czwarty zarzut postawiony powodowi, a dotyczący rażącego naruszenia zasad współżycia społecznego, przez zachowanie i wypowiedzi, w tym użycie słów poniżających, wulgarnych i obraźliwych, ton i ekspresję ich formułowania, a także towarzyszące temu działania kierowane do innych pracowników, formułowanie gróźb działających na szkodę pracodawcy, jak i dyrektora generalnego, które doprowadziły do całkowitej utraty zaufania do powoda. Zarzut ten odnosi się do zachowania powoda, jakie miało miejsce po uzyskaniu informacji, że kierownikiem posterunku energetycznego w W. zostanie R. M., a nie zaproponowany przez niego kandydat. Zebrany w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania reprezentanta pozwanego, świadków, którzy

bezpośrednio słyszeli wypowiedzi powoda, bądź uzyskali o nich wiedzę od innych osób, a także sporządzone notatki z rozmów z nim, pozwalały na przyjęcie, że powód użył pod adresem dyrektora generalnego określeń wskazanych przez stronę pozwaną.

Sąd Rejonowy przyjął, że w dniu 30 lipca 2018 r. podczas spotkania z dyrektorem generalnym A. K., a także w rozmowach z B. T. i M. K., powód przekroczył granice dozwolonej krytyki pracodawcy. Powód miał prawo nie zgadzać się z decyzjami kadrowymi przełożonego, jednak niedopuszczalne było wyrażanie swojego niezadowolenia w zaprezentowanej formie. Powód obrażał i straszył A. K., używając przy tym wulgarnych słów i to nie tylko w rozmowie „w cztery oczy”, ale także w rozmowach z innymi pracownikami spółki. Styl rozmowy, który można określić jako awanturę, sprawił, że o jej przebiegu dowiedzieli się inni pracownicy zakładu. Zachowanie powoda było tym bardziej naganne, że nie ograniczyło się do jednorazowego incydentu w gabinecie dyrektora generalnego. W rozmowach z innymi pracownikami, tj. B. T. i M. K., kilkakrotnie wypowiadał się o przełożonym w sposób obraźliwy, odwołując się chociażby do jego wieku („dyrektor generalny ma swoje lata i może się już zapominać”). Sąd podkreślił również, że nie można uznać zachowania powoda za jednorazowy eksces wywołany emocjami, z uwagi na to, że sytuacja taka trwała od 30 lipca do 1 sierpnia 2018 r.

Uznając, że zarzut ten został udowodniony, Sąd pierwszej instancji podkreślił, że na cztery przyczyny uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę, potwierdziła się tylko jedna. Potwierdzenia nie znalazła również sugestia zawarta w uzasadnieniu pisma pozwanego odnośnie do zapowiadanego przez powoda działania na niekorzyść spółki.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pracodawca nie przedstawił argumentów, które pozwalałyby uznać, że nadzwyczajny tryb rozwiązania łączącej strony umowy o pracę był uzasadniony. Pozwany decydując się na taki sposób zakończenia stosunku pracy, nie dokonał oceny wszystkich istotnych okoliczności związanych z zatrudnieniem powoda, w tym dotychczasowego przebiegu jego pracy. Efektem tego było postawienie powodowi trzech z czterech zarzutów, które nie znalazły potwierdzenia. Powyższa okoliczność może świadczyć o emocjonalnym podejściu kierownictwa spółki do decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu powoda. Powyższe

rozważania doprowadziły Sąd Rejonowy do wniosku, że w zakresie udowodnionych powodowi zarzutów, brak było podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę w opisanym trybie. Istniały natomiast przyczyny do rozwiązania stosunku zatrudnienia z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Sąd przyjął zatem, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Mimo takiej oceny działań pozwanego, Sąd pierwszej instancji nie uwzględnił roszczenia powoda o przywrócenie do pracy, uznając je za niecelowe i zasądając w to miejsce odszkodowanie. W tej mierze podniósł, że zachowanie powoda wobec dyrektora generalnego całkowicie zmieniło dotychczasowe, dobre ich relacje i to w sposób nieodwracalny. Nie bez znaczenia na poziom tych relacji miała postawa powoda w trakcie procesu. Mimo jednoznacznych dowodów potwierdzających jego naganne zachowanie wobec dyrektora generalnego, powód zasłaniając się niepamięcią, nie przyznał wprost, że użył wobec swojego przełożonego obraźliwych i poniżających określeń. Co więcej, utrzymywał, że przeprosił A. K., czemu ten zaprzeczył. Jednocześnie powód nie przedstawił dowodów na potwierdzenie swojego stanowiska. Ta okoliczność miała wpływ na wycofanie się strony pozwanej z zamiaru polubownego zakończenia sporu. Przywrócenie powoda do pracy mogłoby zostać odebrane przez pracowników pozwanego jako przyzwolenie na niedopuszczalne zachowania wobec swoich przełożonych. Ponadto wyrok przywracający powoda do pracy musiałby dotyczyć dotychczasowego stanowiska pracy lub stanowiska równorzędnego. Biorąc pod uwagę, że powód był zatrudniony jako dyrektor rejonu energetycznego, trudno znaleźć równorzędne do tego stanowisko. Z kolei praca powoda na dotychczasowym stanowisku, zakładająca ścisłą współpracę z dyrektorem generalnym, jest wykluczona po tym, jak zasadnie A. K. utracił zaufanie do powoda. W przekonaniu Sądu Rejonowego, wszystkie te okoliczności przemawiały za zasądzeniem od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Rozpoznając apelację od wyroku pierwszoinstancyjnego, Sąd Okręgowy stwierdził, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia obiektywnej oceny materiału dowodowego i dokonania przez Sąd Rejonowy ustaleń w oparciu o zeznania powoda co do faktu nieotrzymania polecenia służbowego wręczenia

angażu nowo powołanemu kierownikowi posterunku R. M. Nie można uznać za przejaw niesubordynacji podwoda podnoszoną w rozmowie telefonicznej niechęć do wręczenia R. M. i angażu. Należy mieć w polu widzenia całość rozmów, w czasie których powód wypowiadał te treści. Analiza wypowiedzi powoda w kontekście całokształtu tych rozmów wskazuje, że stanowiły one jeden z argumentów, jakie powodów podniósł, by przedstawić własne racje w wyborze osoby kierownika. Nie były to wypowiedzi formułowane po otrzymaniu polecenia służbowego wręczenia angażu. Należy odróżnić kwestię wydania polecenia służbowego przez zwierzchnika podległemu pracownikowi, od sporu co do wyboru osoby kierownika. Istota sprawy ogniskowała się wokół zarzucanego powodowi niewykonania polecenia służbowego, a nie naruszenia funkcjonującej dotychczas praktyki w tym zakresie.

Sąd Okręgowy dostrzegł też inny aspekt konfliktu o osobę kierownika posterunku. Powód odpowiadał osobiście za wyniki rejonu, który nadzorował, a które zależały także od poziomu pracy kierowników, zatem konieczna była w tym zakresie współpraca między wymienionymi. Ta okoliczność powiązana z brakiem merytorycznych zarzutów dyrektora generalnego co do kompetencji A. Ż., kandydata powoda, ma istotny wpływ na ocenę zasadności kolejnych zarzutów pozwanego podniesionych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. Powód miał prawo do kwestionowania trafności decyzji swojego przełożonego w sytuacji nieuwzględnienia jego wniosku co do obsady stanowiska kierownika podległego mu posterunku, zwłaszcza, że nigdy wcześniej taki przypadek nie zaistniał. Powód i reprezentant pozwanego kierowali się innymi przesłankami wyboru kierownika posterunku, ale różnica zdań nie może być utożsamiana z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych, jako prowadzenie własnej polityki personalnej czy podważenie decyzji przełożonego. Zarzutu takiego nie może także uzasadniać wcześniejsze przedstawienie dyrektorowi generalnemu A. Ż. jako kierownika posterunku. Powyższe świadczy nie tyle o kreowaniu własnej polityki kadrowej, co o zaprezentowaniu dyrektorowi swojego kandydata na stanowisko kierownika. Taka ocena zachowania powoda jest uzasadniona uprzednią, wieloletnią praktyką u pozwanego. Podniesione wyżej okoliczności powiązane z faktem długoletniego doświadczenia zawodowego powoda, jego ponad 30 letniej, nienagannej pracy u

pozwanego, ocenianej bardzo wysoko (w tym przez ponad 25 lat pełnienia funkcji kierowniczych) oraz znajomości powoda z A. K. nakazuje inną oceną zachowania powoda niż wyprowadzona przez pełnomocnika pozwanego we wniesionej apelacji. Nie można w tych okolicznościach uznać, że zachowanie powoda, choć oczywiście wysoce naganne, stanowi o rażącym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Było ono reakcją powoda, na pewno niewspółmierną, na całkowicie nową, zaskakującą dla niego sytuację nieuwzględnienia jego kandydata na wakujące stanowisko i to w zasadzie bez merytorycznych zarzutów co do tej kandydatury. Nie można także tracić z pola widzenia, że zarówno powód, jak i dyrektor generalny nie sprostali oczywistej zasadzie współpracy na tak ważnych stanowiskach, jakie obaj piastowali, tj. dialogu, rozmowy na argumenty.

Jednocześnie należy w pełni zaakceptować ocenę Sądu Rejonowego zachowania powoda jako niestanowiącego jednorazowego ekscesu wywołanego emocjami, bowiem sytuacja ta trwała od 30 lipca do dnia 1 sierpnia 2018 r. Zachowanie powoda właśnie z uwagi na jego natężenie, rozciągnięcie w czasie oraz charakter wypowiedzi, wynikający nie tylko z użytych wulgaryzmów, ale też wobec niewłaściwej argumentacji, skutkować musiało całkowitą utratą zaufania dyrektora generalnego do pracownika i stanowiło o przekroczeniu granic dopuszczalnej krytyki decyzji pracodawcy.

Sąd drugiej instancji przechodząc kolejno do podniesionych zarzutów rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w aspekcie normy art. 52 § 1 pkt 1 k.p., podkreślił, że zawarte w oświadczeniu pracodawcy zarzuty w zakresie 1-3 nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym. Zdaniem Sądu, powód miał prawo do wskazania własnego kandydata w miejsce wybranego przez dyrektora generalnego, tym bardziej że między powodem a kierownikiem posterunku zachodziła potrzeba bezpośredniej współpracy dla dobra zakładu i dotychczasowa wieloletnia praktyka wskazywała na istotną (decydującą) rolę powoda w tym zakresie. Zatem miał on prawo nie zgodzić się ze stanowiskiem dyrektora generalnego, co oczywiście nie uprawniało do wyartykułowania tych poglądów w sposób, w jaki to uczynił. Mimo nagannego zachowania powoda, które trwało kilka dni, w skali jego ponad 30 letniego okresu zatrudnienia w pozwanej spółce było to zdarzenie jednostkowe. S. K. przez ponad 25 lat pełnił funkcje

kierownicze, jego praca była wysoko oceniana, otrzymywał liczne wyróżnienia i nagrody oraz premie pieniężne. Te okoliczności należy dostrzec, oceniając zasadność rozwiązania umowy o pracę w trybie nadzwyczajny, jakim jest tryb z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W pojęciu zawartym w normie powołanego przepisu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu, ale sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę tym szczególnym trybie. Ocena stopnia zawinienia zachowania powoda musi uwzględniać wszystkie elementy: zatem naganność zachowania z uwagi na jego rozciągnięcie w czasie, treści i sposób formułowania wypowiedzania, ale także dotychczasową karierę zawodową powoda u pozwanego, nie tylko nienaganną, ale wyróżniającą się ponad 30 letnią pracę w zakładzie oraz jednorazowość zarzucanego zachowania. Rozważając powyższe aspekty sprawy, nie można przypisać powodowi rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, a ściślej - złej woli w owym naruszeniu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zachowanie powoda nie uzasadniało rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Treść oświadczenia o rozwiązaniu łączącego strony stosunku zatrudnienia ze wskazaniem czterech zarzutów została oparta na tym samym jednostkowym zdarzeniu, co więcej - jest ona wynikiem własnej interpretacji, nieobiektywnej oceny zachowań powoda i świadczy o emocjonalnym podejściu kierownictwa spółki do decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu. Okoliczności sprawy jednoznacznie wskazują przy tym na niecelowość orzeczenia o przywróceniu powoda do pracy. Zachowanie powoda było na tyle naganne, że jego powrót do zakładu byłby niemożliwy. Zawiniony przez powoda konflikt z przełożonym był w odbiorze pracowników pozwanego tak poważny, że w pełni uzasadniał brak celowości reaktywowania stosunku pracy. Przywrócenie do pracy z istoty swej musiałoby obejmować dotychczasowe

stanowisko pracy powoda, te same warunki pracy i płacy, co nie da się pogodzić z koniecznością podjęcia przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy, poszanowanie drugiego człowieka i właściwe relacje na linii przełożony - podwładny. Zachowanie powoda wobec dyrektora generalnego całkowicie zmieniło ich dotychczasowe, dobre relacje i to w sposób nieodwracalny, co także widoczne było w toku procesu i postępowania przed Sądem odwoławczym.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu powoda dotyczącego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p. Apelujący nie wykazał żadnych wyjątkowych okoliczności, jakie nie zostałyby w sprawie rozważone. Długoletnia, dobrze oceniana praca powoda została nie tylko dostrzeżona przez Sądy orzekające, ale te okoliczności pozwoliły na kwalifikację podmiotowej strony zachowania powoda, jako niestanowiącego rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Prawidłowo odczytane zasady współzycia społecznego sprzeciwiają się przywróceniu powoda do pracy, bowiem nie może być żadnych podstaw do akceptacji zachowania powoda w sferze stosunków pracowniczych, użytego przezeń słownictwa, argumentacji i sposobu artykułowania swego zdania.

Pozwana spółka wywiodła skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w części oddalającej apelację pracodawcy od orzeczenia pierwszoinstancyjnego. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1) art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 i pkt 6 k.p., przez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd drugiej instancji, że zachowania powoda, polegającego na kierowaniu wobec pracodawcy słów powszechnie uważanych za przekleństwa, wulgarnych, obraźliwych, poniżających, zastraszających, a które, jak wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd pierwszej instancji, było wysoce naganne, nie stanowiło jednorazowego ekscesu wywołanego emocjami, gdyż sytuacja ta trwała od dnia 30 lipca 2018 r. do dnia 1 sierpnia 2018 r., a z uwagi na natężenie, rozciągnięcie w czasie, jak i charakter wypowiedzi wynikający nie tylko z użytych wulgaryzmów, ale też wobec niewłaściwej argumentacji skutkować musiało całkowitą utratą zaufania dyrektora generalnego, oznaczało przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki decyzji pracodawcy i zostało negatywnie odebrane przez pracowników pozwanego oraz nie mogło spotkać się z brakiem reakcji pracodawcy - nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

pracowniczych z uwagi na to, że powód był wieloletnim, nienagannym i do tej pory wysoko ocenianym pracownikiem, w sytuacji gdy całokształt okoliczności i poczynione przez Sąd ustalenia wskazują, iż zachowanie powoda należy kwalifikować jako bezprawne, zawinione i zagrażające interesom pracodawcy (dyscyplina pracy), a zatem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 k.p., przez uznanie przez Sąd drugiej instancji, że odmowy wykonania polecenia wręczenia angażu R. M. nie należy uznać za ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, w sytuacji gdy całokształt okoliczności wskazuje, iż zachowanie powoda należy kwalifikować jako odmowę wykonania polecenia, bezprawne, zawinione i zagrażające interesom pracodawcy (dyscyplina pracy), a zatem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych; 3) art. 56 § 1 k.p., przez uznanie przez Sąd drugiej instancji, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło z naruszeniem przepisów prawa pracy, gdy tymczasem oświadczenie pracodawcy w sprawie rozwiązania umowy o pracę było w pełni uzasadnione okolicznościami ujawnionymi w tym oświadczeniu, zatem brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania.

Wskazując na powyższe zarzuty, pozwany wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w L. w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie powództwa w całości; ewentualnie wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadnione są zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przypomnienia, że przedmiotem sporu są wywodzone z art. 56 § 1 k.p. roszczenia powoda S. K. przeciwko P. [...] Spółce Akcyjnej Oddziałowi w [...] z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika, z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Inicjując rozważania na temat zasadności żądania pozwu, warto podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób zakończenia stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

W ocenie trafności decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu pracownika kluczową rolę odgrywa skonkretyzowanie przez pracodawcę stawianego pracownikowi zarzutu stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie powyższego przepisu. Z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa bowiem obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy 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 słusznością tejże decyzji. Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie panuje zgodny pogląd, że wskazanie przyczyny uzasadniającej decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy nie jest zwykłą formalnością, lecz wywołuje doniosłe skutki prawne. W razie bowiem zakwestionowania przez pracownika czynności pracodawcy polegającej na wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę, postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych tą przyczyną. Również ta

sama przyczyna powinna być podana zakładowej organizacji związkowej w wypadku zasięgania opinii w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 k.p.). Sąd Najwyższy w swych orzeczeniach wielokrotnie oceniał ratio legis art. 30 § 4 k.p. Między innymi w wyroku z dnia 5 maja 2003 r., I PK 446/02 (Wokanda 2004 nr 7-8, s. 42), podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Podobnie w wyroku z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00 (OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595), Sąd Najwyższy zauważył, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym i stąd ustawodawca zakłada, że ujęcie przyczyn - wskazanych w sposób ogólny w tym przepisie - w piśmie pracodawcy będzie konkretne i w miarę precyzyjne, tak by umożliwiało ono pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego sporu.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że pracodawca może w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazać kilka (więcej niż jedną) przyczyn wypowiedzenia. Jeżeli spośród kilku podanych przyczyn wypowiedzenia uzasadniona okaże się tylko jedna, może ona stanowić wystarczającą podstawę do uznania przez sąd pracy w sprawie wszczętej w wyniku odwołania pracownika od wypowiedzenia, że wypowiedzenie było zgodne z prawem i uzasadnione (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 312/00, LEX nr 551016; z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265; z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 35 z glosą A. Wypych - Żywickiej, GSP-Przegląd Orzecznictwa 2008 nr 1, s. 135-140; z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, LEX nr 686795; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 10, s. 541-545 z glosą B. Bury, OSP 2017 Nr 6, poz. 63; z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975).

Zauważa się, że również w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) możliwe jest wskazywanie kilku przyczyn, które pracodawca kwalifikuje jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, a dla zgodności z prawem takiego oświadczenia woli wystraczające jest wykazanie przez pracodawcę przynajmniej jednej z nich. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg należy postrzegać w kategorii

minimalistycznego warunku, jaki powinien być spełniony przez pracodawcę przy wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, decydującego o ważności złożonego przezeń oświadczenia woli. Zatem nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca rozwiązując z umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazał większą liczbę zarzutów, z których tylko jeden może okazać się prawdziwy i tym samym będzie uzasadniać zgodność z prawem rozwiązania stosunku zatrudnienia. Obowiązkiem sądu pracy jest badanie każdej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn odrębnie i dokonanie jej oceny przy uwzględnieniu bezprawności zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy, zawinienia obejmującego zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Dla zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest konieczne udowodnienie przez pracodawcę wszystkich wskazanych przez niego przyczyn zwolnienia pracownika. Dla oceny prawidłowości zastosowanego trybu rozwiązania stosunku zatrudnienia nie ma też znaczenia ustalanie proporcji przyczyn uznanych przez sąd pracy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w relacji do wszystkich przyczyn ujętych w oświadczeniu woli pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173; z dnia 12 lipca 2017 r., III PK 115/16, LEX nr 2350661 i z dnia 24 października 2018 r., II PK 188/17 (LEX nr 2573404).

Pozwany w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powodem na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wskazał jako przyczyny: (-) rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, przez podważanie decyzji dyrektora generalnego, jako przełożonego, co do obsadzenia stanowiska kierownika posterunku energetycznego W., (-) prowadzenie własnej polityki personalnej z naruszeniem praw i obowiązków i udzielonego mu pełnomocnictwa, (-) odmowę wykonania polecenia służbowego w zakresie wręczenia w dniu 1 sierpnia 2018 r. R. M. angażu na stanowisko kierownika posterunku energetycznego W., (-) rażąco naruszające zasady współżycia zachowania i wypowiedzi, które przez dobrane słowa, poniżające, wulgarne i obraźliwe, ton i ekspresję ich formułowania, a także towarzyszące temu działania kierowane do innych pracowników, jak i przez

formułowanie gróźb, tak działania na szkodę pracodawcy, jak i do osoby dyrektora, co doprowadziło do utraty zaufania do powoda.

Sądy obu instancji słusznie odniosły się do każdej z tych przyczyn z osobna, wykluczając prawdziwość trzech pierwszych i potwierdzając trafność czwartej. Istnienie choćby jednej zasadnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może czynić oświadczenie woli pracodawcy zgodnym z prawem, ale tylko wtedy, gdy spełnione są wszystkie wymienione w tym przepisie przesłanki kwalifikacyjne zachowania pracownika.

Podkreślić wypada, że art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zawiera niedookreślone zwroty, którym konkretną treść nadaje praktyka. Posłużenie się przez ustawodawcę przepisem o charakterze klauzuli generalnej nie sprzyja bowiem formowaniu generalnych tez (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2003 r., I PK 393/02, LEX nr 583948.). Podstawowe obowiązki pracownicze oraz ciężkie ich naruszenie to kategorie prawne, które mogą być dookreślone tylko z uwzględnieniem okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Odnosnie do zachowania pracownika uzasadniającego rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w trybie powołanego przepisu, powinno być ono bezprawne, zawinione i naruszające lub zagrażające interesom pracodawcy. Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej ocenie podlega, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność stanowi element przedmiotowy kwalifikacji danego zachowania. Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a w dalszej kolejności - czy jego naruszenie ma charakter ciężki.

Ustawodawca nie wartościuje podstawowych obowiązków pracowniczych. Wszystkie one (każdy z nich) mają na gruncie powołanego przepisu takie samo (jednakowe) znaczenie. Normatywnie do podstawowych obowiązków pracownika zaliczony został *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 k.p.). Tym samym zakres podstawowych obowiązków jest kategorialnie zróżnicowany wedle kryterium branżowego (resortowego,

zawodowego) i zakładowego, a nadto (a może przede wszystkim) zindywidualizowany przez rodzaj świadczonej pracy.

Sąd Najwyższy w bogatym orzecznictwie wyrażał niezmiennie pogląd, że zakres podstawowych obowiązków pracowniczych związany jest z rodzajem świadczonej pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 337 z glosą M. Zielenieckiego, GSP-Przegląd Orzecznictwa 2006 nr 2, s. 183-192 i z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 3). Trzeba bowiem pamiętać, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Rodzaj pracy, do jakiej wykonywania zobowiązał się pracownik, powinien być określony w akcie kreującym stosunek pracy i doprecyzowany w pisemnym zakresie czynności, a także w drodze poleceń pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, Monitor Prawa Pracy 2004 nr 4, poz. 7). Z zobowiązaniem pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych powinności, których źródłem są przepisy aktów prawnych z zakresu prawa pracy, a nawet zwyczaj zakładowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 345). Niektóre z tych obowiązków precyzują wymagania, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca (zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym). Inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej jaką jest stosunek pracy. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały skatalogowane w art. 100 k.p., chociaż w sposób niepełny, o czym świadczy użyty w § 2 tego przepisu zwrot "w szczególności". Artykuł 100 k.p. określa przy tym pewną hierarchię obowiązków pracowniczych. Bezpośrednim nawiązaniem do art. 22 § 1 k.p. jest art. 100 § 1 k.p., który doprecyzowuje, że praca, do jakiej zobowiązał się pracownik, powinna być wykonywana sumiennie i starannie, a ponadto - skoro ma się ona odbywać pod kierownictwem pracodawcy - pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych. Wymienione w § 2 art. 100 k.p. szczegółowe obowiązki odnoszą się zaś do najważniejszych aspektów wykonywania zobowiązania pracowniczego.

W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca wprowadził zarzucił powodowi między innymi odmowę wykonania polecenia służbowego w zakresie wręczenia w dniu 1 sierpnia 2018 r. R. M. angażu na stanowisko kierownika posterunku energetycznego W., jednak według ustaleń Sądów obu instancji, polecenie takie w rzeczywistości nie zostało wydane. Wypada zauważyć, że zgodnie z art. 398³ § 3 oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku. W konsekwencji tego, nie może się ostać kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 k.p., jako sformułowany w oderwaniu od dokonanych przez Sądy orzekające ustaleń faktycznych będących podstawą zaskarżonego wyroku.

Jak wskazano wyżej, Sądy obu instancji uznały za udowodnione przez pozwanego jedynie to zachowanie powoda wskazane w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, jakim było rażąco naruszające zasady współżycia zachowania i wypowiedzi, które przez dobrane słowa, poniżające, wulgarne i obraźliwe, ton i ekspresję ich formułowania, a także towarzyszące temu działania kierowane do innych pracowników, jak i przez formułowanie gróźb, tak działania na szkodę pracodawcy, jak i do osoby dyrektora, co doprowadziło do utraty zaufania do pracownika.

W kwestii utraty zaufania pracodawcy do pracownika należy podkreślić, że nie każdy jej przypadek może być uznany za uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę, zwłaszcza w trybie dyscyplinarnym. Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty do pracownika zaufania koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538). Zwłaszcza współpraca osób wykonujących funkcje kierownicze w przedsiębiorstwie wymaga wzajemnego zaufania. Niezbędnym warunkiem efektywnego zarządzania jest zaufanie do osób na

stanowiskach kierowniczych. W doktrynie podkreśla się, że w gospodarce spółek opartej na wiedzy i zaawansowanej technologii wzrosło znaczenie zaufania, jako dobra niezwykle cennego w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Zaufanie staje się w takich warunkach aktywem niematerialnym przedsiębiorstwa generującym wartość. Praktycy często postrzegają zaufanie jako kluczowy czynnik sukcesu (Joanna Paliszkiewicz, *Zaufanie w zarządzaniu*, PWN 2013). Podzielając te konstatacje, Sąd Najwyższy uznał, że zaufaniu w relacjach kadry kierowniczej należy przypisać duże znaczenie ekonomiczne, determinujące wykładnię przepisów dotyczących rozwiązania stosunków pracy. Zaufanie opiera się na przekonaniu, że na pracy danej osoby można polegać, gdyż wykonuje ona swoje obowiązki starannie i sumiennie, swoją przyszłość zawodową wiąże z aktualnym pracodawcą oraz jest lojalna wobec niego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2018 r., II PK 75/17, LEX nr 2484681).

W niniejszym przypadku pracodawca upatrywał przyczyn utraty zaufania pozwanego do powoda w jego rażąco naruszającym zasady współżycia społecznego zachowaniu i wypowiedziach.

Prawdą jest, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, zakłócenie spokoju i porządku w miejscu pracy, lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do przełożonych oraz kwestionowanie ich kompetencji uznawane są za przejaw ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 297).

Opisane w oświadczeniu woli pozwanego zachowania powoda należy analizować w kontekście powoływanego w skardze kasacyjnej art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Przepis ten ustanawia, jako jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych, obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Ustawodawca posłużył się zatem klauzulą generalną, mającą swoje historyczne ugruntowanie. Klauzule generalne są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych.

Artykuł 100 § 2 pkt 6 k.p. upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie pracownika stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego (ze sformułowaniem owych zasad). Stosowanie powołanego przepisu pozostaje więc w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tegoż przepisu.

W doktrynie prawa pracy zauważa się, że próba określenia treści zasad współzycia społecznego z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. nie należy do łatwych. Literatura z zakresu prawa pracy nie poświęca szczególnej uwagi próbom ustalenia ich znaczenia. Zainteresowaniem cieszy się raczej konstrukcja zasad współzycia społecznego, do których odwołuje się treść art. 8 k.p., stanowiąca środek kontroli wykonywania prawa podmiotowego. Wyznaczenie zasadom w art. 8 k.p. roli granic wykonywania prawa podmiotowego różni je od zadań, jakie pełnią zasady przywołane w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Schematycznie te ostatnie uważa się za reguły pozaprawne określające właściwe zachowanie się podmiotu w stosunku do innych zatrudnionych u pracodawcy. Postrzega się je jako normy moralne, obyczajowe panujące w danej społeczności zakładowej, podlegające zmianom w zależności od miejsca i czasu. Niektórzy z autorów dla lepszego zobrazowania owych zasad podejmują próby ich wskazania, określenia. I tak, uprzejme traktowanie i odnoszenie się do współpracowników i przełożonych, kulturalne zachowanie w miejscu pracy, zaniechanie kłótni, bójek, awantur mogących zakłócić normalny tok pracy, udzielanie pomocy współpracownikom, postrzegane jest jako zachowanie zgodne z zasadami współzycia społecznego, czego nie można przypisać wulgarnemu odnoszeniu się do współpracowników (Alina Wypych-Żywicka, Naruszenie zasad współzycia społecznego z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04, GSP-Prz.Orz. 2007 nr 1, s. 159-164).

Zasady współzycia społecznego, których pracownik powinien przestrzegać, nie zostały też zdefiniowane w judykaturze. W orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że naruszenie przez pracownika zasad współzycia społecznego może polegać na wulgarnym odnoszeniu się do współpracowników lub osób trzecich, używaniu

wobec nich siły fizycznej, nawet w celu wymuszenia prawidłowego wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 1987 r., I PRN 27/87, Służba Pracownicza 1988 nr 2, s. 26). W wyroku z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17 (LEX nr 2590753) Sąd Najwyższy uznał jednak za naruszające zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy także zachowanie pracownika wobec współpracowników i zastępcy dyrektora pozwanego, mające charakter wyzywający, niegrzeczny oraz obraźliwy w stosunku do jego adresatów, mimo że w jego przebiegu nie zostały użyte słowa niecenzuralne. Zdaniem Sądu Najwyższego, opisane zachowania stanowią przy tym zagrożenie dla interesów pozwanego, ponieważ ich tolerowanie byłoby naruszeniem jednego z podstawowych obowiązków pracodawcy określonego w art. 94 pkt 10 k.p., polegającego właśnie na wpływaniu na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Z kolei w wyroku z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97 (OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 400) Sąd Najwyższy zakwalifikował z punktu widzenia art. 100 § 2 pkt 6 k.p. postępowanie pracownika stwarzające napięcia, konflikty i zagrożenie spokoju.

Wypada zauważyć, że w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. mowa jest o przestrzeganiu zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Pojęciem zakładu ustawodawca posłużył się także w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. ustanawiającym obowiązek pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ustawodawca nieprzypadkowo sformułował obowiązek pracownika dbałości o "dobro zakładu pracy" rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy, który tym samym jest wspólną wartością, "dobrem" nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników. Działania pracownika godzące w tę wspólną wartość stanowią naruszenie obowiązku przewidzianego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/06, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 4, z glosami: J. Czerniak-Swędzioł w OSP 2007 nr 7-8, poz. 96 i A. Musiały w PiP 2007 nr 12, s. 135; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 90; z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Podobnie też w art. 94 pkt 10 k.p. oraz art. 100 § 2 pkt 6 k.p. odniesiono obowiązek pracodawcy wpływania na kształtowanie zasad

współzycia społecznego oraz obowiązek pracownika przestrzegania tych zasad - do zakładu pracy jako wspólnego dobra pracodawcy i zatrudnionych pracowników. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08 (OSNP 2009 nr 23-24, poz. 311) wyrażono jednak pogląd, że wynikający z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje również powstrzymywanie się poza miejscem i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy.

W rozpoznawanej sprawie naruszenie przez powoda zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy polegało w przekroczeniu granic dozwolonej krytyki przełożonego.

Generalnie należy stwierdzić, że pracownikowi przysługuje prawo do krytyki pracodawcy. Prawo to może być wywodzone, przede wszystkim, z art. 54 ust. 1 Konstytucji RP. Stanowi on, że każdemu zapewnia się wolność wyrażania swoich poglądów. Także art. 10 Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284) stanowi, że każdy ma prawo do wolności wyrażania opinii. Podobnie przyjęto w art. 19 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167). Zasada wolności słowa ma więc także zastosowanie do stosunków pracy, w tym do krytyki pracodawcy. Prawo do krytyki pracodawcy nie jest jednak prawem niczym nieograniczonym. Dozwolona krytyka pracodawcy musi pozostawać w zgodzie z obowiązującym porządkiem prawnym, zasadami współzycia społecznego i dobrymi obyczajami (S. W. Ciupa, Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, *Monitor Prawniczy* 2002 nr 20, s. 925).

Nasuwa się pytanie, czy i w jaki sposób pracownik może publicznie krytykować swojego przełożonego, nie naruszając przy tym pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy i nie godząc w jego interesy. Problem ten był przedmiotem bardzo wielu orzeczeń Sądu Najwyższego, w których jako zasadę przyjmuje się, że pracownik może otwarcie i krytycznie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy (wyrok z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 139), bowiem ma nie tylko prawo, ale także obowiązek

przeciwdziałania złu, które obserwuje na terenie zakładu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975 nr 7-8, poz. 124). Powinien to jednak czynić we właściwej formie, gdyż nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy musi mieścić się w granicach porządku prawnego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319; z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 487; z dnia 2 września 2003 r., I PK 389/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 309; z dnia 2 października 2003 r., I PK 412/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 317; z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 173/03, Monitor Prawniczy 2004 nr 19, s. 905; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243 oraz z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 257/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 43; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2006 Nr 4, poz. 16, z glosą A. Nowaka). Zdaniem Sądu Najwyższego, krytyka podjęta w interesie publicznym, nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego, nie może pociągnąć dla pracownika ujemnych skutków. Inaczej sprawa wygląda, gdy krytyka jest podyktowana względami osobistymi i przejawia się w formie obraźliwej napaści osobistej (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1952 r., C 2556/52, PiP 1953 nr 7, s. 128). W szczególności nie jest dopuszczalna krytyka, która opiera się na faktach niezgodnych z prawdą i na nieuzasadnionych plotkach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1960 r., I CR 634/59, OSNPG 1961 nr 4, poz. 18), a stawiane przez pracownika pod adresem przełożonych krytyczne opinie nie mogą sprowadzać się do zarzutów gołosłownych i dążyć w sposób umyślny (świadomy) do ich zniesławienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1984 r., I PR 34/84, OSPiKA 1985 nr 9, poz. 161, z glosą A. Nowaka). Troska o interesy pracodawcy nie może usprawiedliwiać nagannego postępowania pracownika polegającego na obrażaniu jego kierownika i przypisywaniu mu cech poniżających go w opinii publicznej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 296/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 114). Za zachowanie "przekraczające granice dozwolonej krytyki" Sąd Najwyższy uznaje zwłaszcza znieważenie przez pracownika członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNAPiUS nr 24, poz. 487 i z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243),

wywieszanie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec organów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 420) oraz lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do pełnomocnika pracodawcy, kwestionowanie jego kompetencji i bezpodstawne zarzucenie mu popełnienia nadużyć w pobieraniu zaliczek i wywożeniu pieniędzy za granicę z pominięciem systemu bankowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 297). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06 (OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008, z glosą J. Jankowiaka) uznano, że przekroczenie granic dozwolonej krytyki polegające na upublicznieniu zarzutów, które częściowo się nie potwierdziły, może co prawda stanowić przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powodu utraty do niego zaufania i niemożliwości dalszej współpracy, jednakże nie musi być równoznaczne z ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, jeśli nie można pracownikowi przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania w sposób zagrażający interesom pracodawcy. Wobec tego nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) udzielenie przez pracownika wywiadu prasowego, w którym poddał krytycznej ocenie zachowanie członka organu pracodawcy, o ile pracownik zachował odpowiednią formę wypowiedzi a jego zachowaniu nie można przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania zagrażającego interesom pracodawcy lub narażającego go na szkodę.

Podsumowując dotychczasowy dorobek orzecznicy, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13 (LEX nr 1448689) skonstatował, że pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do whistleblowingu, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy - art. 100 § 1 pkt 4 k.p.), a także na

przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Pracownik nie może pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli. Chodzi przy tym o obowiązki pracownicze, a więc obowiązki pracownika wobec pracodawcy, a nie wobec osób fizycznych reprezentujących pracodawcę. "Dozwolona krytyka" musi cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą. Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest "dobra wiara" pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy.

Ocena prawnopracowniczej odpowiedzialności z tytułu przekroczenia granic dozwolonej krytyki przełożonego, będącej naruszeniem obowiązków pracowniczych (wobec pracodawcy), powinna uwzględniać zasady ochrony dóbr osobistych (art. 23, 24 i 43 k.c.). Przedstawienie przez pracownika krytycznych ocen musi odbywać się z poszanowaniem dóbr osobistych pracodawcy lub działających w jego imieniu osób, a do naruszenia tych dóbr może dojść tylko wyjątkowo w wyniku wypowiedzi wartościującej (ocennej), jeżeli nie znajduje ona oparcia w prawdziwym, ocenianym zdarzeniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2005 r., V CK 314/05, LEX nr 186727). Pracownik powinien dochować należytej staranności i rzetelności przy ocenie prawdziwości faktów, które mają posłużyć do sformułowania krytycznych wypowiedzi. Tylko wówczas można przyjąć, że działał on w dobrej wierze, w usprawiedliwionym interesie pracodawcy.

Konkludując, można stwierdzić, że w swoich dotychczasowych rozstrzygnięciach Sąd Najwyższy przyjmuje dopuszczalność krytyki pracodawcy, o ile jest wyrażona w odpowiedniej formie i nie jest działaniem zagrażającym interesom pracodawcy lub narażającym go na szkodę. Podobnie rozstrzygał też Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (wyrok z dnia 6 marca 2001 r. Sprawa C-274/99 P, Bernard Connolly przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich LexPolonica nr 378455), uznając, że urzędnicy i inni pracownicy Wspólnot Europejskich korzystają z prawa do wolności wyrażania opinii nawet w dziedzinach objętych zakresem działalności instytucji Wspólnoty. Wolność ta obejmuje

wyrażanie, ustnie bądź na piśmie, opinii, które są odmienne lub są sprzeczne z prezentowanymi przez instytucję zatrudniającą. W sprawach tego rodzaju wypowiadał się także (w oparciu o art. 10 Konwencji Europejskiej) Europejski Trybunał Praw Człowieka. W orzeczeniu z dnia 29 lutego 2000 r., *Fuentes Bobo przeciwko Hiszpanii*, jednoznacznie przyjęto, że pozostawanie w stosunku pracy nie pozbawia prawa do krytyki pracodawcy (J.C. Kamiński: *Swoboda wypowiedzi w orzeczeniach Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu*, Zakamycze 2006, s. 552-557). W innym orzeczeniu Trybunał stwierdził niedopuszczalność ostrej krytyki pracodawcy bez przywołania faktów i dowodów, które mogłyby ją uzasadniać. Uznał natomiast dopuszczalność uzasadnionej krytyki będącej głosem w ważnej sprawie publicznej (*De Diego Nafia przeciwko Hiszpanii* wyrok z dnia 14 marca 2002 r., J.C. Kamiński: *Swoboda wypowiedzi...*, s. 557-564). W orzeczeniu z dnia 12 września 2011 r. (*Palomo Sanchez i inni przeciwko Hiszpanii*, skargi nr 28955/06, 28957/06, 28959/06 i 28964/06, [w:] M.A. Nowicki, *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2011*, LEX 2012, s. 398) Europejski Trybunał Praw Człowieka wyjaśnił, że stosunki pracy muszą być oparte na wzajemnym zaufaniu, jeżeli mają przynosić korzyści. Nawet jeżeli wymóg działania w dobrej wierze w kontekście umowy o pracę nie oznacza bezwzględnego obowiązku lojalności względem pracodawcy, to określone sposoby manifestowania prawa do wolności wypowiedzi, które mogą być uprawnione w innych kontekstach, nie są uprawnione w kontekście stosunków pracy. Ponadto atak na poważanie jednostek przez stosowanie rażąco wulgarnych lub obraźliwych wyrażen w środowisku pracowniczym, wobec destrukcyjnych skutków takiej praktyki, jest szczególnie poważną formą nieprawidłowego zachowania uzasadniającą poważne sankcje. Jednocześnie Trybunał zwrócił uwagę na konieczność upewnienia się, czy sankcja zwolnienia z pracy za krytykę pracodawcy jest proporcjonalna w okolicznościach danej sprawy.

Wracając do regulacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. trzeba podkreślić, że bezprawność zachowania pracownika (także ta polegająca na przekroczeniu granic dozwolonej krytyki pracodawcy) nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Określenie "ciężkie naruszenie" należy

tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania (zaniechania).

Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy.

W orzecznictwie początkowo wskazywano na konieczność wystąpienia po stronie pracownika "złej wiary" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319), "znacznego stopnia winy w niedopełnieniu obowiązków" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81), a dopiero później wypracowano tezę, zgodnie z którą przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912). W rezultacie lekkomyślność lub zwykłe niedbalstwo daje powód jedynie do wypowiedzenia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Wina umyślna polega na działaniu z zamiarem - bezpośrednim lub ewentualnym - naruszenia obowiązku. Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Niedbalstwo zachodzi zaś wtedy, gdy pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530; z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Występujące w orzecznictwie wyodrębnienie "rażącego niedbalstwa" zmusiło do jego zdefiniowania, a przede wszystkim nakreślenia cech

pozwalających na odróżnienie tego pojęcia od "zwykłego" niedbalstwa. Wskazano, że pracownik postępuje rażąco niedbale, jeśli całkowicie ignoruje następstwa swojego działania. Określenie to nie jest pełne bez uwzględnienia, że rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko powinny nakazywać szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242; z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114; z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800; z dnia 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08, LEX nr 1157553). Przedstawiony punkt widzenia upoważnia do stwierdzenia, że wyróżnienie - wśród zawinionych naruszeń obowiązków pracowniczych - kwalifikowanego, ze względu na zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rażącego niedbalstwa ma charakter zindywidualizowany. Znaczenie ma z jednej strony niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, kontekst sytuacyjny, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36).

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. W judykaturze jednolicie przyjmuje się, że ciężkie naruszenie obowiązków ma miejsce nawet wówczas, gdy istnieje samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Pogląd ten trzeba uzupełnić o stwierdzenie, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkody majątkowej oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak dyscyplina pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Orzecznictwie sądowe stoi też na

stanowisku, że przy spełnieniu pozostałych warunków, umowa może zostać rozwiązana w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku działania przeciwko innemu podmiotowi, jeśli prowadzi ono do utraty zaufania przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2006 r., II PK 348/05, LEX nr 567846). W niektórych przypadkach orzecznictwo odwołuje się do wartości niezwiązanych bezpośrednio z interesami pracodawcy - na przykład do społecznej szkodliwości czynu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1990 r., I PRN 7/90, LEX nr 83845), czy służebnej roli działalności pracodawcy wobec państwa i społeczeństwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163). W ujęciu całościowym trzeba stwierdzić, że dominujący kierunek interpretacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ekstensywny sposób chroni pracodawcę. Aspekt gwarancyjny przepisu w tym zakresie uległ wyraźnej deprecjacji. Usprawiedliwienia dla tego rodzaju tendencji należy poszukiwać w rozkładzie ryzyka, które obciąża zatrudniającego. W rezultacie, z punktu widzenia dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczające jest szeroko rozumiane zagrożenie interesów pracodawcy, nawet gdy realnie nie wyrządzono mu szkody.

Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283 oraz z dnia 5 listopada 2008 r., III SK 22/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 331).

Prawdą jest, że art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odwzorowuje zachowanie pracownika, nie nawiązuje natomiast do roli pracodawcy w naruszeniu obowiązków pracowniczych. Oznacza to, że punktem odniesienia pozostaje zachowanie zatrudnionego, a ewentualne nieprawidłowości po stronie pracodawcy co do zasady nie rzutują na przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Akceptowanie przez przełożonych uchybień nie usprawiedliwia

pracownika, jeśli dopuszcza się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2015 r., I PK 271/14, LEX nr 2026881). W wyroku z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 128/00 (OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 329), Sąd Najwyższy stwierdził, że dojdzie do wypełnienia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdy pracownik ciężko naruszył podstawowe obowiązki, nawet gdy inni pracownicy też im uchybili.

Analogicznie, zachowanie przełożonego z reguły nie zwalnia pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 r., I PK 39/12, LEX nr 1222144). Jak skonstatował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2017 r., III PK 161/16 (LEX nr 2427123), ewentualne naruszenie przez pracodawcę spoczywających na nim obowiązków jest co do zasady neutralne przy ocenie trafności rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Może być brane pod uwagę co najwyżej w przypadku nieumyślnego naruszenia obowiązków. Wówczas wpływa na kwalifikację stopnia niedbalstwa. Nie usprawiedliwia jednak pracownika działającego z zamiarem bezpośrednim albo ewentualnym.

Zaprezentowane rozważania na temat konieczności analizowania różnych racji oraz wartości należy odnieść także do problematyki przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, które jest powinnością obydwu strony stosunku pracy. Trzeba bowiem pamiętać, że z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. koresponduje art. 94 pkt 10 k.p. nakładający na pracodawcę obowiązek wpływania na kształtowanie tychże zasad. Mamy zatem do czynienia z ustanowieniem dla obydwu stron stosunku pracy obowiązku poszanowania zasad współżycia społecznego, podniesionego do rangi jednej z podstawowych powinności pracodawcy i pracownika, przy czym obowiązek pracodawcy jest dalej idący, gdyż polega nie tylko na przestrzeganiu, ale też na wpływaniu na kształtowanie tychże zasad. Pracodawca ma również obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracowników (art. 11¹ k.p.), przeciwdziałać wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k.p.), stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³ k.p.). Jego odpowiedzialność za atmosferę panującą wśród załogi zakładu jest więc wieloaspektowa. Obowiązek wpływania na kształtowanie w

zakładzie pracy zasad współżycia społecznego dotyczy przy tym nie tylko stosunków między pracodawcą a pracownikami, ale także wzajemnych relacji między pracownikami. W tym zakresie podmiot zatrudniający powinien zapewnić należyte wykonywanie przez pracowników ciążącego na nich obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego. Jak wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11 (OSNP 2013 nr 11-12, poz. 127), w stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy. Pracodawcę także wiąże zasada lojalności wobec pracownika, która wymaga niestosowania nadużyć w procesie kształtowania stosunków pracy. W stosunkach prawnych z zakresu prawa pracy szczególne znaczenie ma bowiem zobowiązanie stron stosunku pracy do respektowania zasady wzajemnego zaufania, która nakazuje wzajemną lojalność stron.

Powyższy pogląd nawiązuje do sformułowanej w orzecznictwie i literaturze zasady tzw. "czystych rąk", zgodnie z którą ten, kto sam narusza zasady współżycia społecznego, nie może - dla ochrony swoich interesów - powoływać się na naruszanie zasad współżycia przez inną osobę i żądać na ich podstawie odmowy udzielenia ochrony sądowej osobie, której prawo zostało naruszone (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 1969 r., I PR 274/69, LEX nr 1672963; z dnia 15 października 1969 r., I PR 274/69, LEX nr 1672963; z dnia 4 stycznia 1979 r., III CRN 273/78, LEX nr 8161; z dnia 13 czerwca 2000 r., V CKN 448/00, LEX nr 510984; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 632/12, LEX nr 1353432; z dnia 11 maja 2016 r., I PK 134/15, LEX nr 2050669). Podkreśla się przy tym, że zasadę tę należy stosować bez automatyzmu, lecz przy konieczności rozważenia całokształtu okoliczności sprawy i porównania zachowań stron oraz stopnia, w jakim każda z nich naruszała reguły uczciwego postępowania (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, LEX nr 794776; z dnia 5 lipca 2012 r., I PK 58/12, LEX nr 1365767; z dnia 11 maja 2016 r., I PK 134/15, LEX nr 2050669).

W rozpoznawanej sprawie Sady obu instancji przeprowadziły wszechstronną analizę zachowania powoda z punktu widzenia ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., mając na uwadze tak aspekty przedmiotowe, jak i podmiotowe takiej kwalifikacji.

Skarżący dla podkreślenia wagi zarzucanych powodowi naruszeń obowiązków pracowniczych akcentuje ich długotrwałość. W rzeczywistości całe zdarzenie dokonało w ciągu trzech dni między 30 lipca a 1 sierpnia 2018 r., w trakcie których rozegrała się batalia o obsadę stanowiska kierownika posterunku energetycznego w W.. W odniesieniu do tego zdarzenia w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy sformułowano cztery zarzuty mające stanowić podstawę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W ten sposób pozwany chciał wyeksponować wszystkie elementy świadczące o nacechowanym złą wolą, nagannym i szkodliwym zachowaniu powoda związanym z wyznaczeniem na wspomniane stanowisko innego pracownika niż wytypowany przez niego kandydat. Trzy z tych zarzutów okazały się bezzasadne. Wprawdzie dla uznania prawidłowości rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczające jest wykazanie trafności choćby jednej z podanych przyczyn zwolnienia dyscyplinarnego pracownika, jeśli jednak wszystkie wskazane powody zastosowania tegoż sposobu rozwiązania umowy o pracę dotyczą jednego zdarzenia, stwierdzenie bezzasadności części lub większości z nich rzutuje na całłościową ocenę postępowania pracownika.

Poza podnoszoną wcześniej kwestią rzekomej odmowy wykonania polecenia służbowego (to jest wręczenia R. M. nominacji na wakujące stanowisko), Sądy obu instancji uznały za nieprawdziwe zarzuty podważania decyzji dyrektora generalnego, jako przełożonego, co do obsadzenia stanowiska kierownika posterunku energetycznego W. oraz prowadzenia przez powoda własnej polityki personalnej z naruszeniem praw i obowiązków i udzielonego mu pełnomocnictwa.

Powód jako dyrektor rejonu energetycznego B. miał prawo zgłosić kandydata na wymienione stanowisko (przy czym ostateczna decyzja należała do dyrektora generalnego). Odpowiadał bowiem osobiście za wyniki rejonu, który nadzorował, a które zależały także od poziomu pracy kierowników poszczególnych posterunków. Zachowania powoda nie można kwalifikować jako prowadzenia własnej polityki kadrowej, skoro dysponował on pełnomocnictwem uprawniającym do zawierania, zmiany i rozwiązywania umów o pracę. Wprawdzie czynności te musiał uzgadniać z

dyrektorem generalnym, ale pełnomocnictwo zapewniało mu możliwość istotnego wpływania na politykę kadrową rejonu, którym kierował. Naruszenie tego uprawnienia mogłoby mieć miejsce, gdyby powód powierzył dane stanowisko lub zawarł umowę o pracę bez konsultacji z dyrektorem generalnym, co jednak nie nastąpiło w rozpoznawanej sprawie. W zakresie kompetencji powoda leżała więc możliwość składania wniosków kadrowych do dyrektora generalnego i do kwestionowania trafności decyzji swojego przełożonego w sytuacji nieuwzględnienia zgłoszonej kandydatury na wakujące stanowisko, zwłaszcza że w niniejszym przypadku dyrektor generalny nie miał zastrzeżeń do kompetencji A. Ż., kandydata powoda na kierownika posterunku energetycznego w W.. W trakcie rozmów z dyrektorem generalnym powód nie tyle zaś kwestionował decyzję przełożonego o powierzeniu tej funkcji R. M., ile negował tryb, w jakim dokonano wyboru kandydata na to stanowisko (to jest z pominięciem opinii powoda). Zgłaszając kandydata na tę funkcję i oponując przeciwko powierzeniu jej innej osobie, powód nie przekroczył swoich kompetencji, a jego zachowanie nie nosi cech bezprawności.

Powód przekroczył jednak granice dozwolonej krytyki i uchybił zasadom współżycia społecznego przez sposób, w jaki manifestował swoje zastrzeżenia do trybu obsady stanowiska kierownika posterunku energetycznego w W., co kieruje rozważania ku ostatniemu z postawionych mu zarzutów naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nasuwa się pytanie, czy naruszenie to nosi znamiona ciężkości w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Oczywiście obiektywnie nagannymi są ekspresja i ton wypowiedzi powoda w trakcie jego rozmów przeprowadzonych w dniach od 30 lipca do 1 sierpnia 2018 r. z dyrektorem generalnym spółki A. K., jego zastępcą M. K. oraz kierownikiem działu kadr B. T. (o których przebiegu dowiedzieli się inni pracownicy), a zwłaszcza używanie wulgaryzmów i formułowanie obraźliwych dla przełożonego słów. Zachowanie takie pozostaje bezprawne i zarazem szkodliwe dla pracodawcy, gdyż narusza dyscyplinę w zakładzie pracy i podważa autorytet jego kierownictwa w oczach załogi. Pozostaje zastanowić się nad rodzajem winy powoda w owym naruszeniu obowiązków pracowniczych.

Zważywszy na ponad trzydziestoletni staż zatrudnienia powoda w pozwanej spółce, pełnienie przezeń kierowniczych funkcji w zakładzie, jego dotychczasowy, nienaganny, wręcz wyróżniający przebieg pracy zawodowej, a także fakt, że podejmując batalię o obsadę stanowiska kierownika posterunku energetycznego w W., powód działał w ramach swoich kompetencji i z troską o powierzenie tego stanowiska osobie, z którą będzie mógł współpracować i od której zaangażowania miały zależeć wyniki placówki w podległym powodowi rejonie energetycznym, nie sposób uznać, że powód celowo działał na szkodę pracodawcy. Prawdą jest, że zgłoszenie przez powoda kandydata na wakujące stanowisko nie było wiążące dla dyrektora generalnego, do którego należała ostateczna decyzja w tym zakresie. W tym przypadku powód i jego przełożony kierowali się innymi przesłankami co do wyboru kierownika posterunku energetycznego. Nieuwzględnienie przez dyrektora generalnego wniosku o powołanie na tę funkcję A. Ż. niewątpliwie zaskoczyło powoda, zwłaszcza, że taka sytuacja zdarzyła się po raz pierwszy. Jak słusznie zauważył Sąd drugiej instancji, narastające między powodem a dyrektorem generalnym napięcie na tym tle było efektem występującej po obu stronach konfliktu nieumiejętności lub braku woli prowadzenia dialogu. Nawet jeśli wysunięcie przez powoda kandydatury na funkcję kierownika posterunku nie wiązało dyrektora generalnego, to zważywszy na dotychczasową praktykę odnośnie do sposobu obsady tego rodzaju stanowisk i potrzebę zapewnienia właściwej współpracy między powodem (jako dyrektorem rejonu energetycznego) i podległymi mu kierownikami posterunków, można było oczekiwać od dyrektora generalnego, że – kierując się zasadami współżycia społecznego w zakładzie pracy - przed powierzeniem wakującego stanowiska innemu kandydatowi omówi tę sprawę z powodem. Tymczasem mimo okazywanego zaangażowania w obsadę stanowiska kierownika posterunku energetycznego w W., powód został postawiony przed faktem dokonanym, gdyż decyzję o powierzeniu tej funkcji innej osobie podjęto bez uprzedzenia i zakomunikowano mu za pośrednictwem kierownika działu kadr. Reakcja powoda na zaistniałą sytuację była oczywiście niewspółmierna, jednak ma rację Sąd Okręgowy, konstatując, że z uwagi na opisane okoliczności zdarzenia nie można przypisać powodowi kwalifikowanej postaci winy w zarzucanym mu zachowaniu. W konsekwencji tego, należy uznać, że zachowanie

powoda nie spełnia jednej z koniecznych przesłanek definicji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Czyni to zasadnymi roszczenia pozwu wywodzone z art. 56 § 1 k.p. Mając wszak na uwadze przebieg zdarzenia i jego konsekwencje dla ewentualnej dalszej współpracy powoda z kierownictwem spółki, Sady obu instancji słusznie orzekły o przyznaniu powodowi odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej strony pozwanej. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto stosownie do art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

a.s.