

Wyrok z dnia 8 października 2009 r.

II PK 114/09

1. Dla oceny, że doszło do naruszenia godności pracownika (art. 11¹ k.p.) nie ma znaczenia, czy on sam potraktował określone zachowanie osoby reprezentującej pracodawcę jako godzące w jego dobro osobiste. Reakcja pracownika na takie zachowanie może mieć jednak znaczenie w procesie oceny, czy naruszenie godności obiektywnie wystąpiło.

2. Do podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. należy również obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Ocena, czy nastąpiło ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.) wymaga uwzględnienia subiektywnych kryteriów oceny zachowania osób reprezentujących pracodawcę.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 października 2009 r. sprawy z powództwa Adama W. przeciwko RWE S. SA w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 14 listopada 2008 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z 7 lutego 2008 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Śródmieścia oddalił powództwo Adama W. wniesione przeciwko RWE S. SA w W. o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i zasądził od

powoda na rzecz strony pozwanej 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był, z kilkudniową przerwą, zatrudniony przez pozwaną Spółkę od 1 października 1999 r. do 7 stycznia 2005 r. Powód pracował początkowo na stanowisku ekonomisty w Dziale do Spraw Taryf i Cen. Jego współpraca z innymi pracownikami układała się poprawnie, miał dobre relacje z przełożonymi. W styczniu 2004 r., został przeniesiony do nowo utworzonego Wydziału Klientów Kluczowych na stanowisko analityka. W maju tego roku pozwana zaproponowała pracownikom tego Wydziału podpisanie umowy o zakazie konkurencji. Każdemu z pracowników zaproponowano podwyższenie wynagrodzenia od 20% do 30%, a wysokość podwyżki była z nimi indywidualnie negocjowana. Wszyscy pracownicy Wydziału, za wyjątkiem powoda, podpisali powyższe umowy. W trakcie rozmów negocjacyjnych powód uzależnił podpisanie umowy o zakazie konkurencji od pięciokrotnego podwyższenia mu wynagrodzenia, tj. do około 15.000 zł. Ponieważ był on wartościowym i cenionym przez pozwaną pracownikiem, to nie odrzucono tej propozycji i prowadzono z nim przez około pół roku negocjacje. Ponownie rozmowy podjęto jesienią 2004 r. W trakcie tych negocjacji zaproponowano powodowi opracowanie projektu stanowiska i dodatkowych obowiązków, które uzasadniałyby tak wysokie wynagrodzenie. Przygotowany przez powoda schemat stanowiska był zbyt lakoniczny i nie uzasadniał podwyższenia wynagrodzenia. W związku z powyższym zwrócono się do niego o jego ponowne przygotowanie. W okresie wakacji w 2004 r. powód odbył spotkanie z headhunterem w trakcie którego dowiedział się, że pozwana rekrutuje nowych pracowników, którym oferowane jest wyższe wynagrodzenie niż to, które otrzymywał. W związku z niepodpisaniem przez powoda umowy o zakazie konkurencji jego współpracownicy zaczęli odczuwać, że z tej przyczyny odnosi się on do nich z wyższością, twierdząc, że ma olbrzymią wiedzę i nie sprzedaje się tanio. W rozmowach z innymi pracownikami powód wypowiadał się w sposób negatywny na temat niemieckiego właściciela, co spowodowało ochłodzenie jego stosunków z pracownikami Wydziału Klientów Kluczowych. Mimo to relacje powoda z jego przełożonym Krzysztofem Ś. były poprawne. Przełożonemu zależało na zatrzymaniu powoda ze względu na jego wiedzę i doświadczenie. W trakcie ich rozmowy 3 listopada 2004 r. powód wystąpił o rozwiązanie umowy o pracę z końcem tego roku, zgodnie z zasadami „Programu Dobrowolnych Odejść”, co gwarantowało uzyskanie znacznych korzyści finansowych i pozwoliłoby mu na szybkie odejście z firmy. Zgody na to nie

uzyskał. Zaproponowano mu natomiast rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron i podpisanie umowy o zakazie konkurencji. W ramach odszkodowania za zakaz konkurencji zaproponowano powodowi odszkodowanie w wysokości równej kwocie wynikającej z Programu Dobrowolnych Odejść, tj. 85% wynagrodzenia co miesiąc do marca 2009 r. Powód na te warunki się nie zgodził. Po odrzuceniu tej propozycji sytuacja stała się napięta. Powód nie angażował się w wykonywane przez siebie obowiązki. Rozmowy odbywane z przełożonymi zaczęły nagrywać. Jednocześnie podejmował działania celem uzyskania dostępu do informacji handlowych dotyczących kluczowych dla pozwanej klientów, zwłaszcza MPWiK. Ponadto powód udał się do Działu Taryf i Cen, próbując przeglądać tam poufne dokumenty z konkretnymi cenami. Powód podlegał członkowi zarządu Christianowi H., jednakże podjął nieskuteczną próbę nakłonienia innego członka zarządu do rozwiązania z nim umowy o pracę na zasadach programu dobrowolnych odejść. Osoba ta nie wyraziła zgody na powyższy wniosek. Te działania powoda spowodowały, że jego przełożony Krzysztof Ś. przestał mu ufać i zaczął podejrzewać, że powód znalazł nowe zatrudnienie w konkurencyjnym przedsiębiorstwie. Po uzyskaniu informacji o nieudanych próbach uzyskania przez powoda zgody na odejście z firmy, Krzysztof Ś. skontaktował się telefonicznie z powodem i mimo wzburzenia, czego wyrazem było używanie przez niego niecenzuralnych słów, próbował porozumieć się z nim co do warunków odejścia z pracy. Ponieważ powód nie chciał zgodzić się na podpisanie umowy o zakazie konkurencji, a dążenie przez niego do uzyskania poufnych danych mogłoby zagrozić interesom pozwanej, przełożony zablokował mu dostęp do komputera. Powód kilkakrotnie informował przewodniczącego związku zawodowego o tym, że jest źle traktowany oraz przedstawił nagranie rozmowy z przełożonym, na którym padały niecenzuralne słowa. Ponadto skarżył się, że ma zablokowany dostęp do komputera i nie może wykonywać obowiązków pracowniczych. W tej ostatniej sprawie przewodniczący związku rozmawiał z zarządem pozwanej Spółki. Po jego interwencji przywrócono powodowi dostęp do komputera, ale pod nadzorem innego pracownika. Dnia 31 grudnia 2004 r. powód wystąpił do pracodawcy z informacją o naruszeniu jego godności przez przełożonego Krzysztofa Ś., który podczas rozmowy użył wobec niego słów powszechnie uznanych za obraźliwe. Następnie dowiedział się, że zarząd przewiduje wyłącznie rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami w trybie art. 30 k.p. lub w trybie odejść dobrowolnych. W konsekwencji pismem z 7 stycznia 2005 r. w oparciu o art. 55 § 1¹ i § 2 k.p. rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę z po-

wodu ciężkiego naruszenia przez pozwaną podstawowych zasad pracy oraz jej obowiązków prowadzących do: 1. naruszenia jego godności i innych dóbr osobistych w drodze długotrwałego łżenia jego osoby oraz stosowania bezprawnych form nacisku w celu wymuszenia na nim podpisania umowy o zakazie konkurencji, przez co pozwana naruszyła art. 11¹ k.p.; 2. traktowania go w sposób, który doprowadził do zaniżenia jego przydatności zawodowej, w tym polegających na długotrwałym i uporczywym łżeniu jego osoby, przez co pozwana naruszyła art. 94³ k.p.; 3. uniemożliwienia mu wykonywania pracy, do wykonywania której był zobowiązany, przez co pozwana naruszyła art. 94 pkt 2 k.p.

Powód w tym piśmie zażądał odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. za okres trzech miesięcy. Dnia 10 stycznia 2005 r. powód podjął zatrudnienie w Miejskim Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji W., będącym przedsiębiorstwem konkurencyjnym w stosunku do pozwanej po uprzednich negocjacjach trwających od listopada 2004 r.

Wezwaniami do zapłaty powód wezwał pozwaną do zapłaty 12.292,50 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez niego 7 stycznia 2005 r. stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Pozwana uznała to żądanie za bezpodstawne i zaproponowała powodowi podpisanie porozumienia, zgodzie z którym zostanie zmieniony tryb rozwiązania umowy o pracę z art. 55 k.p. na porozumienie stron oraz powód zobowiąże się, za odszkodowaniem w wysokości 14.751 zł, przez okres 12 miesięcy do zachowania poufności w stosunku do wszystkich informacji dotyczących lub związanych z RWE S. SA w W. Powód nie podpisał przedstawionego mu porozumienia. Powód po odejściu z pracy podejmował na forum publicznym działania zmierzające do zdeprecjonowania pozwanej Spółki. Ponadto wypowiadał się w sposób negatywny na temat pozwanej na forach internetowych portalu energii elektrycznej.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto na podstawie zeznań świadków, którym dał wiarę, że: 1) powód był traktowany przez przełożonych dobrze; 2) w trakcie pracy powód szukał innego zatrudnienia, interesował się zwłaszcza jednym klientem pozwanego, tj. Miejskim Przedsiębiorstwem Wodociągów i Kanalizacji, w którym później podjął pracę. Po odejściu powoda współpraca pozwanej z MPWiK uległa pogorszeniu; 3) powód ciągle eskalował swoje żądania, mimo że jego przełożony chciał załgodzić sytuację; 4) powód nie sprawiał wrażenia osoby zastraszonej czy niepewnej, wręcz przeciwnie był pewny siebie. Ponadto dążył do uzyskania jak największej pouf-

nych informacji na temat jednego z kluczowych klientów pozwanej, tj. MPWiK; 5) powód był zdeterminowany do rozwiązania umowy o pracę i odrzucał wszystkie propozycje ze strony pozwanej, gdyż z nimi wiązała się konieczność podpisania umowy o zakazie konkurencji; 6) Krzysztof Ś. cenił powoda jako pracownika i dążył do zatrzymania powoda w firmie, przez proponowanie mu coraz to lepszych warunków pracy, a przez to choć częściowe uwzględnienie jego oczekiwań. To on podejmował próby stworzenia jesienią powodowi nowego stanowiska uzasadniającego przyznanie mu podwyżki. On również negocjował z zarządem odejście powoda z pracy na mocy porozumienia stron, gdy okazało się, że powód nie jest zainteresowany dalszym zatrudnieniem u pozwanej. Krzysztof Ś. nie żywił niechęci do powoda, a jedynie w trakcie jednej z rozmów dowiedziawszy się, że powód, mimo jego dążenia do ugodowego zakończenia sprawy, z pominięciem drogi służbowej chciał uzyskać zgodę na odejście z pracy na swoich warunkach, poczuł się oszukany i zareagował impulsywnie używając wulgarnych słów, za które w toku procesu później powoda przeprosił.

Dokonując oceny prawnej powyższego stanu faktycznego, Sąd Rejonowy przypomniał, że zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w uchwale z 4 marca 1999 r., III ZP 3/99 (OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542), w sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p. Sąd stwierdził również, że art. 55 § 1¹ k.p. znajduje zastosowanie tylko wówczas, gdy pracownik wykaże łączne zaistnienie trzech przesłanek, a mianowicie jeśli: 1) nastąpiło naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku względem pracownika; 2) naruszenie to zostało zawinione (miało charakter winy umyślnej lub niedbalstwa) oraz 3) miało charakter ciężki. Warunkom tym nie odpowiada zachowanie pracodawcy, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516). Jakkolwiek ustawodawca nie precyzuje, na czym polega naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, to z przepisów Kodeksu pracy wynika, że takie obowiązki zostały zawarte między innymi w art. 11¹ k.p. i następnych, art. 18^{3a}-18^{3e} k.p., art. 94 k.p. Niewątpliwie jednym z takich obowiązków jest poszanowanie godności i dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.). Sąd powinien dokonać każdorazowo oceny w okolicznościach konkretnej sprawy, czy zaistniały przesłanki zastosowania przez pracownika przepisu art. 55 § 1¹ k.p., przy czym to na pracowniku w razie sporu ciąży obowiązek

wykazania powyższych okoliczności, zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jedynie w razie łącznego zaistnienia opisanych wyżej okoliczności pracownikowi przysługuje stosowne odszkodowanie. Zdaniem Sądu w okolicznościach niniejszej sprawy, brak podstaw aby przyjąć, że pracodawca rzeczywiście akceptował lub dopuścił się zarzucanych mu przez powoda działań. Z dowodów zgromadzonych w sprawie nie wynika, że wobec powoda stosowano długotrwałe lżenie lub bezprawne formy nacisku w celu wymuszenia podpisania umowy o zakazie konkurencji. Jedyny dowód, poza zeznaniami powoda i świadka Krzysztofa Ś., na używanie w obecności powoda słów wulgarnych przez przełożonego, stanowi częściowy zapis rozmów tych osób z 13 i 22 grudnia 2003 r. Co istotne powód przedłożył wyłącznie zapis części dwóch z licznych rozmów odbywanych z przełożonym. Jak sam zeznał rejestrował bowiem tylko te, które były prowadzone napastliwym tonem. Rejestracji dokonywał nie uprzedzając rozmówców, a następnie część wybranych rozmów przedstawił Sądowi. Powód potraktował zgromadzone przez siebie materiały w sposób skrajnie wybiórczy, wyszukując jedynie korzystne dla siebie, czyniąc to wyrywkowo, a przez to świadomie nie oddając rzeczywistych emocji, jakie towarzyszyły relacjom z przełożonym. Jednakże nawet z przedłożonych zapisów rozmów wynika, że rozmówca powoda jest czymś wzburzony, podejrzewa niełojalność powoda, a powód czyni bardzo niewiele, aby te wątpliwości rozwiązać. Prawdą jest, że w trakcie tych rozmów Krzysztof Ś. używa słów niecenzuralnych ale - poza jednym zdaniem w trakcie rozmowy z 22 grudnia 2004 r. (jak wynika z zeznań powoda jednej z bardziej traumatycznych) - wszystkie te niecenzuralne wypowiedzi nie są adresowane jako epitet wobec powoda, a jedna z nich stanowi ocenę świadka, że powód stanowi zagrożenie dla firmy. Jednoznacznie zaś wynika z powyższych wypowiedzi świadka Ś., zarejestrowanych przez powoda, że to on czuje się oszukany, wykorzystany i manipulowany przez powoda, czemu sam powód nie zaprzecza, w trakcie zarejestrowanej rozmowy nie oburzając się na te wypowiedzi, a przeciwnie używając sformułowania „no Krzysiu, bardzo pięknie tutaj wiesz mówisz do mnie”. Jeśli przy tym wziąć również pod uwagę, że powyższa rozmowa odbyła się w dniu, w którym przełożony powoda dowiedział się, że Adam W. usiłował uzyskać zgodę na odejście z pracy u pozwanego w ramach programu odejść dobrowolnych, z pominięciem drogi służbowej, to poczucie rozgoryczenia przełożonego staje się zrozumiałe. O tym, że powód w istocie nie czuł się urażony, jak to później prezentował, zachowaniem pracodawcy świadczy również fakt, podarowania w styczniu 2005 r. przełożonemu książki z bardzo osobi-

stą dedykacją. W ocenie Sądu Rejonowego, nie potwierdziły się również stawiane przez powoda zarzuty odnośnie do traktowania go w sposób zaniżający jego poczucie przydatności zawodowej. Pozwany bowiem, ceniąc powoda, zmierzał do zatrzymania go u siebie, a nawet rozważał stworzenie stanowiska uzasadniającego znacząco podniesienie jego wynagrodzenia. Jak wynika również z zeznań świadków, powód w aspekcie relacji międzyludzkich był traktowany przez przełożonego jak pozostali pracownicy, zaś ewentualne ochłodzenie kontaktów towarzyskich ze współpracownikami wynikało z niezrozumiałego dla nich zachowania powoda. Jednocześnie powód prezentował bardzo wysokie poczucie własnej wartości i to raczej on sam zmierzał do tego aby być postrzegany jako ktoś wyjątkowy. Brak również podstaw, aby przyjąć że rozmowy w sprawie warunków zatrudnienia i wynagrodzenia powoda, w formie w jakiej były prowadzone, stanowiły bezprawne działanie pracodawcy. W tych okolicznościach, mając na uwadze uzasadnione - jak się później okazało - podejrzenia pracodawcy odnośnie do dalszych planów zawodowych powoda, nie sposób uznać za naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika ograniczenia powodowi dostępu do komputera w miejscu pracy, a przez to do licznych istotnych danych o wartości handlowej. W konkluzji, po analizie całości dowodów zgromadzonych w sprawie, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powód nie będąc usatysfakcjonowany warunkami finansowymi zatrudnienia u pozwanego, podjął w listopadzie 2004 r. negocjacje z kolejnym pracodawcą zakończone sukcesem. W celu zaś podjęcia nowej pracy zainteresowany był jak najszybszym zakończeniem zatrudnienia w RWE S. Liczył na możliwość rychłego odejścia w ramach programu odejść dobrowolnych. Wobec zaś jasnego stanowiska pracodawcy w tym zakresie, począwszy od grudnia 2004 r., powód zaczął prowokować pracodawcę do takich działań, które albo umożliwią mu szybkie rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron, na co Krzysztof Ś. po pewnym czasie był skłonny przystać, albo dać szansę na rozwiązanie umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. W tym celu powód rozpoczął nagrywanie rozmów z przełożonym i informowanie o nich związków zawodowych, nie domagając się jednocześnie żadnych interwencji w tej sprawie. Jednocześnie podejmowanymi przez siebie działaniami eskalował napiętą sytuację, celowo prowokując pracodawcę, który nie był świadomy zamiarów powoda. W tych okolicznościach zachowanie powoda, w ocenie Sądu Rejonowego, nie zasługiwało na ochronę i brak było podstaw, aby zasądzić z tego tytułu na jego rzecz odszkodowanie. Wobec tego Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

W apelacji od wyroku Sądu pierwszej instancji powód zarzucił w szczególności obrazę art. 233 k.p.c., przez nierozstrzygnięcie i pominięcie w uzasadnieniu wyroku kwestii, czy metody nacisku psychicznego stosowane wobec powoda, polegające między innymi na poleceniu pisania powodowi ogłoszenia rekrutacyjnego na własne stanowisko, gdy ten odmówił podpisania umowy o zakazie konkurencji, mogły obok pozostałych działań pozwanej, uzasadnić rozwiązanie przez powoda stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz rażącą obrazę przepisów prawa materialnego, przez przyjęcie, że poniżanie pracownika, w tym przez adresowanie względem niego wyrażen szczególnie obraźliwych nie stanowi rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, jak również naruszenie zasad współżycia społecznego oraz powszechnie akceptowanego poczucia sprawiedliwości, w zakresie w jakim zaskarżone orzeczenie zawiera aprobatę wobec poniżającego i obraźliwego traktowania pracowników.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, dzieląc w całości poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną. W ocenie Sądu Okręgowego niezasadny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 k.p.c., bowiem Sąd pierwszej instancji w sposób bardzo szczegółowy i wyczerpujący ocenił każdy z przeprowadzonych dowodów i dokonał prawidłowej ich oceny bez przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów. Sąd Okręgowy podkreślił, że fakt użycia przez przełożonego w rozmowie telefonicznej z powodem słów wulgarnych nie był sporny między stronami, sporna natomiast była ocena, czy to zachowanie przełożonego można traktować jako długotrwałe lżenie pracownika, które uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W toku procesu powód załączył do akt sprawy zapis trzech rozmów, w których jego rozmówca Krzysztof Ś. używa słów niecenzuralnych. Nie są one jednak adresowane jako epitety wobec powoda, lecz stanowią ocenę tego świadka, że powód stanowi zagrożenie dla firmy i dają wyraz temu, że świadek czuł się oszukany, wykorzystany i manipulowany przez powoda. Z zapisów rozmów nie wynika, żeby powód czuł się urażony tymi słowami, nie reagował na nie, mało tego swojemu rozmówcy w styczniu 2005 r. podarował książkę z osobistą dedykacją z okazji zawarcia ślubu. Sąd zaznaczył, że zachowanie Krzysztofa Ś. podczas rozmowy z powodem należy określić jako wysoce niewłaściwe i nie usprawiedliwia go silne wzburzenie spowodowane faktem pominięcia drogi służbowej przez powoda w celu uzyskania zgody na odejście w ramach programu odejść dobrowolnych, a przez to uzyskania wysokiej odprawy pie-

niężnej. Fakt używania słów uznanych za wulgarne w dwóch-trzech rozmowach telefonicznych nie potwierdza jednak tezy strony powodowej, że Adam W. był długotrwale łżony przez pracodawcę. Strona powodowa nie wykazała, aby powód był długotrwale łżony przez przełożonego, by stosowano wobec niego bezprawne formy nacisku w celu wymuszenia na nim podpisania umowy o zakazie konkurencji. Strona powodowa nie udowodniła również, że powoda traktowano w sposób, który doprowadził do zaniżenia jego przydatności zawodowej, polegający na jego długotrwałym i uporczywym łżeniu. Przeciwnie postępowanie dowodowe wykazało, że pracodawca bardzo cenił powoda, zmierzał do zatrzymania go u siebie, rozważał stworzenie stanowiska uzasadniającego podniesienie mu wynagrodzenia, co powodowało, że powód prezentował wysokie poczucie własnej wartości. Powód nie udowodnił także, że nie umożliwiano mu wykonywania pracy, do której był zobowiązany. Co prawda na krótki okres zablokowano mu komputer, kiedy przebywał na urlopie wypoczynkowym. Uczyniono tak w celu ochrony istotnych danych o wartości handlowej wobec uzasadnionych podejrzeń odnośnie do dalszych planów zawodowych powoda. W tych okolicznościach takie zachowanie pracodawcy, chroniącego swoje interesy, nie może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika. Mając to na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy dokonując oceny prawnej roszczeń powoda prawidłowo ustalił, że nie zaistniały przesłanki do przyznania powodowi odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Zaskarżając w całości wyrok Sądu Okręgowego powód zarzucił mu w skardze kasacyjnej naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 55 § 1¹ k.p., przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że poniżanie pracownika przez jego przełożonego, w tym używanie wobec pracownika w dwóch-trzech rozmowach słów wulgarnych i obraźliwych nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, która nie uwzględnia treści art. 11¹, 18^{3a} § 5 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 2, art. 94 pkt 10 k.p. Ponadto powód zarzucił obrazę przepisów prawa procesowego w postaci naruszenia art. 382 k.p.c., przez pominięcie części zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. zeznań powoda (protokoły rozprawy głównej z 7 lutego 2008 r. i 5 listopada 2008 r.), potwierdzającego, że pozwana, w celu zmuszenia skarżącego do podpisania umowy o zakazie konkurencji, stosowała wobec niego wyrachowane metody psychicznego znęcania się, polegające między innymi na nakazaniu mu pisania ogłoszenia rekrutacyjnego na własne stanowisko (które

nigdy miało się nie ukazać), co nie zostało zaprzeczone przez pozwaną. W konsekwencji oznacza to także naruszenie art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozstrzygnięcie sprawy co do istoty, tj. nieodniesienie się do zarzutu apelacji, że takie działanie w połączeniu z innymi, udowodnionymi naruszeniami stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec skarżącego. Tym samym naruszenie prawa procesowego mogło mieć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

W uzasadnieniu podstaw skargi skarżący podkreślił, że Sąd Okręgowy uznał za udowodnione fakty odbycia między nim a Krzysztofem Ś. rozmów, podczas których pod adresem powoda padały słowa wulgarne. Podkreślił, że Sąd przyznał, że zachowanie przełożonego „było wysoce niewłaściwe i nie powinno ono mieć miejsca we wzajemnych relacjach pomiędzy ludźmi”. Jednakże, zdaniem skarżącego, w tym przypadku nie chodzi o zwykłe relacje między ludźmi, lecz o relacje pracodawca-pracownik, gdzie z woli ustawodawcy pracownikowi, jako stronie słabszej, przyznano szczególną ochronę. W stosunku pracy kryteria i wymagania wobec pracodawcy są wyższe. Pracownik powinien być bardziej chroniony, a pracodawca podlegać surowszej ocenie, niż w relacjach prywatnych. Działania takie stanowiłyby podstawę „discyplinarnego” zwolnienia pracownika (kierownika), a wobec pracowników poddanych takiemu działaniu powinno zostać uznane za mobbing. Ochronie podlegają zatem również pracownicy, adresaci takiego traktowania. Szczególnie, jeśli pozwany pracodawca wiedział o traktowaniu skarżącego, gdyż był o tym informowany przez związki zawodowe i skarżącego, a nie reagował w tej sprawie. Następnie skarżący podniósł, że Sąd Okręgowy pominął część zebranego w sprawie materiału dowodowego, co w szczególności dotyczy polecenia powodowi pisania ogłoszenia rekrutacyjnego na własne stanowisko skarżącego (oferty pracy), gdy ten nie zgadzał się na zaproponowane przez pozwanego warunki zakazu konkurencji. Stosowanie takich metod wobec pracowników mówi samo za siebie i nie wymaga dalszego wyjaśnienia. Okoliczność ta, choć znajduje się w zebranych materiałach dowodowych [...], została zupełnie pominięta przez Sąd Okręgowy w zaskarżonym orzeczeniu, co stanowi obrazę art. 382 k.p.c., mającą wpływ na wydane rozstrzygnięcie. Zdaniem skarżącego, udowodnienie naruszeń dokonywanych przez pracodawcę, jest zadaniem trudnym, czasem wręcz niemożliwym. Jest to spowodowane głównie tym, że działania pracodawcy najczęściej dokonywane są bez świadków, podczas rozmów telefonicznych, czy rozmów „w cztery oczy”. W takich sprawach należy przyłożyć szczególną wagę do dowodu w postaci zeznań strony powodowej oraz innych okoliczności sprawy, np.

skierowanego do zarządu pozwanej Spółki zawiadomienia o zachowaniu przełożonego i braku reakcji na to zawiadomienie, kilkukrotnego informowania o problemie przedstawicieli związków zawodowych i związane z tym interwencje związków w sprawie skarżącego (również nieskuteczne). Szczególne znaczenie ma sposób odniesienia się pracodawcy do takich twierdzeń, w szczególności niezaprzeczenie im (art. 230 k.p.c.). Skarżący, nawiązując ponownie do podniesionego w apelacji zarzutu, że stosowano wobec niego metody nacisku psychicznego polegające, między innymi, na poleceniu pisania ogłoszenia rekrutacyjnego na własne stanowisko, stwierdził, że Sąd Okręgowy w ogóle nie zrozumiał tego problemu, czego wyrazem może być stwierdzenie zawarte w uzasadnieniu [...], zgodnie z którym „fakt przygotowania projektu swojego stanowiska wraz z dodatkowymi obowiązkami nie był formą nacisku na powoda, ale sposobem uwzględnienia dość wygórowanych warunków finansowych, jakie postawił on podczas negocjacji”, podczas, gdy w zarzucie apelacji i w zebranych materiale dowodowym chodziło nie o projekt stanowiska, lecz o wyrachowane, patologiczne metody stosowane wobec skarżącego, w celu złamania go w opisanym wyżej postaci. Okoliczności te mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż w obiektywnym odczuciu wskazane działania mają charakter działań celowych, ukierunkowanych na poniżające, psychiczne znęcanie się nad pracownikiem. W konsekwencji ich pominięcie doprowadziło do braku rozstrzygnięcia w tym zakresie, co do istoty sprawy. Na koniec skarżący wskazał, że zaskarżone orzeczenie wskazało, jako stronę postępowania RWE S. SA, podczas gdy w Monitorze Sądowym i Gospodarczym z dnia 13 października 2008 r. ujawniono zmienione brzmienie firmy pozwanej spółki. Brzmi ono obecnie RWE P.SA.

W odpowiedzi na skargę, strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpatrywanego sporu jest żądanie powoda zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za naruszenie jego podstawowych praw pracowniczych, które - według jego twierdzenia - zmusiło go do rozwiązania umowy o pracę z pozwaną bez wypowiedzenia. Pozwana Spółka odmówiła zapłaty żądanego odszkodowania, kwestionując zasadność wskazanej przez powoda przyczyny rozwiązania umowy. Stanowisko to podzieliły Sądy orzekające w sprawie w pierwszej i drugiej

instancji, z czym nie zgodził się powód, przedstawiając zarzuty zawarte w rozpoznawanej skardze kasacyjnej. Zarzuty te nie są w ocenie Sądu Najwyższego uzasadnione w stopniu usprawiedliwiającym uwzględnienie skargi kasacyjnej.

Zarzuty odnoszące się do przepisów prawa procesowego sprowadzają się do twierdzenia, że Sąd Okręgowy naruszył art. 382 k.p.c., przez pominięcie zeznań powoda dotyczących nakazania mu napisania ogłoszenia rekrutacyjnego na własne stanowisko, co, w myśl art. 230 k.p.c. należało uznać za przyznane przez stronę pozwaną, a ponadto do twierdzenia, że Sąd naruszył art. 378 § 1 k.p.c., przez nieodniesienie się do zarzutu apelacji, że powyższe zachowanie pracodawcy stanowiło ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków wobec powoda. Pełnomocniczka skarżącego sama jednak zaprzecza trafności powyższych stwierdzeń, wskazując, że Sąd Okręgowy nie zrozumiał problemu podniesionego w apelacji i uznał, że fakt przygotowania projektu swojego stanowiska wraz z dodatkowymi obowiązkami nie był formą nacisku na powoda, ale sposobem uwzględnienia dość wygórowanych warunków finansowych, jakie postawił on podczas negocjacji. W rezultacie nie zarzuca więc ona Sądowi pominięcia wskazanych zeznań powoda i nieodniesienia się do związanego z nimi zarzutu apelacji, lecz dokonanie odmiennego ustalenia co do treści polecenia pracodawcy, które zdaniem skarżącego było poleceniem sporządzenia projektu ogłoszenia rekrutacyjnego na własne stanowisko, zaś zdaniem Sądu, poleceniem sporządzenia opisu stanowiska (warunków pracy), które by satysfakcjonowały powoda. W tej sytuacji rozważane zarzuty należy ocenić jako niedopuszczalne w skardze kasacyjnej kwestionowanie ustaleń faktycznych przyjętych przez Sąd drugiej instancji (art. 398³ § 3 k.p.c.). Błędnie również pełnomocniczka skarżącego rozumie treść art. 230 k.p.c. Z przepisu tego wynika, że w przypadku gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd może, dokonując wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (art. 233 § 1 k.p.c.), a nie powinien, jak uważa skarżący, uznać te fakty za przyznane. Jak wynika z ustaleń przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, Sąd Okręgowy, oceniając zebrane dowody, takiej oceny nieustosunkowania się pozwanej do rozpatrywanego elementu zeznań powoda nie przyjął.

W zakresie podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego skarżący zarzucił błędną wykładnię art. 55 § 1¹ k.p., przez przyjęcie, że poniżanie pracownika przez jego przełożonego, w tym używanie wobec pracownika w dwóch-trzech rozmowach słów wulgarnych i obraźliwych nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawo-

wych obowiązków pracodawcy określonych w art. 11¹, 18^{3a} § 5 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 2, art. 94 pkt 10 k.p. Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W świetle tego przepisu, przesłankami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę, a tym samym prawo pracownika do odszkodowania, jest, po pierwsze, naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, po drugie, naruszenie to musi być ciężkie. Wynika stąd, że w rozpatrywanej sprawie, jak i w innych sprawach dotyczących zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, a dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie pracodawcy miało charakter ciężki. Skarżący zarzucił pracodawcy (stronie pozwanej) naruszenie obowiązku szanowania jego godności (art. 11¹ k.p.), obowiązku niedyskryminowania go (18^{3a} § 5 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 2 k.p.) oraz obowiązku pracodawcy wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Wszystkie te obowiązki mają charakter podstawowy, jednakże zarzut ich naruszenia jest uzasadniony jedynie częściowo.

Nie można podzielić twierdzenia skarżącego, że pracodawca naruszył obowiązek niedyskryminowania go jako pracownika. Przede wszystkim zarzut ten nie został w skardze uzasadniony, co dyskwalifikuje samo przez się skargę kasacyjną w rozważanym zakresie (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.). Jedynie z przepisów powołanych w podstawie skargi można wnioskować, że zdaniem pełnomocniczki powoda, strona pozwana naruszyła obowiązek niedyskryminowania go w jakikolwiek sposób pośrednio lub bezpośrednio z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., co przejawiało się w jego molestowaniu (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.). Nie wskazano przy tym żadnej z wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p. podstaw, jako przyczyny dyskryminowania powoda, ani żadnej innej związanej z powodem przyczyny dyskryminacji. Autorka skargi nie wskazała również w porównaniu z kim był on dyskryminowany. Z tych względów zarzut ten nie może być uwzględniony (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36 i powołane tam wcześniejsze orzecznictwo).

Nietrafnie również zarzucono pozwanej w skardze kasacyjnej naruszenie obowiązku szanowania godności powoda. Godność pracownika, w rozumieniu art. 11¹ k.p. jest przyrodzoną i niezbywalną godnością człowieka, o której stanowi art. 30 Konstytucji RP, a zatem wartością, jaką ma z natury swej każdy człowiek, odniesioną do jego społecznej roli pracownika. Przepis art. 11¹ k.p., w odróżnieniu od art. 30 Konstytucji, według którego poszanowanie godności człowieka jest obowiązkiem władz publicznych, obowiązek poszanowania godności adresuje do pracodawcy. Godność tę należy widzieć obiektywnie, tj. niezależnie od tego, czy dana osoba ma wyrobione poczucie godności w znaczeniu subiektywnym, rozumianym jako poczucie swojej wartości. W rezultacie, pracodawcy nie wolno naruszać godności przysługującej pracownikowi jako jednostce ludzkiej bez względu na to, czy pracownik odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje, czy też godzi się na złe traktowanie (por. uchwałę SN z 16 maja 1971 r., III PZP 33/70, OSNCP 1971, z. 11, poz. 188; T. Liszcz: Godność pracownika (w:) Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, pod red. L. Florka; G. Goździewicz [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński: Kodeks pracy. Komentarz 2009). W związku z tym, dla stwierdzenia naruszenia godności wystarczy, jeśli w obiektywnej ocenie społecznej (ocenie rozsądnych osób trzecich) określone zachowanie danej osoby (podmiotu) narusza wartość innego człowieka.

Jak wynika z ustaleń ostatecznie (przez Sąd Okręgowy) przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, powód przedstawił zapisy części trzech wybranych rozmów telefonicznych, w których jego przełożony Krzysztof Ś. używał niecenzuralnych określeń, co znajduje potwierdzenie w odesłaniu do zapisu tych rozmów [...]. Istotnie Krzysztof Ś. używa w nich słów i wyrażeń ordynarnych. Jedno z nich, będące ekwiwalentem słowa „niezrównoważony”, było określeniem rozmówcy adresowanym do powoda. Zdaniem Sądu Najwyższego, niezależnie od wulgarności tych wypowiedzi, Sąd Okręgowy słusznie uznał, że kontekst, w jakim zostały wypowiedziane, a nawet po części same te wyrażenia świadczą, że to przełożony powoda czuje się przez niego oszukany, wykorzystany i manipulowany i nie zmiernają one do poniżenia powoda. W szczególności, co podkreślił Sąd Rejonowy, Krzysztof Ś. wysoko cenił powoda i czynił usilne starania, aby zatrzymać go w Spółce i uwzględnić jego żądania, wykraczające poza wymagania innych pracowników Wydziału Klientów Kluczowych. Należy też uwzględnić, że rozpatrywane rozmowy odbywały się wyłącz-

nie między powodem i Krzysztofem Ś., co nie wyklucza samo przez się naruszenia godności, lecz wyłącza element poniżenia w oczach osób trzecich (np. innych pracowników). Jak wyżej wskazano, dla samej oceny, że doszło do naruszenia godności pracownika nie ma znaczenia to, czy on sam potraktował określone zachowanie (np. wypowiedzi) jako godzące w jego wartość. Jednakże fakt, że powód, jako osoba niewątpliwie wysoko się ceniąca, nie reagował na wypowiedzi przełożonego, zwracał się do niego, już po usłyszeniu wyżej przytoczonych wyrażen, per „Krzysiu”, a później podarował mu z okazji jego ślubu książkę z osobistą dedykacją, wskazuje, że nie czuł się urażony. Potwierdza to więc, w okolicznościach sprawy, ocenę, że także w obiektywnym osądzie wypowiedzi te nie miały charakteru naruszenia godności (wartości) powoda. Należy bowiem uznać, że jakkolwiek dla oceny, że doszło do naruszenia godności pracownika (art. 11¹ k.p.) nie ma znaczenia to, czy on sam potraktował określone zachowanie osoby reprezentującej pracodawcę (np. wypowiedzi) jako godzące w jego wartość, to reakcja pracownika na takie zachowanie może mieć znaczenie w procesie oceny, czy naruszenie godności obiektywnie wystąpiło. Uzasadnione jest więc przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że ordynarne wyrażenia użyte przez Krzysztofa Ś. nie były adresowane jako epitety wobec powoda, lecz stanowiły ocenę, że powód stanowi zagrożenie dla firmy i dawały wyraz temu, że czuł on się oszukany, wykorzystany i manipulowany przez powoda. Opisany sposób prowadzenia rozmowy przez przełożonego z pracownikiem stanowi natomiast niewątpliwie naruszenie zasady współżycia społecznego obowiązującej w stosunkach pracy, zgodnie z którą ich uczestnicy powinni przestrzegać we wzajemnych stosunkach podstawowych reguł kultury, co oznacza co najmniej unikanie wyrażen wulgarnych, ordynarnych i niewybrednych. Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego przez pracodawcę nie został w Kodeksie pracy wprost sformułowany (jak w odniesieniu do pracownika - art. 100 § 2 pkt 6). Jednakże skoro ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), to nie można przyjąć, że od przestrzegania tych zasad zwolniony jest sam pracodawca (osoby działające w jego imieniu). W rezultacie należy dojść do wniosku, że do podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. należy również obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Wobec tego trafnie wskazano w skardze kasacyjnej, że w określony wyżej sposób strona pozwana naruszyła obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. W

ocenie Sądu Najwyższego naruszenia te nie były jednak ciężkie w stopniu uzasadniającym rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Przed rozważeniem tej kwestii należy wskazać, że - podobnie jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 52 k.p.) - rozważane zakończenie stosunku pracy przez pracownika ma charakter nadzwyczajny i może być uzasadnione jedynie w wyjątkowych przypadkach. Należy też przyjąć, że „ciężkość” naruszenia w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. obejmuje co do zasady element winy pracodawcy (polegającej na możliwości postawienia mu zarzutu niewłaściwego, nagannego zachowania) oraz spowodowanie istotnie negatywnych konsekwencji (szkody) w sferze interesów majątkowych lub niemajątkowych pracownika. Wina jako element ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w art. 55 § 1¹ k.p., jest według Sądu Najwyższego w obecnym składzie kategorią bardziej złożoną od winy pracownika w art. 52 § 1 k.p., której przypisanie sprawcy wymaga stosowania subiektywnych kryteriów oceny jego zachowania, takich jak możliwość przewidywania skutków działania przez sprawcę, jego doświadczenie życiowe i zawodowe, motywy działania, stan świadomości itp. Natomiast wina pracodawcy może, zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku, polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności (bezprawności) postępowania (np. w przypadku naruszenia obowiązku zapewnienia warunków pracy niezagrażających życiu lub zdrowiu pracownika ze względu na brak środków finansowych, czy też, jak uznał Sąd Najwyższy niewypłacania należnego wynagrodzenia, zob. wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516 i wyrok z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219) lub jej stwierdzenie będzie wymagało także odwołania się do kryteriów subiektywnych. Pierwsza sytuacja dotyczy obowiązków, których realizacja spoczywa na pracodawcy jako jednostce organizacyjnej (np. spółce), druga, obowiązków, których wykonanie zależy przede wszystkim od faktycznych zachowań konkretnych osób (ludzi) reprezentujących pracodawcę. Zdaniem Sądu Najwyższego, ocena ciężkości zawinienia w zakresie naruszenia obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego sytuuje się w zakresie drugiej z wymienionych sytuacji. Dlatego ocena, czy nastąpiło ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego wobec powoda (art. 55 § 1¹ k.p.) wymaga uwzględnienia subiektywnych kryteriów oceny zachowania osób reprezentujących

pozwanego pracodawcę. Z tego względu, oceniając ciężkość naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy przestrzegania zasad współżycia społecznego, polegającego na używaniu wulgarnych wyrażeń przez przełożonego powoda, należy uwzględnić także okoliczności związane z zachowaniem osób reprezentujących Spółkę „łagodzące” tę ocenę. W szczególności trzeba wziąć pod uwagę, że jak ustalono w sprawie zachowanie Krzysztofa Ś. wiązało się w znacznym stopniu z jego wzburzeniem wynikającym z postępowania powoda, w tym prób przeglądania poufnych dokumentów z konkretnymi cenami w Dziale Taryf i Cen, podejmowaniu działań z pominięciem drogi służbowej, tj. bezpośredniego przełożonego, co miało miejsce w dniu rozmowy z 22 grudnia 2004 r. Nie usprawiedliwia to jednak, co słusznie podkreślił Sąd Okręgowy, używania ordynarnych słów. Należy jednak wziąć pod uwagę, że opisane zachowania miały, w długotrwałych stosunkach powoda i jego przełożonego charakter incydentalny, a całokształt tych stosunków wskazuje na bardzo pozytywny stosunek Krzysztofa Ś. do powoda. Zupełnie nieuzasadniony jest zatem zarzut, że jego zachowanie miało charakter długotrwałego lżenia powoda, przedmiotowe rozmowy miały bowiem miejsce w krótkim odstępie czasu (13 i 22 grudnia). Zwraca też uwagę to, że powód, informując przewodniczącego organizacji związkowej o rozmowach z przełożonym, nie domagał się interwencji w tej sprawie. Zarząd o fakcie stosowania niecenzuralnego słownictwa przez Krzysztofa Ś. dowiedział się dopiero 31 grudnia 2004 r. od powoda, a już 7 stycznia 2005 rozwiązał on ze Spółką umowę o pracę. Natomiast jego wcześniejsza interwencja za pośrednictwem związku zawodowego, dotycząca przywrócenia mu dostępu do komputera, odniosła szybki i oczekiwany przez powoda skutek, co potwierdza pozytywne nastawienie kierownictwa Spółki do powoda. Ma to istotne znaczenie dla oceny ciężkości naruszenia obowiązku pracodawcy w rozważanej sytuacji, bowiem ocena ta, nie może ograniczać się do zachowania osoby będącej bezpośrednim sprawcą zarzucanego przez pracownika naruszenia obowiązku, lecz musi także uwzględniać zachowanie i reakcję innych osób i organów działających w imieniu pracodawcy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

=====