



Sygn. akt I PK 239/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 kwietnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. M.

przeciwko J. M. Dystrybucja SA w K.

o odszkodowanie z tytułu bezzasadnego rozwiązania umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 kwietnia 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 14 kwietnia 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2009 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. oddalił powództwo P. M. przeciwko J. M. Dystrybucja S.A. w K. o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.050 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 1 marca 2005 r. był pracownikiem pozwanej Spółki, ostatnio zatrudnionym na stanowisku kierownika sklepu B. w T. przy ul. Z. W dniu 24 lutego 2008 r. powód został zobowiązany do zapoznania się z treścią następujących dokumentów: Kodeksu etycznego Grupy J. M., regulaminu pracy oraz regulaminu wewnętrznej polityki antymobbingowej i do przestrzegania zawartych w nich zasad. Zgodnie z regulaminem pracy, do obowiązków pracownika należało między innymi informowanie przełożonych lub właściwego kierownika działu kadr i płac o napotkanych przypadkach naruszenia prawa, naruszenia obowiązujących u pracodawcy regulaminów i procedur oraz niezwłoczne informowanie o zauważonych przypadkach dyskryminacji w zatrudnieniu lub mobbingu. Według regulaminu szczególnie rażącym naruszeniem porządku i dyscypliny pracy było dokonywanie nagrań dźwiękowych lub wizyjnych bez zezwolenia. Zgodnie z Kodeksem etycznym, każdy pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi powinien wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy, w której należało przedstawić stan faktyczny i dowody na poparcie przytoczonych okoliczności oraz wskazać sprawcę mobbingu. Do rozpoznania takiej skargi pracodawca powinien powołać komisję antymobbingową, której zadaniem było przesłuchanie pracownika i domniemanych sprawców mobbingu oraz zgromadzenie dowodów.

Do stycznia 2008 r. kierownikiem rejonu (przełożonym powoda) był P.M., potem stanowisko to objęła M. B. Powód dowiedział się, że nowa kierowniczka rejonu rzekomo stwierdziła, że zwolni z pracy wszystkich dotychczasowych kierowników sklepów. W czerwcu 2008 r. powód uległ wypadkowi i dlatego przez okres ponad 4 miesiące przebywał na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy w dniu 20 października 2008 r. otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę

w zakresie stanowiska oraz wynagrodzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał częste absencje powoda powodujące dezorganizację pracy kierownictwa. Po upływie okresu wypowiedzenia, czyli od dnia 1 lutego 2009 r., powodowi zaproponowano pracę na stanowisku kasjera sprzedawcy za wynagrodzeniem 1.700 zł brutto. Powód odwołał się od wypowiedzenia zmieniającego. Wyrokiem z dnia 10 lutego 2009 r. Sąd pierwszej instancji przywrócił powodowi dotychczasowe warunki pracy. To orzeczenie uprawomocniło się w dniu 29 kwietnia 2009 r., kiedy to Sąd Okręgowy oddalił apelację pracodawcy. Od momentu otrzymania wypowiedzenia zmieniającego powód rozpoczął nagrywanie rozmów w pracy. Działał tak w przekonaniu, że jego obowiązkiem jest informowanie zarządu Spółki o nieprawidłowościach w zakładzie pracy. Nagrania miały być dowodem tych nieprawidłowości. W piśmie z dnia 17 listopada 2008 r. adresowanym do zarządu pozwanej Spółki powód opisał sytuacje, które jego zdaniem potwierdzały łamanie Kodeksu etycznego oraz przepisów prawa pracy między innymi przez kierownika rejonu M. B., „dystrykta” G. O. i zastępcę kierownika sklepu B. B. Podał w nim w szczególności, że jego zdaniem działania M. B. i G. O. podejmowane wobec innej pracownicy – A. T. (udzielenie nagany za zamówienia, których nie dokonała) miały charakter mobbingu. W kolejnym obszernym piśmie z dnia 2 grudnia 2008 r. powód wskazał na sytuacje, które miały potwierdzać stosowanie względem niego praktyk mobbingowych przez jego przełożonych. Powód zaliczył do nich: 1) wręczenie wypowiedzenia zmieniającego i wydanie przez G.O. polecenia dotyczącego tego, by w okresie wypowiedzenia nie prowadził samodzielnie zmian; 2) stwierdzenie M. B., że "gdyby tylko mogła, to od razu zwolniłaby M. z pracy"; 3) ośmieszenie jego osoby przez M. B. w ten sposób, że podczas comiesięcznego spotkania z kierownikami sklepów powiedziała, iż powód otrzymał nagane, choć w rzeczywistości takiej nagany nie dostał; 4) rozpowszechnianie plotek przez M. W. dotyczących zwrotu skutera bez wypisania dokumentów, choć sytuacja taka nie miała miejsca; 5) bagatelizowanie przez M. B. informacji przekazywanych przez powoda o nieprawidłowościach dokonywanych przez M. W.; 6) zastraszanie powoda przez M. W. o zwolnieniu go z pracy; 7) zwolnienie powoda przez M. B. z uczestniczenia w spotkaniu kierownika rejonu z kierownictwem sklepu w sytuacji, gdy był kierownikiem sklepu; 8) złośliwe

zaplanowanie przez M. W. pracy powoda dwa razy po 12 godzin, mimo jego prośby by tego nie robić; 9) wydanie przez M. W. polecenia dotyczącego obsługi przez powoda kasy nr 1, mimo że na zmianie było trzech kasjerów. W związku ze skargami powoda pracodawca powołał trzyosobową komisję antymobbingową, która na posiedzeniu w dniu 3 grudnia 2009 r. wysłuchała powoda. W trakcie posiedzenia powód podtrzymał swoje stanowisko zaprezentowane we wcześniejszych pismach oraz wspominał o posiadaniu przez siebie nagrań. W odpowiedzi na prośbę przewodniczącej komisji powód udostępnił te nagrania. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego komisja stwierdziła, że zarzuty zgłoszone w skargach powoda się nie potwierdziły. Nie stwierdzono, aby powód był w sposób uporczywy i długotrwały nękanym lub zastraszonym ani tego, by doszło do poniżania, ośmieszania, izolowania lub wyeliminowania powoda z zespołu. W kolejnych pismach: z 25 lutego 2009 r., z 7 kwietnia 2009 r., z 22 kwietnia 2009 r. i 26 maja 2009 r. powód stwierdził, że działania komisji antymobbingowej "uważa za farsę", zaś awansowanie na zajmowane dotychczas przez powoda stanowisko M. W. uznał za "skandaliczne i niedopuszczalne". Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie był traktowany inaczej niż pozostali pracownicy pozwanej. Nie zdarzały się przypadki ośmieszania, czy poniżania powoda. Natomiast w czasie, gdy powód pracował na stanowisku kierownik rejonu, stażysta i współpracownicy zgłaszali zarzuty o braku możliwości podjęcia z nim współpracy. Ta okoliczność miała wpływ na to, że powód nie awansował na stanowisko kierownika rejonu, choć zazwyczaj po roku pracy na stanowisku kierownika rejonu-stażysty, taki awans następował.

W dniu 11 maja 2009 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2009 r., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia dokonywanie przez niego bez zezwolenia nagrań dźwiękowych innych pracowników pozwanej Spółki, co stanowiło przejaw naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w postaci przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku pracy. Pracodawca podał również, że nagrywanie rozmów przez powoda było jaskrawym nadużyciem więzi zaufania łączącej strony stosunku pracy.

Przy takich ustaleniach faktycznych, Sąd pierwszej instancji uznał powództwo w części dotyczącej żądania zasądzenia odszkodowania z tytułu

dyskryminacji za bezzasadne (tej części wyroku Sądu Rejonowego powód nie zaskarżył apelacją, a więc to rozstrzygnięcie uprawomocniło się). W ocenie Sądu Rejonowego, na uwzględnienie natomiast zasługiwało roszczenie o zapłatę odszkodowania z tytułu bezzasadnego rozwiązania umowy o pracę. Wprawdzie pracodawca dochował wymagań formalnych wypowiedzenia i wskazał powodowi konkretne okoliczności, które były podstawą złożenia oświadczenia woli, lecz należy dostrzec, że o dokonywaniu przez powoda nagrań pracodawca dowiedział się wyłącznie z informacji przedstawionej przez niego samego. Sąd Rejonowy stwierdził, że powód udostępnił wykonane przez siebie nagrania, działając w przeświadczeniu, że wykonuje obowiązek służbowy polegający na informowaniu pracodawcy o zauważonych uchybieniach. Niewątpliwie dokonywanie nagrań dźwiękowych innych pracowników bez zezwolenia było naruszeniem regulaminu pracy i obowiązków pracowniczych, do przestrzegania których powód był zobowiązany. Tym niemniej Sąd Rejonowy przyjął, że roszczenie powoda miało oparcie w art. 8 k.p. W świetle zasad współżycia społecznego postępowanie powoda i ujawnienie przez niego dokonywania nagrań a następnie przekazanie ich pracodawcy, "nie zasługuje na to, by pozbawić go możliwości realizacji roszczeń przewidzianych w art. 45 k.p.". Trudno byłoby się bowiem zgodzić z tym, że powód w następstwie przedstawienia pracodawcy swoich nagrań (dowodów na swoją niekorzyść), przy uwzględnieniu intencji jakie mu przyświecały, powinien zostać pozbawiony ochrony wynikającej z art. 45 § 1 k.p. Zdaniem Sądu, pozbawienie powoda prawa do odszkodowania w ustalonych okolicznościach faktycznych "prowadziłoby do sytuacji trudnej do zaakceptowania z punktu widzenia zasad moralnych".

Wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2010 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd odwoławczy zgodził się z oceną prawną poczynioną w tej sprawie przez Sąd pierwszej instancji. W szczególności zaś zwrócił uwagę, że powód nie zaprzeczał, iż nagrywał rozmowy w czasie pracy oraz już w pozwie twierdził, że z uwagi na negatywne nastawienie przełożonych do jego osoby postanowił "zabezpieczyć się" i zebrać odpowiednie dowody. Dlatego od następnego dnia po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego powód z użyciem

dyktafonu, który ukrywał w kieszeni, nagrywał "wszystkie sytuacje" związane z jego osobą. Nie ulega wątpliwości, że powód nagrywał rozmowy pracowników pozwanego pracodawcy bez stosownego zezwolenia, co było działaniem sprzecznym z postanowieniami regulaminu pracy i przejawem szczególnie rażącego naruszenia porządku i dyscypliny pracy (nie jest to okoliczność sporna). Sąd Okręgowy podkreślił przy tym, że nagrywanie cudzych rozmów bez zezwolenia "szkodzi więziom zaufania między pracownikami" i z tego względu musi być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie zasługuje więc na akceptację. Tym niemniej w rozpoznawanej sprawie istotne są motywy, którymi kierował się powód, nagrywając rozmowy w pracy, bowiem rzutują one na ocenę zasadności rozwiązania umowy o pracę. Według Sądu odwoławczego, powód działał w przeświadczeniu, że gromadzi dowody (nagrania) mogące świadczyć o jego złym traktowaniu przez przełożonych, o łamaniu prawa pracy i przepisów sanitarnych przez kierownictwo rejonu. Udostępniając nagrania pracodawcy (komisji antymobbingowej), powód działał w przeświadczeniu, że wypełnia swój pracowniczy obowiązek informowania pracodawcy o zauważonych uchybieniach w działalności zakładu pracy i przedstawiania na tę okoliczność stosownych dowodów. W rezultacie Sąd Okręgowy przyjął, że żądanie powoda dotyczące odszkodowania w wysokości przewidzianej w art. 47¹ k.p. nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Pozbawienie powoda tego odszkodowania byłoby - w ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy - nieuzasadnione.

Od wyroku Sądu Okręgowego pozwana Spółka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ oraz w związku z art. 100 § 1 pkt 2 i pkt 6 k.p. wskutek uznania wypowiedzenia powodowi umowy o pracę za niezasadne, mimo że w rzeczywistości zaszła przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy oraz 2) art. 8 k.p. wskutek przyjęcia, że żądanie zapłaty odszkodowania na rzecz powoda jest uzasadnione z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżąca wywiodła w szczególności, że powód, będąc kierownikiem sklepu, powinien zawiadamiać pracodawcę o wszelkich nieprawidłowościach, jakie występowały w zakładzie pracy. Jednakże - zdaniem pozwanej - informowanie o nieprawidłowościach "jest czymś zupełnie innym niż nagrywanie

współpracowników". Do nagrywania rozmów pozwana nie zobowiązywała powoda a co więcej zakazała tego w regulaminie pracy. Spełnianie obowiązku informowania o nieprawidłowościach w żadnym wypadku nie może usprawiedliwiać naruszenia wyraźnego zakazu określonego w regulaminie pracy oraz łamania zasad współżycia społecznego. Dlatego przeświadczenie powoda, że nagrywając rozmowy spełniał swój obowiązek służbowy, jest zupełnie nieuzasadnione i w żadnym wypadku nie może usprawiedliwiać jego nagannego postępowania. Powód nie powinien potajemnie nagrywać swoich współpracowników. Takie nagrywanie było bezprawne oraz sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, zaś motyw, którymi wtedy powód się kierował nie powinny wpłynąć na ocenę dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Powód "nie powinien cieszyć się z przywileju zastosowania zasad współżycia społecznego", skoro to nie pozwana, lecz sam je naruszył. Powód mógł wskazać komisji antymobbingowej inne (legalne) dowody oraz współdziałać z pracodawcą w dalszym wyjaśnieniu sprawy. Należy też dodać, że w zaskarżonym wyroku nie wskazano, które konkretnie zasady współżycia społecznego zostały rzekomo naruszone przez pozwaną. Pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, bowiem skarżąca trafnie zarzuciła w jej podstawach błędną wykładnię art. 45 § 1 w związku z art. 8 k.p. w odniesieniu do zachowania powoda, które stanowiło przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę. Jest bezsporne, że powód, począwszy od następnego dnia po otrzymaniu od pracodawcy oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, wbrew wyraźnym zakazom regulaminu pracy, dokonywał potajemnie - bez zezwolenia pracodawcy - przy pomocy dyktafonu nagrań wypowiedzi swoich współpracowników. Takie działanie, według obowiązującego regulaminu pracy było przejawem "szczególnie rażącego naruszenia porządku i dyscypliny pracy", o czym powód musiał wiedzieć. Sąd odwoławczy - nie kwestionując tego faktu i dzieląc stanowisko Sądu pierwszej instancji, że wypowiedzenie było uzasadnione - dodatkowo uznał, że zachowanie powoda "szkodziło więziom zaufania między

pracownikami i z tego względu musi być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego" oraz "nie zasługuje na akceptację". Z tymi ocenami niespójna (w istocie sprzeczna) jest dalsza (końcowa) część wywodów Sądu odwoławczego, w której doszedł on do wniosku, że motywy, jakimi kierował się powód przy dokonywaniu nagrań potwierdzają zasadność zgłoszonego w pozwie żądania zasądzenia odszkodowania z tytułu bezzasadnego wypowiedzenia umowy o pracę. A więc Sąd drugiej instancji najpierw zakwalifikował zachowanie powoda jako przejaw działania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego (co powinno powodować odmowę udzielenia mu ochrony prawnej z powołaniem się na klauzulę generalną wyrażoną w art. 8 k.p.) a następnie stwierdził, że zgłoszone przez niego żądanie zasądzenia odszkodowania nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Tymczasem w tych okolicznościach, ocenie z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego nie podlegało (jak stwierdził w końcowej części uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy) żądanie powoda zapłaty odszkodowania. Klauzula sprzeczności z zasadami współżycia społecznego z art. 8 k.p. nie może stanowić podstawy roszczenia (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1958 r., 2 CR 789/58, RPEiS 1959 nr 4, s. 267 i z dnia 3 maja 1961 r., 2 CR 286/60, OSPiKA 1963 nr 3, poz. 77; wyroki z dnia 14 stycznia 1970 r., II CR 609/69, OSPiKA 1970 nr 12, poz. 250 oraz z dnia 23 stycznia 1963 r., I PR 72/63, OSNCP 1964, nr 1, poz. 17; wyrok składu siedmiu sędziów z dnia 19 kwietnia 1971 r., III PRN 7/71, OSNPG 1971 nr 9, poz. 39; uzasadnienie uchwały z dnia 30 stycznia 1986 r., III CZP 77/85, OSNCP 1986 nr 12, poz. 206 oraz wyroki z dnia 24 października 2000 r., V CKN 126/00, LEX nr 511992 i z dnia 12 września 2001 r., V CKN 465/00, LEX nr 553747) a jedynie posłużyć może oddaleniu powództwa o odszkodowanie, mimo że wypowiedzenie było niezgodne z prawem. W rozpoznawanej sprawie w tym kontekście ocenie podlegało rozwiązanie przez pozwaną Spółkę za wypowiedzeniem umowy o pracę z powodem, według zasady, że wypowiedzenie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego jest prawnie wadliwe, choćby było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (teza II uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). Takiej oceny jednak Sądy

obu instancji nie dokonały. Wymagało to bowiem rozważenia, czy powód może powoływać się na zasady współżycia społecznego, skoro zarzucono mu naruszenie nie tylko podstawowych obowiązków pracowniczych, ale i zarazem zasad współżycia społecznego. Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał na to uwagę. Przykładowo w wyroku z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97 (OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 400) przyjęto, że w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało rzeczywiście miejsce i jakie wywołało skutki, a nie motyw, jakimi kierował się pracownik. Należało przy tym uwzględnić - co trafnie podniesiono w skardze - że ugruntowane w dotychczasowej judykaturze jest stanowisko, zgodnie z którym z powołania się na zasady współżycia społecznego nie może korzystać ten, kto sam te zasady narusza w sposób świadomy i rażący (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1957 r., 2 CR 343/57, OSNPG 1958 nr 3, poz. 19; z dnia 11 września 1961 r., 1 CR 693/61, OSN 1963 nr 2, poz. 31, OSPiKA 1962 nr 11, poz. 290, z glosą A. Ohanowicza; z dnia 8 maja 1973 r., I PR 90/73, OSNCP 1973 nr 11, poz. 203; z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 67/74, OSNCP 1975 nr 7-8, poz. 123; z dnia 6 marca 1998 r., I PKN 552/97, OSNAPiUS 1999 nr 4, poz. 124 oraz postanowienie z dnia 7 listopada 1962 r., II CR 884/62, LexPolonica nr 327917). Należało też wziąć pod uwagę, że ochronę przed wypowiedzeniem w świetle zasad współżycia społecznego można stosować jedynie do pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki, bowiem ich niedopełnienie przez pracownika uchybia nie tylko prawu, ale również zasadom współżycia społecznego (por. tezy II i III powołanej uchwały z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977 nr 3, poz. 47, z glosą J. Broła).

Z powołanych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.