

Wyrok z dnia 8 grudnia 2005 r.

I PK 103/05

1. W razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na okres próbny pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Sąd pracy może oceniać takie wypowiedzenie co do jego zgodności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

2. Wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 grudnia 2005 r. sprawy z powództwa Wioletty Anny C. i Jacka K. przeciwko P. Oddziałowi Regionalnemu Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Ł. o zapłatę, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łomży z dnia 8 grudnia 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził na rzecz strony pozwanej od każdego z powodów kwoty po 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 30 września 2004 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łomży oddalił powództwo Wioletty Anny C. przeciwko P. Oddziałowi Regionalnemu Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Ł. o zasądzenie kwoty 1.600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 5.400 zł tytułem odszkodowania za naruszenie podstawowych

obowiązków pracodawcy i działania mające znamiona mobbingu oraz kwoty 5.400 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu i dyskryminację. Wyrokiem tym Sąd Rejonowy zasądził od tej samej strony pozwanej na rzecz powoda Jacka K. kwotę 1.800 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów, oddalił natomiast jego powództwo w zakresie żądania zasądzenia kwot po 5.400 zł tytułem odszkodowania za naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy i działania mające znamiona mobbingu oraz z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie zostali zatrudnieni u strony pozwanej na podstawie umów o pracę na okres próbny od 18 marca 2004 r. do 17 czerwca 2004 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód został zatrudniony na stanowisku starszego inspektora-operatora danych wniosków, z wynagrodzeniem 1.800 zł, a powódka na stanowisku inspektora do spraw informacji, z wynagrodzeniem 1.600 zł miesięcznie. W dniu 29 kwietnia 2004 r. pracodawca rozwiązał z powodami umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 15 maja 2004 r. Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było zgodne z przepisami prawa pracy, a w szczególności z art. 32 k.p. Uzasadnienie wypowiedzenia wymagane jest jedynie w razie wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony. Do samej istoty umowy na okres próbny należy sprawdzenie przez pracodawcę przydatności pracownika do dalszej pracy, a przy negatywnej ocenie - rezygnacja z zawarcia kolejnych umów, bądź nawet rozwiązanie umowy na okres próbny z zachowaniem właściwej procedury. Nie oznacza to, że pracownik zatrudniony na okres próbny nie podlega ochronie prawa pracy, jednakże podnoszone przez powódkę okoliczności dotyczące zasadności wypowiedzenia nie mogły mieć wpływu na ocenę jego zgodności z przepisami. Sąd Rejonowy uznał natomiast za zasadne powództwo Jacka K. w zakresie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów, gdyż powód z racji pełnionej funkcji radnego podlegał szczególnej ochronie na podstawie art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.).

Oddalenie powództw o zasądzenie odszkodowania za działania mobbingowe Sąd Rejonowy uzasadnił tym, że zachowanie pracodawcy w tym zakresie musi być analizowane szczególnie wnikliwie i uwzględniać, nie tylko oceny osobiste i zależne wyłącznie od wrażliwości konkretnego pracownika, ale również ich obiektywny wymiar dający się skonfrontować z odczuciami pozostałych pracowników. Analizując

zeznania świadków, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że twierdzenia powodów opierają się w dużej mierze na ich indywidualnych odczuciach wynikających z osobistej wrażliwości i nie mają potwierdzenia w ocenie innych pracowników, a ponadto w zachowaniu pracodawcy nie sposób doszukać się znamion mobbingu. Nikt poza powodami nie zauważył, by powodowie byli traktowani w jakikolwiek sposób odmiennie, w szczególności gorzej, czy mniej życzliwie. Świadkowie zwrócili równocześnie uwagę, że powodowie - w szczególności powódka - byli pracownikami konfliktowymi i trudnymi we współpracy. Powodowie podeszli do wykonywania swych zadań poważnie oraz z pełną świadomością swych praw. Taka postawa co do zasady powinna zasługiwać na aprobatę, ale w kontekście stosunków panujących w miejscu zatrudnienia musiała wywołać konflikt. Powodowie nie odnaleźli się w tych stosunkach, nie potrafili - w przeciwieństwie do innych pracowników - podporządkować trybu swojego życia rygorom narzuconym przez pracodawcę. Dla Sądu pierwszej instancji istotne było ustalenie, że pod względem czasu pracy w godzinach nadliczbowych powodowie nie byli traktowani gorzej niż inni pracownicy. Praca po godzinach, dyspozycyjność oraz odpowiedzialność za terminowe wywiązywanie się z powierzonych zadań stanowi zwyczajny tryb pracy u strony pozwanej i podlegają im w równej mierze wszyscy pracownicy. Inni pracownicy traktowali to jako element odpowiedzialności za sprawne działanie Agencji i podporządkowanie się im uznawali za naturalną konsekwencję podjętego zatrudnienia. Sąd Rejonowy nie dopatrył się znamion mobbingu w podnoszonych przez powodów zarzutach określanych przez nich jako wydawanie poleceń (działań) sprzecznych z prawem. Sąd uznał, że „nie jest kompetentny do rozstrzygania kwestii ewentualnych naruszeń prawa występujących w wewnętrznych działaniach poszczególnych instytucji”. W zebranych materiale dowodowym nie znalazły potwierdzenia zarzuty powodów, że podstępnie próbowano obciążyć ich odpowiedzialnością za niewłaściwe przeprowadzenie akcji kolczykowania bydła, uchybienia w zakresie przyjmowania i stemplowania wniosków oraz nieprawidłowościami w prowadzeniu kasy. W ocenie Sądu Rejonowego, powodowie nie dowiedli, że pracodawca podjął jakiegokolwiek działania mające na celu ich szykanowanie, bądź dręczenie. Pracowali oni na identycznych zasadach, jak pozostali pracownicy, a pośpiechu i nawału pracy towarzyszącego funkcjonowaniu Agencji w tamtym okresie nie sposób kwalifikować jako działania o znamionach mobbingu. Sąd Rejonowy nie dopatrył się również elementów mobbingu w sposobie kierowania powodów na szkolenia, w charakterze przydzielanej im pracy i w warunkach pracy

stworzonych przez pracodawcę, gdyż powodowie pracowali na podobnych zasadach i w identycznych warunkach, jak pozostali pracownicy, którzy nie odczuli żadnych sztykan w miejscu wykonywania pracy. Sąd wskazał, że zarzuty dyskryminacji w zatrudnieniu opierają się na tych samych okolicznościach co zarzuty dotyczące mobbingu. Sąd nie dopatrył się jakichkolwiek przejawów dyskryminacji z racji na ich płeć, wiek, religię, czy też z uwagi na jakąkolwiek inną okoliczność.

Wyrokiem z dnia 8 grudnia 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łomży oddalił apelacje obojga powodów oraz strony pozwanej. Sąd Okręgowy uznał apelację powodów za bezzasadną, gdyż Sąd Rejonowy zebrał wyczerpujący materiał dowodowy, a na jego podstawie dokonał prawidłowych ustaleń, które Sąd Okręgowy zaakceptował. Roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest niezasadne. Zasadność wypowiedzenia wymagana jest jedynie w razie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, a przepisy Kodeksu pracy nie ustanawiają takiej ochrony w przypadku umów terminowych, w tym umów o pracę na okres próbny. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane powódce na piśmie, a zatem jest zgodne z art. 30 § 3 k.p. Za bezzasadny uznał Sąd Okręgowy zarzut powódki naruszenia art. 32 § 1 pkt 1 k.p., gdyż przepis ten stwarza możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny i nie formułuje żadnych warunków, które muszą być spełnione dla jego dokonania. Wypowiedzenie umowy terminowej nie może nastąpić wbrew zasadom współżycia społecznego, ale z reguły nie ma takiej sprzeczności, gdyż pogląd przeciwny prowadziłby do przekreślenia celu oraz społecznego sensu umowy o pracę na okres próbny. Umowa ta służy bowiem sprawdzeniu przez pracodawcę w okresie próbnym przydatności pracownika na określonym stanowisku. Ocena ta polega na sprawdzeniu umiejętności pracownika w zakresie przypisanych mu zadań, perspektyw rozwoju zawodowego istotnego z punktu widzenia pracodawcy oraz umiejętności współpracy z innymi pracownikami. Powoduje to, że co do zasady nie można podnosić zarzutu nadużycia prawa w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny. Konflikt, który pojawił się między powódką a jej przełożonym i niektórymi innymi pracownikami stwarzał wątpliwości co do możliwości prawidłowej współpracy w przyszłości, a zatem prowadziło to do uznania, że nie będzie zawarta kolejna umowa o pracę. Uzasadnia to uznanie, że cel umowy o pracę na okres próbny nie zostanie spełniony, co doprowadziło do wypowiedzenia umowy. Nadto powódka nie wskazała żadnej szczególnej, nadzwyczajnej sytuacji życiowej dotyczą-

cej jej osoby, która uzasadniałaby stwierdzenie, że naruszono zasady współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że w stosunku do powodów nie doszło do stosowania mobbingu. Nie każde działanie pracodawcy niekorzystne dla pracownika jest bezprawne. Pracodawca może bowiem podejmować czynności dyscyplinujące, organizacyjne i motywujące, nawet błędne z punktu widzenia zasad pragmatycznego działania, które mimo to będą zgodne z prawem. Powodowie byli zatrudnieni niecałe dwa miesiące. Już to wskazuje na brak możliwości długotrwałego nękania i zastraszania pracownika. Powodowie nie czuli się zastraszeni, skoro kierowali pisma do dyrektora Oddziału Agencji, w których opisywali nieprawidłowe w ich ocenie działania kierownika. Jednakże, brak jest dowodów, że wobec powodów podejmowano działania mobbingowe, gdyż cechą nękania jest ustawiczność podejmowanych działań w postaci dręczenia, trapienia, niepokojenia, dokuczania, a zastraszanie to straszenie, przerażenie kogoś groźbami, wprowadzenie kogoś w stan długotrwałego strachu. Wyobrażenie powodów o sposobie wykonywania pracy, a zwłaszcza jej organizacji, były inne niż istniejący stan rzeczy. To z błędów organizacyjnych dotyczących sposobu przyjmowania wniosków, wymagań dotyczących dyspozycyjności, w znacznej mierze wynika twierdzenie powodów o stosowaniu mobbingu. Małe doświadczenie pracownicze powoda i brak takiego doświadczenia u powódki są przyczyną „nadinterpretacji” działań podejmowanych przez przełożonego i współpracowników. Z reguły zatrudnienie w ramach stosunku pracy narzuca szereg ograniczeń, w tym dotyczących dysponowaniem czasem. Zdarza się bowiem wydawanie przez pracodawców poleceń wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Nie można tego jednak uznać za naruszające godność lub inne dobra osobiste pracownika, jeżeli odbywa się to w odpowiedniej formie, a pracownik ma świadomość możliwości odmowy wykonania polecenia. Sąd pierwszej instancji uznał wprawdzie, że nie jest „kompetentny do rozstrzygnięcia kwestii ewentualnych naruszeń prawa występujących w wewnętrznych działaniach poszczególnych instytucji”, ale w istocie dokonał oceny działań pracodawcy w kontekście stosowania mobbingu, dyskryminacji, czy też naruszenia zasady równego traktowania. Dyskryminacja polega na różnicowaniu praw i obowiązków osób, które charakteryzują się taką samą istotną cechą. W tym zakresie powodowie podnieśli nierówne traktowanie co do warunków zatrudnienia (praca w godzinach nadliczbowych), dostępu do szkolenia oraz co do rozwiązania umowy o pracę. Pracę w godzinach nadliczbowych wykonywali także inni pra-

cownicy w stosunku, do których również sprawa nie była właściwie uregulowana. Powodowie nie byli jednak odmiennie traktowani przez kierownika od innych pracowników. Nieudzielenie urlopu w dniu 20 kwietnia 2004 r. nie może być uznane za nierówne traktowanie wobec możliwości skorzystania z urlopu na żądanie. Powodowie byli zatrudnieni na różnych stanowiskach, stąd też zróżnicowania w wynagrodzeniu nie można uznać za dyskryminację. Możliwe jest przeprowadzanie różnych szkoleń z różnymi pracownikami z przyczyn uzasadnionych obiektywnym interesem pracodawcy. Powodowie nie byli pomijani przy szkoleniu, odbyli ich kilka i były to takie same szkolenia, jak pracowników sezonowych. Rozwiązania stosunków pracy z powodami także nie można traktować jako dyskryminacji, a Sąd Rejonowy wskazał, jakie były jego przesłanki.

Kasację od tego wyroku wnieśli powodowie co do oddalenia ich apelacji. Zarzucili naruszenie: 1) art. 50 § 1 w związku z art. 32 § 1 pkt 1 oraz w związku z art. 8 k.p., polegające na wyrażeniu poglądu, że kwestia merytorycznej zasadności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na okres próbny nie podlega kontroli ze strony sądu pracy, a przez to rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, pomimo że gwarancyjny charakter klauzuli zasad współżycia społecznego służy kontroli wykonywania prawa podmiotowego, a zatem odnosi się do skuteczności złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przed upływem terminu, na jaki została zawarta, jeżeli nie zachodziły ku temu żadne racjonalne i prawdziwe przyczyny, skutkiem czego nie został zastosowany art. 18^{3e} k.p.; 2) art. 94³ § 2 i 3 k.p., wobec błędnego przyjęcia, że mobbing skierowany przeciwko pracownikowi przez okres nieprzekraczający dwóch miesięcy nie spełnia kryterium uporczywości i długotrwałości, pomimo że skutki w sferze osobistych przeżyć osoby poddanej mobbingowi zależne są przede wszystkim od osobistej wrażliwości oraz indywidualnych cech takiej osoby, a ustawowe pojęcie długotrwałości należy odnieść do okresu zatrudnienia pracownika poddanego przemocy psychicznej; 3) art. 11¹ w związku z art. 8 k.p. wynikające z wyrażenia poglądu, że żądania pracodawcy wykonywania przez powodów dodatkowej pracy w godzinach nadliczbowych bez wynagrodzenia i bez zapewnienia ekwiwalentnego czasu wolnego nie może być uznane za przejaw naruszenia przez pracodawcę godności i wolności osobistej powodów; 4) art. 18^{3a} w związku z art. 8 k.p., prowadzące do niezastosowania art. 18^{3d} oraz art. 133 i 134 k.p., wynikające z oceny równego traktowania i dyskryminacji wyłącznie

przez porównanie sytuacji powodów z sytuacją innych pracowników, a bez odniesienia do przepisów określających podstawowe prawa pracownicze, w tym czasu pracy i prawa do wynagrodzenia; 5) art. 382, art. 217 § 1 i 2, art. 227 i art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. oraz w związku z art. 300 k.p., wynikające z braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego zebranego przez Sąd pierwszej instancji, a mianowicie: a) pominięcie dowodów potwierdzających, że pracodawca narzucał powodom warunki pracy sprzeczne z normami prawa pracy, a polegające na żądaniu wykonywania pracy ponad ustawowy czas pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele bez wynagrodzenia przez co stosował niedozwolone metody wyzysku, b) pominięcie dowodów wskazujących, że pracodawca prowadził podwójną ewidencję czasu pracy, ukrywając rzeczywisty czas pracy powodów, c) pominięcie dowodów wskazujących, że powodowie nie mieli możliwości odmowy wykonywania pracy bez wynagrodzenia oraz wykonywania poleceń odnoszących się do czynności sprzecznych z wewnętrznymi uregulowaniami pracodawcy, d) pominięcie dowodów wskazujących, że przełożony stworzył nieformalne struktury zarządzania i wymagał od powodów podporządkowania poleceniom tak zwanych kierowników zmianowych, którzy w strukturze Powiatowego Biura Agencji nie byli przewidziani, a zatem nie posiadali uprawnień do zajmowania stanowisk kierowniczych i wydawania poleceń, e) pominięcie zeznań świadków Marleny Ś., Adama F. i Andrzeja W., którzy bezpośrednio współpracowali z powodami i wypowiadali się o pracy powodów zdecydowanie pozytywnie, a także błędną ocenę zeznań świadków Stefana K., Iwony G., Iwony L. i Andrzeja F., pomimo wykazania, że zaprzeczyli oni okolicznościom, które przyznał nawet pozwany, a mianowicie świadczeniu przez powodów pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele, g) zaakceptowanie ustaleń Sądu Rejonowego i przyjęcie ich za własne, pomimo ujawnionych braków postępowania i błędów w interpretacji materiału dowodowego, h) przyjęcie, że oddalenie wniosków dowodowych powodów zmierzających do wykazania stosowania mobbingu i dyskryminacji było uzasadnione ze względu na ustalenie przez Sąd Rejonowy, że mobbing nie miał miejsca, co pozbawiło powodów możliwości wykazania okoliczności faktycznych i dowodów na uzasadnienie słuszności zgłoszonych roszczeń, nie tylko z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, lecz także na skutek naruszenia praw pracowniczych i dyskryminacji, pomimo że okoliczności sporne nie zostały wyjaśnione, co doprowadziło do przedwczesnego rozstrzygnięcia o oddaleniu powództwa.

W uzasadnieniu kasacji powodowie wywiedli w szczególności, że Sąd Okręgowy nie przeprowadził analizy przyczyn, jakie złożyły się na rozwiązanie umowy o pracę, pomimo że było ono wynikiem konfliktu z przełożonym, którego podłoże tkwi w podjętych wobec powodów działaniach mobbingowych i dyskryminacji. Przejawem najbardziej jaskrawym, charakterystycznym, potwierdzonym dowodami, jak i przyznanym przez pozwanego, było wymuszenie na powodach pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przekraczającym ustawowe normy czasu pracy oraz w niedziele, bez wynagrodzenia i bez ekwiwalentu w postaci dni wolnych od pracy. Pracodawca prowadził przy tym fałszywą dokumentację czasu pracy, gdyż oficjalna ewidencja nie odzwierciedlała stanu rzeczywistego. Pracodawca początkowo zaprzeczał, by powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych, gdyż nie otrzymali ekwiwalentu w postaci dni wolnych od pracy, czy dodatkowego wynagrodzenia. Z materiału dowodowego wynika, że niektórzy pracownicy otrzymywali dni wolne za przepracowane godziny nadliczbowe. Powodom narzucono zatem warunki pracy zawierające elementy wyzysku, z uwagi na zagrożenie odmową przedłużenia zatrudnienia. I rzeczywiście tak rozumiany brak dyspozycyjności stał się jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem powodów, Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni art. 50 § 1 w związku z art. 32 § 1 pkt 1 k.p., uchylając się od merytorycznej oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę z powódką, mimo że gwarancyjny charakter klauzuli z art. 8 k.p. wskazuje na powinność rozważenia, czy powołane przez pozwanego argumenty „nie naruszają zasad współżycia społecznego”. Według powodów, nie można zgodzić się z wykładnią art. 94³ § 2 k.p., która uniemożliwia zastosowanie przepisów służących ochronie pracowników przed mobbingiem ze względu na krótki okres zatrudnienia. Wydaje się uzasadnione, że pojęcie długotrwałości należy odnieść do okresu zatrudnienia osoby poddanej mobbingowi, a w takiej sytuacji można ustalić, że powodowie poddawani byli działaniom o charakterze mobbingu przez cały okres zatrudnienia. W ocenie powodów, Sąd Okręgowy naruszył również art. 11¹ k.p., pomijając, że prawo do pracy w warunkach określonych Kodeksem pracy podlega ochronie, a zachowanie pracodawcy wymuszające podporządkowanie się pracowników takim praktykom naruszało godność i wolność osobistą powodów. Podobna sytuacja miała miejsce przy analizie okoliczności wskazujących na nierówne traktowanie powodów, gdyż byli oni gorzej traktowani od innych pracowników, którym przełożony zapewniał czas wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, czy też nie żądał od nich pracy w soboty i niedziele.

Na rozprawie przed Sądem Najwyższym pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie kasacji i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty kasacji naruszenia przepisów procesowych dotyczących postępowania dowodowego i ustaleń faktycznych. W tym zakresie należy stwierdzić, że w postępowaniu kasacyjnym nie dokonuje się ponownej oceny wiarygodności i mocy dowodów, lecz jedynie sprawdza, czy granice swobody sędziowskiego osądu nie zostały przekroczone w zaskarżonym wyroku (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 123/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 344 oraz z dnia 10 września 1999 r., II UKN 93/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 867). Odmienna ocena dowodów przedstawiona w kasacji nie stanowi jej usprawiedliwionej podstawy, jeżeli strona nie wykaże, że sąd wykroczył poza granice swobodnej oceny dowodów oraz że uchybienie to miało wpływ na wynik sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1998 r., II UKN 151/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 492). W ogólności ocena dowodów może być przedmiotem kontroli kasacyjnej tylko wtedy, gdy w świetle dyrektyw wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. okazała się ona rażąco wadliwa albo oczywiście błędna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2001 r., V CKN 348/00, Prokuratura i Prawo 2002 nr 6, poz. 40). Dlatego w kasacji należy nie tylko wskazać przepis prawa procesowego, który miał zostać naruszony, ale także wykazać na czym polegał błąd sądu w ocenie dowodów oraz że miał on istotny wpływ na wynik sprawy. W kasacji należy więc wskazać konkretne dowody, których sąd nie przeprowadził, albo które błędnie ocenił (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 185/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 264).

Powodowie, zarzucając w kasacji brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego, nie wskazali, jakie dowody zostały pominięte co do „narzucania warunków pracy sprzecznych z normami prawa pracy”, „prowadzenia podwójnej ewidencji czasu pracy”, „niemożności odmowy wykonywania pracy bez wynagrodzenia” oraz „stworzenia nieformalnej struktury zarządzania”. Tak sformułowane zarzuty nie mogą być usprawiedliwioną podstawą kasacji. Powodowie wskazali zeznania świadków, które zostały ich zdaniem pominięte, ale ma to dotyczyć pozytywnej oceny pracy powodów, którą to okoliczność Sąd drugiej instancji przyjął za podstawę rozstrzygnięcia. Powodowie wskazali też świadków, których zeznania miały być błędnie oce-

nione, ale nie wywiedli, jakie istotne okoliczności zostały ustalone na podstawie tych zeznań. Zarzut „zaakceptowania ustaleń Sądu Rejonowego” jest niekonkretny, co dotyczy też zarzutu oddalenia wniosków dowodowych, zwłaszcza że wnioski te zmierzają do wykazania rozstroju zdrowia powodów, ustalenie którego było okolicznością nieistotną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 145/00, OSNAPiUS 2002 nr 16, poz. 375) wobec przyjęcia przez Sąd niestosowania przez pracodawcę dyskryminacji lub mobbingu. Sąd Najwyższy nie stwierdza, aby zarzuty kasacji w tym zakresie podważyły ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku, w szczególności przez wykazanie ich dokonania z przekroczeniem zasad swobodnej oceny dowodów. Wobec tego stan faktyczny będący podstawą wyroku Sądu drugiej instancji wiąże Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym (art. 393¹¹ § 2 k.p.c.). Dlatego należy pominąć wszelkie zarzuty kasacji wywodzone z faktów nieustalonych przez Sąd drugiej instancji lub ustalonych w inny sposób.

Zgodnie z art. 32 § 1 pkt 1 k.p., każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny. Jeżeli wypowiedzenie takiej umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 1 zdanie pierwsze k.p.). Wynika z tego, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny przez pracodawcę, pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Inaczej mówiąc, uzasadnienie wypowiedzenia nie jest wymagane przy umowie na okres próbny. Wynika to przede wszystkim z porównania art. 50 § 1 k.p. z art. 45 § 1 k.p., który w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyraźnie odróżnia wypowiedzenie nieuzasadnione i wypowiedzenie naruszające przepisy. Nie oznacza to, że sąd pracy pozbawiony jest możliwości oceny przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na okres próbny, a pracownik pozbawiony w tym zakresie ochrony. Zawsze bowiem możliwa jest ocena, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Taka wykładnia jest utrwalona w orzecznictwie. W szczególności w wyroku 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84 (OSPİKA 1985 nr 12, poz. 237 z glosą T. Zielińskiego) Sąd Najwyższy przyjął, że art. 8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współżycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 k.p. nie ma zastosowania. Wykładnia i zastosowanie wska-

zanych przepisów przez Sąd drugiej instancji jest więc prawidłowa. Sąd trafnie uznał, że przy umowie o pracę na okres próbny nie jest wymagane wykazanie zasadności wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Trafna jest także odmowa zastosowania przez Sąd art. 8 k.p., skoro nie ustalono żadnych szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności, z których wynikać by miało nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego.

Według art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest więc wykonywanie pracy podporządkowanej (pod kierownictwem pracodawcy). Dlatego też pracownik obowiązany jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Zasadą jest więc obowiązek pracowniczego podporządkowania się poleceniom pracodawcy oraz wyjątkowo możliwość odmowy ich wykonania w przypadku sprzeczności z przepisami prawa lub umową o pracę. W każdym razie wydawanie przez pracodawcę pracownikowi poleceń dotyczących pracy jest zwykłym sposobem realizacji stosunku pracy, a nawet jedną z jego istotnych cech. Dotyczy to także wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest zawsze pracą wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.), na polecenie lub przynajmniej za zgodą pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 662). Dlatego nieporozumieniem jest twierdzenie, że występowało „wymuszenie na powodach pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przekraczającym ustawowe normy czasu pracy”. Dlatego też co do zasady wydawanie przez pracodawcę poleceń dotyczących pracy nie stanowi naruszenia godności pracownika (dóbr osobistych), nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu.

Zgodnie z art. 11¹ k.p., pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Sąd drugiej instancji nie ustalił żadnych działań pracodawcy, które mogły naruszać dobra osobiste (godność) powodów, zwłaszcza co do formy wydawania im poleceń w zakresie świadczenia pracy. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu (art. 11² k.p.).

Podstawą faktyczną rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji jest ustalenie, że powodowie byli traktowani tak samo, jak inni pracownicy, a w każdym razie różnice w tym zakresie były nieistotne i uzasadnione. Oznacza to, że pracodawca nie naruszał art. 11² k.p., a także wyklucza przyjęcie dyskryminowania powodów. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna (art. 11³ k.p.). Pracownicy powinni być równo traktowani (art. 18^{3a} § 1 k.p.), równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio (art. 18^{3a} § 2 k.p.), dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 3 k.p.), a dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18^{3a} § 4 k.p.). Prowadzi to do wniosku, że dyskryminacja to kwalifikowane, niekorzystne traktowanie pracownika w zakresie jego praw i obowiązków w stosunku do innych pracowników, charakteryzujących się takimi samymi, istotnymi (relewanтными) cechami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360). Skoro powodowie byli traktowani przez pracodawcę równo z innymi pracownikami, a w każdym razie nie traktowano ich niekorzystnie w sposób nieuzasadniony, to trafnie Sąd drugiej instancji uznał, że nie doszło względem nich do naruszenia zakazu dyskryminacji. Podkreślenia wymaga, że zgodnie z art. 18^{3b} § 2 k.p., możliwe jest niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą oraz pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, jeżeli pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają też działania polegające na ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia

kwalifikacji zawodowych - z uwzględnieniem kryterium stażu pracy (art. 18^{3b} § 3 pkt 4 k.p.). Powodowie ze względu na bardzo krótki staż pracy mogli więc w określonym zakresie być traktowani odmiennie niż pracownicy z dłuższym stażem zatrudnienia. Sąd Najwyższy stwierdza, że w stanie faktycznym stanowiącym podstawę zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji nie można przyjąć, aby doszło do naruszenia wskazanych wyżej przepisów dotyczących zakazu naruszania dóbr osobistych pracownika, zakazu nierównego traktowania, czy zakazu dyskryminacji.

Zgodnie z art. 94³ § 1 k.p., pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ § 2 k.p.). Stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wydawanie poleceń) oraz może dotyczyć wszystkich pracowników (równo). Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być jednak spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika. Sąd drugiej instancji przyjął za podstawę zaskarżonego wyroku ustalenie, że działania pozwanego pracodawcy nie polegały na nękanii lub zastraszaniu powodów. Trafnie przy tym wskazał, że ocena w tym zakresie powinna być zobiektywizowana (podobnie, jak przy ocenie naruszenia dóbr osobistych; por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2001 r., V CKN 195/01, LEX nr 53107 oraz orzecznictwo wskazane w jego uzasadnieniu).

Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na mocy art. 98 § 1 k.p.c.

=====