



Sygn. akt II PK 21/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa A. R.
przeciwko P. G. /.../ Sp. z o.o.
o odszkodowanie i odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 lipca 2011 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 12 października 2010 r.,

- 1) oddala skargę kasacyjną,**
- 2) odstępuje od obciążenia powoda kosztami postępowania kasacyjnego na rzecz pozwanego.**

UZASADNIENIE

Powód A. R. wniósł w pozwie o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej P. G. /.../ Spółki z o.o. kwoty 30.000 zł tytułem odszkodowania oraz kwoty 16.890 zł tytułem odprawy pieniężnej. Następnie w piśmie procesowym z dnia 5 marca 2010 r. powód zawarł wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od niezgodnego z prawem wypowiedzenia mu przez pozwaną umowy o pracę.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 30 marca 2010 r. oddalił powództwo.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach. Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 1 sierpnia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym od dnia 5 czerwca 2004 r. wiązała go z pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony. Do dnia 4 czerwca 2004 r. powód pracował na stanowisku doradcy zarządu ds. restrukturyzacji, a od dnia 5 czerwca 2004 r. objął stanowisko członka zarządu, zaś od dnia 22 grudnia 2004 r. stanowisko członka zarządu – dyrektora ds. finansowo-administracyjnych. Funkcję członka zarządu pełnił w okresie dwóch kadencji, tj. w latach 2004 – 2005 i 2006 – 2007. W okresie od dnia 25 czerwca 2008 r. do dnia 19 września 2008 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Po powołaniu w pozwanej Spółce nowego zarządu, prezes zarządu M. K. spotkała się z powodem, który przedstawił jej sytuację spółki we wcześniejszym okresie, swoje działania z tym związane i efekty tych działań, a także swoje oczekiwania co do dalszego zatrudnienia w PGE. Po tej rozmowie oczekiwał na informacje w tym zakresie, jednakże nie otrzymał ich, natomiast otrzymał wezwanie do zwrotu służbowego samochodu, laptopa i telefonu komórkowego, w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim. Ostatecznie pozwana odstąpiła od żądania zwrotu telefonu, a powód zobowiązał się opłacać abonament za ten telefon. W dniu 22 września 2008 r. prezes zarządu pozwanej M. K. wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2008 r. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy jako przyczynę wskazano wygaśnięcie w dniu 27 sierpnia 2008 r. mandatu członka zarządu P. G. na kadencję 2006 – 2007 i niepowołanie

powoda do zarządu na kadencję 2008 – 2010. W okresie wypowiedzenia umowy powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. W dniu wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę jego gabinet był już zajęty przez M. F., przy czym nikt nie opróżnił wcześniej szaf ani biurka powoda. W skład nowego zarządu, poza M. K., weszli J. C. i M. F., przy czym obaj oni byli członkami zarządu także w okresie trwania kadencji przypadającej na lata 2006 – 2007. Powód zwrócił się do pozwanej pismem z dnia 13 stycznia 2009 r. o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie zajmowanych stanowisk i o wypłacenie odprawy pieniężnej, zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W reakcji na to pismo pozwana poinformowała powoda o sprostowaniu świadectwa pracy i odmówiła wypłaty odprawy, uzasadniając to brakiem likwidacji stanowiska pracy powoda. Z dniem 26 lutego 2009 r. nastąpiła zmiana struktury organizacyjnej spółki obejmująca m.in. likwidację stanowiska dyrektora ds. administracyjno-finansowych. Z kolei w dniu 23 maja 2009 r. zmarł J. C., a zajmowane przez niego stanowisko członka zarządu – dyrektora ds. eksploatacyjnych objął K. B. M. F. został natomiast odwołany z zarządu PGE, w związku z objęciem stanowiska prezesa zarządu spółki z siedzibą w Londynie. Ze względu na ochronę przedemerytalną nie rozwiązano z nim jednak umowy o pracę za wypowiedzeniem, w związku z czym pozostaje on na urlopie bezpłatnym. Aktualnie zarząd pozwanej jest dwuosobowy. Powód nie odwołał się od wypowiedzenia mu umowy o pracę w terminie 7 dni od doręczenia mu oświadczenia pracodawcy, ponieważ uważał, że dalsza współpraca stron nie byłaby możliwa, a ponadto lepiej oceniał swoją sytuację na rynku pracy. Pracę u nowego pracodawcy świadczył w okresie od września 2008 r. do końca lipca 2009 r. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wniósł zaś do Sądu Rejonowego w dniu 21 października 2009 r.

Czyniąc powyższe ustalenia, sąd pierwszej instancji oparł się na treści dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda, których autentyczność i prawdziwość nie budziła jego zdaniem wątpliwości oraz nie została skutecznie podważona przez strony, a także na treści zeznań powoda i prezesa pozwanej M. K., słuchanych w charakterze stron. Oddalenie przez

wymieniony sąd wniosków powoda o przeprowadzenie dowodów z zeznań świadków zostało z kolei spowodowane tym, iż Sąd Rejonowy uznał je za bez znaczenia dla sprawy. Zgłoszeni świadkowie mieli bowiem zeznawać na okoliczności bezsporne między stronami (np. na temat zajęcia gabinetu powoda w czasie jego zatrudnienia, czy na temat braku wniosku M. K. o powołanie powoda do zarządu pozwanej) albo nie miały wpływu na rozstrzygnięcie (np. wcześniejsza działalność powoda jako członka zarządu pozwanej, jego starania o zakup nadbrzeżnej suwnicy kontenerowej, przyczyny odwołania go z rady nadzorczej GTK S.A., rodzaj informacji przekazywanych prezesowi Zarządu Morskiego Portu /.../ będącej głównym udziałowcem PGE na temat aktywnego działania powoda, przyczynienia się przez niego do przywrócenia rentowności pozwanej, braku zamiaru powołania go do zarządu na kolejną kadencję i zamiaru odwołania go z rady nadzorczej GTK S.A.). Odnosząc się do zeznań powoda, sąd pierwszej instancji wskazał natomiast, iż były one wiarygodne jedynie w części. Nie były natomiast wiarygodne zwłaszcza w zakresie dotyczącym dyskryminacji powoda i przyczyn wniesienia przez niego odwołania od wypowiedzenia z opóźnieniem. W tym zakresie Sąd Rejonowy określił je jako chaotyczne i niespójne.

Wskazując na powyższe ustalenia oraz powołując się na treść art. 264 § 1 k.p. i art. 265 k.p., Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności uznał, że rzeczywistą przyczyną opóźnienia we wniesieniu przez powoda pozwu z uchybieniem terminu określonego w pierwszym z wymienionych przepisów był fakt ówczesnej pozytywnej prognozy co do możliwości znalezienia przez niego dobrze płatnej pracy, co jasno wynikało z zeznań powoda złożonych w dniu 7 stycznia 2010 r. i podtrzymanych następnie w dniu 16 marca 2010 r. Kiedy zaś okazało się, że sytuacja na rynku pracy nie jest tak dobra jak przewidywał oraz w związku z rozwiązaniem z końcem lipca 2009 r. stosunku pracy z nowym pracodawcą, powód jesienią 2009 r. wystąpił z pozwem. Nie negując zatem poglądu, iż sam fakt wniesienia pozwu przez powoda należało poczytywać za złożenie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, sąd pierwszej instancji uznał, że w rozpoznawanej sprawie brak było jakichkolwiek podstaw do uznania tego wniosku za zasadny. Sąd ten podkreślił równocześnie, iż powód był prawidłowo pouczone o terminie i sposobie odwołania, w związku z czym

z upływem zawitego terminu z art. 264 § 1 k.p. wygasło jego materialnoprawne roszczenie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia przedmiotowej umowy o pracę, w tym możliwość dochodzenia tego roszczenia na drodze sądowej. Wniesienie powództwa nastąpiło bowiem ze znacznym i zawinionym przekroczeniem terminu przez powoda, który zdaniem Sądu Rejonowego nie wskazał żadnej usprawiedliwionej przyczyny uniemożliwiającej mu prawidłowe zaskarżenie dokonanego przez pozwaną rozwiązania stosunku pracy. Z uwagi na powyższe stanowisko Sąd Rejonowy zaniechał merytorycznego rozpoznania sprawy w zakresie badania zasadności przyczyny wypowiedzenia.

Przechodząc z kolei do oceny żądania odszkodowawczego, sąd pierwszej instancji podkreślił, że jego ocena, w świetle przepisów dotyczących nakazu równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu stosowania mobbingu, nie mogła prowadzić do jednoczesnego podważenia zasadności przyczyn wypowiedzenia, albowiem stanowiłoby to obejście przepisu art. 264 § 1 k.p. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że przyczyna wskazana powodowi w wypowiedzeniu była prawdziwa i rzeczywista, skoro wobec upływu terminu do wniesienia odwołania nie mogła podlegać kontroli w niniejszym procesie, a zatem sąd ten badał jedynie to, czy decyzja o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy była przejawem jego dyskryminacji, ewentualnie efektem stosowanego wobec niego mobbingu. Wskazał przy tym, iż w procesie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu to pracodawcę obciąża ciężar dowodu, co oznacza, że do obowiązków pracodawcy jako strony postępowania należy wykazanie, iż nie dopuszczał się dyskryminacji. Nie oznacza to jednak, że osoba, która pozywa pracodawcę, może zarzucić mu stosowanie działań dyskryminujących bez jakiegokolwiek uprawdopodobnienia swych racji. Tymczasem twierdzenie powoda, że wypowiedzenie mu umowy o pracę i działania temu towarzyszące (przede wszystkim uniemożliwienie mu dostępu do stanowiska pracy i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy) naruszały jego godność i nosiły znamiona dyskryminacji, nie zostało przez niego szerzej uzasadnione. Z kolei w ocenie sądu pierwszej instancji rozwiązanie z powodem przez pozwaną umowy o pracę w określonej dacie stanowiło konsekwencję przyjęcia przez spółkę stanowiska o upływie kadencji powoda jako członka zarządu. Fakt, iż pozostali członkowie

zarządu zostali do niego powołani na nową kadencję a powód nie, nie stanowiło zaś dyskryminacji. Nie było także dyskryminowaniem niewskazanie powodowi przyczyn niewybrania go do zarządu na kolejną kadencję. Przyjęcie poglądu przeciwnego byłoby absurdalne, gdyż uniemożliwiłoby właścicielom swobodny wybór osób zarządzających spółką. Tymczasem jest to sfera, w którą sąd co do zasady nie jest władny wkraczać. Fakt ten powoduje, że nawet stwierdzając uchybienia przy wypowiedaniu umów o pracę członkom zarządu sąd zasadniczo orzeka o odszkodowaniu, a nie o przywróceniu do pracy. Wybór powoda do zwolnienia, nawet mimo jego wysokich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, sam w sobie nie nosi więc znamion dyskryminacji, lecz jest zgodny z jedną z podstawowych zasad prawa pracy, tj. z zasadą swobody zatrudnienia wyrażoną w art. 11 k.p. Sąd Rejonowy zaznaczył też na marginesie powyższych rozważań, że powód, zarzucając naruszenie przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, nie wskazał jednak żadnego kryterium dyskryminacji.

Sąd pierwszej instancji stwierdził również, że powód, podnosząc iż działania pozwanej polegające na zajęciu jego gabinetu wraz ze znajdującymi się tam dokumentami, sprzętem biurowym i prywatnymi rzeczami oraz na zażądaniu zwrotu laptopa i telefonu służbowego miały charakter mobbingu, nie wykazał żadnej z przesłanek określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przedstawił bowiem jedynie subiektywne przekonanie o słuszności swoich racji, które jednak nie znalazło potwierdzenia w postępowaniu dowodowym. Powód ani nie rozwiązał umowy o pracę z pozwaną z uwagi na stosowany wobec niego mobbing, ani też nie wskazał na okoliczności, które pozwalałyby na przyjęcie, że był przez pracodawcę uporczywie i długotrwale nękanym i zastraszany. Z całą bowiem pewnością zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy, czy też zajęcie gabinetu w czasie jego długotrwałego zwolnienia lekarskiego, a tym bardziej niewybranie go do zarządu na kolejną kadencję i w konsekwencji tego rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie stanowiło przejawów mobbingu.

Za niezasadne uznał Sąd Rejonowy także powództwo w części dotyczącej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących zakładu pracy. Powołując się w tym zakresie na treść art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, sąd pierwszej instancji stanął na stanowisku, że zebrany w rozpoznawanej sprawie materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, iż wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie była likwidacja jego stanowiska pracy. Stanowisko dyrektora ds. finansowo-administracyjnych zostało wprawdzie zlikwidowane i wykreślone ze schematu organizacyjnego PGE w lutym 2009 r., ale nowy zarząd spółki początkowo działał w składzie trzyosobowym, a liczba członków zarządu spadła do dwóch osób dopiero z chwilą udzielenia urlopu bezpłatnego M. F., z uwagi na objęcie przez niego stanowiska prezesa zarządu spółki z siedzibą w L. Nie było zatem zamysłem pozwanej w dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę likwidowanie jego stanowiska pracy. Ponadto wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była z całą pewnością przyczyną leżącą po stronie pracownika, którego pozwany nie chciał dalej zatrudniać jako członka organu zarządzającego spółką.

Powód zaskarżył powyższy wyrok apelacją, zarzucając mu błędne ustalenie stanu faktycznego, niewłaściwe rozstrzygnięcie problemów wynikających ze stanu faktycznego oraz naruszenie prawa procesowego i materialnego, a także sprzeczność ustaleń sądu z zebrany materiał dowodowy i nieuwzględnienie wniosków dowodowych powoda, mających istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 12 października 2010 r., uwzględniając częściowo apelację powoda, zmienił zaskarżony tą apelacją wyrok w jego punkcie 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 16.890 zł tytułem odprawy pieniężnej, a także w punkcie 2 przez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 1.162,88 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz oddalił apelację w pozostałym zakresie, zasądzając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 572 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W ocenie Sądu Okręgowego stan faktyczny rozpoznawanej sprawy był bezsporny. Rozstrzygnięcie tej sprawy sprowadzało się więc do analizy i właściwej wykładni przepisów, z których powód wywodził swoje roszczenia. Sąd drugiej instancji zgodził się przy tym z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego i jego

uzasadnieniem w zakresie przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania od niezgodnego z prawem wypowiedzenia mu umowy o pracę i odszkodowania z tytułu naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd Okręgowy uznał bowiem, że sąd pierwszej instancji dokonał analizy przedmiotowej sprawy pod kątem obowiązujących przepisów, które we właściwy sposób zastosował. To sprawiło, iż sąd drugiej instancji przyjął za własne zarówno ustalenia jak i rozważania Sądu Rejonowego w tym zakresie, dodając że sąd ten ocenił wiarygodność i moc dowodów nie naruszając sformułowanej w art. 233 § 1 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów. Sporządzone przez Sąd Rejonowy uzasadnienie wyroku spełniało z kolei kryteria określone treścią art. 328 § 2 k.p.c. Odnosząc się natomiast do argumentacji apelującego, określił ją jako całkowicie pozbawioną podstaw polemikę.

Za zasadną uznał natomiast Sąd Okręgowy apelację powoda w części odnoszącej się do roszczenia o wypłatę odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Opierając się w tym zakresie na poglądach doktryny prawa pracy oraz judykatury, w tym Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, a także odwołując się do uregulowań zawartych w art. 202 i art. 203 § 1 k.s.h., sąd drugiej instancji stwierdził między innymi, iż podstawową przesłanką stosowania art. 10 ustawy „o zwolnieniach grupowych” jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jest z kolei poza dyskusją, że w sferze przedmiotowej przepis ten ma zastosowanie do wypowiedzeń definitywnych i porozumień zawieranych z inicjatywy pracodawcy. Skoro zaś członek zarządu może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników, co nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu, a jeżeli umowa spółki przewiduje, że członków zarządu powołuje się na okres, to powodowi winno przysługiwać prawo do dochodzonej przez niego odprawy.

Kierując się przedstawionymi wyżej motywami, Sąd Okręgowy w tej części zmienił zatem wyrok sądu pierwszej instancji. Uznając natomiast, że apelacja

powoda w pozostałym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie, oddalił ją, na podstawie art. 98 k.p.c. orzekając równocześnie o kosztach procesu.

W skardze kasacyjnej wniesionej od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 12 października 2010 r. powód, działający za pośrednictwem swego pełnomocnika, zaskarżył punkt 3 i 4 tego wyroku. Skarga kasacyjna została oparta na obu podstawach. W ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) skarżący zarzucił temu wyrokowi naruszenie prawa materialnego:

1. art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie apelacji również w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania, pomimo iż okoliczności faktyczne w sposób oczywisty wskazywały na naruszenie przez pozwanego zasad współżycia społecznego,
2. art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie apelacji również w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania w sytuacji, gdy działanie pozwanego, naruszającego zasady współżycia społecznego nosiło znamiona czynu niedozwolonego i doprowadziło do powstania po stronie powoda szkody,
3. art. 18^{3a} § 1, 2 i 3 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i uznanie – w kontekście obowiązku pozwanej wykazania, że nie dopuszcza się dyskryminacji – że powód nie uprawdopodobnił w sposób należyty twierdzeń o nierównym traktowaniu w zakresie rozwiązania stosunku pracy,
4. art. 18^{3d} k.p. poprzez niezastosowanie w sytuacji, gdy pozwany przy rozwiązywaniu stosunku pracy zróżnicował sytuację powoda i innych pracowników,
5. art. 265 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i usankcjonowanie przez sąd odwoławczy odmowy przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo braku winy po stronie powoda w uchybieniu terminowi,

W ramach drugiej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarżący zarzucił z kolei naruszenie prawa procesowego mające wpływ na wynik sprawy:

1. art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nierozpoznanie wszystkich zarzutów apelacyjnych i niepodanie w

uzasadnień wyroku powodów, dla których zarzuty powoda nie zasługiwały na uwzględnienie,

2. art. 382 k.p.c. w związku z art. 217 § 2 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie przy wyrokowaniu całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności poprzez pominięcie wszystkich zgłoszonych przez powoda wniosków dowodowych zmierzających do wykazania, iż działanie pozwanego nie nosiło cech równego traktowania powoda i innych pracowników w zakresie rozwiązania stosunku pracy, że pracodawca dopuścił się mobbingu, a także rzeczywistych przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę oraz niezastnienia przyczyny wypowiedzenia, dla której rozwiązano z powodem umowę o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty, powód domagał się uchylenia zaskarżonej części wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu w tym zakresie do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenia zaskarżonej części wyroku, a także poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania.

Uzasadniając konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, powód powołał się na przesłankę przedsądu przewidzianą w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. i wyjaśnił, iż jego zdaniem w sprawie występują istotne zagadnienia prawne zawierające się w pytaniach:

- czy wprowadzenie pracownika przez osoby reprezentujące pracodawcę w błąd co do zaistnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę może uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w trybie art. 265 § 1 k.p.?

- czy istnieje możliwość dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych z tytułu niezasadnego rozwiązania z nim umowy o pracę w oparciu o inne niż wskazane w art. 45 § 1 k.p. przesłanki, w szczególności poprzez odpowiednie zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego w sytuacji, gdy postępowanie pracodawcy względem pracownika jest szczególnie naganne, pracownik został przez pracodawcę wprowadzony w błąd co do zaistnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, nadto gdy zostały naruszone przepisy o wypowiedaniu umów oraz zasady współżycia społecznego?

- czy ewentualne niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek prawny, wyłączające potrzebę rozważenia zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę uprawnia sąd do zaniechania merytorycznego rozpoznania sprawy w zakresie oceny przesłanek świadczących o nierównym traktowaniu pracownika przez pracodawcę i stosowaniu względem niego mobbingu?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna powoda nie ma usprawiedliwionych podstaw. Nie są uzasadnione zarzuty sformułowane w skardze w ramach drugiej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. mógłby stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej tylko wówczas, gdyby uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie obejmowało wszystkich koniecznych elementów konstrukcyjnych, bądź zawierało oczywiste braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną. Tylko w takim przypadku uchybienie to może być uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 marca 2010 r., I CSK 439/09, niepublikowany, z dnia 22 kwietnia 2010 r., III UK 84/09, niepublikowany, z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 29/10, niepublikowany, z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 33/10, LEX nr 621136, z dnia 10 sierpnia 2010, I PK 41/10, LEX 667488 oraz postanowienie z dnia 21 stycznia 2010 r., I CSK 209/09, niepublikowane). Podkreślenia wymaga jednakże to, że jeżeli sąd odwoławczy, który jest sądem merytorycznym drugiej instancji, orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, to nie musi powtarzać dokonanych ustaleń; wystarczy, jeśli jednoznacznie stwierdzi, że akceptuje te ustalenia lub przyjmuje je za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2011 r., II PK 208/10, LEX 817518). Sąd drugiej instancji może bowiem oprzeć swoje rozstrzygnięcie na ustaleniach sądu pierwszej instancji, jeżeli nie uzupełnia postępowania dowodowego, nie znajduje podstaw do odmiennej oceny dowodów, uzupełnienia ustaleń lub dokonania własnych, odmiennych ustaleń. W takiej sytuacji wystarczające jest wyraźne powołanie się na ustalenia sądu pierwszej instancji i uznanie ich za podstawę orzeczenia (por. wyroki

Sądu Najwyższego: z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, niepublikowany, z dnia 14 maja 2010 r., II CSK 545/09, niepublikowany). W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy nie naruszył powołanego przepisu, ponieważ wyraźnie stwierdził, iż oparł zaskarżone orzeczenie na ustaleniach poczynionych przez sąd pierwszej instancji, które uznał za prawidłowe i wyczerpujące, przyjmując je za podstawę również swojego rozstrzygnięcia. Okoliczność ta umożliwia więc dokonanie kontroli związanej z zaskarżeniem tego orzeczenia poprzez odwołanie się do ustaleń faktycznych i rozważań prawnych poczynionych przez sąd pierwszej instancji. Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. nie może stanowić samodzielnej podstawy skargi kasacyjnej, jeżeli sąd drugiej instancji nie pominął zebranego w sprawie materiału tak w pierwszoinstancyjnym postępowaniu, jak i odwoławczym. Przepis ten, jako ogólna dyrektywa kompetencyjna, wyraża istotę postępowania apelacyjnego, przyznającego sądowi drugiej instancji uprawnienie i obowiązek merytorycznego rozpoznania sprawy oraz prowadzenia postępowania dowodowego z uwzględnieniem reguł określonych między innymi w art. 381 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2010 r., II CSK 326/09, niepublikowany, z dnia 25 lutego 2010 r., V CSK 290/09, niepublikowany i postanowienie z dnia 5 lutego 2010 r., III CSK 124/08, niepublikowane). Art. 382 k.p.c. nie stanowi przy tym samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Dlatego jeśli podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego sąd ten orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, poz. 6

oraz wyroki z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNP 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Z art. 378 § 1 k.p.c. wynika z kolei zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza granice apelacji, które wyznaczone są wnioskami i zarzutami apelującego oraz nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych wniosków i zarzutów (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 24 lutego 2010 r., III CSK 144/09, niepublikowane i z dnia 25 listopada 2010 r., I CSK 704/09, LEX nr 688669 oraz wyroki z dnia 2 października 2009 r., II PK 97/09, niepublikowane i z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, niepublikowane). Sąd Okręgowy w rozpoznawanej sprawie uwzględnił właściwe rozumienie wskazanych przepisów i objętych nimi reguł postępowania apelacyjnego. Podzielone zostały zarówno ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, jak i sposób zastosowania przez ten sąd przepisów prawa materialnego (oczywiście poza przepisami regulującymi tę część roszczeń powoda, które w postępowaniu apelacyjnym zostały uwzględnione). W swoich wywodach sąd drugiej instancji wskazał też przyczyny niepodzielenia zarzutów podniesionych w apelacji oraz wyraził pogląd, że za bezprzedmiotową należy uznać argumentację powoda mającą na celu podważenie stanowiska wyrażonego w uzasadnieniu sądu pierwszej instancji, jakoby przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były niezasadne oraz, że błędna ocena Sądu Rejonowego w tym zakresie doprowadziła do naruszenia ustawy, z której jednoznacznie wynika prawo powoda do odszkodowania. Równocześnie Sąd Okręgowy uznał polemikę ze stanowiskiem Sądu Rejonowego za całkowicie pozbawioną podstaw.

Nie znajdują uzasadnienia również zarzuty sformułowane przez skarżącego w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.). Rozważania w tym zakresie wypada rozpocząć od oceny, czy zaskarżony wyrok został wydany z naruszeniem art. 265 § 1 k.p., albowiem rozstrzygnięcie tej kwestii będzie determinować ocenę pozostałych zarzutów naruszenia prawa materialnego. Zgodnie z treścią art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy –

w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Podkreślenia wymaga fakt, iż instytucja przywrócenia terminu ustanowiona w tym przepisie nie jest tożsama z tą, o której traktuje art. 168 k.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 maja 2010 r., I PK 15/10, LEX nr 602201 oraz z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10, LEX nr 786379). Terminy przewidziane w art. 264 k.p. (oraz w art. 97 § 2¹ k.p.) są bowiem terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Dlatego też konsekwencją wniesienia pozwu po upływie terminów określonych w tych przepisach, jeżeli ich nie przywrócono, jest oddalenie powództwa (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSPiKA 1987, nr 1, poz. 19 z glosa T. Zielińskiego oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 547). Hipoteza normy zawartej w art. 265 § 1 k.p. jednoznacznie wskazuje, iż przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest jedynie po spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub o jej braku należy więc wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowałyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Ponadto samo opóźnienie nie może być nadmierne. Występuje przy tym charakterystyczne sprzężenie zwrotne, według którego im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być okoliczności je usprawiedliwiające, oraz odwrotnie – im mniejsze opóźnienie, tym okoliczności o mniejszym znaczeniu mogą wykazać brak winy pracownika. Znaczne przekroczenie siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 487). W

rozpoznawanej sprawie okoliczność bezsporną stanowił fakt, iż wypowiedzenie (wraz ze stosownym pouczeniem o terminie i sposobie wniesienia od niego odwołania) powód otrzymał w dniu 22 września 2008 r. Pozew przeciwko pracodawcy, który sądy meriti słusznie potraktowały jako zawierający również żądanie przyznania odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, złożył natomiast w sądzie pracy w dniu 21 października 2009 r., a więc po ponad roku od doręczenia mu wypowiedzenia. Tak poważne uchybienie krótkiego wszak, bo wynoszącego zaledwie siedem dni od doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.), terminu do wniesienia odwołania (pozewu) od wypowiedzenia umowy musi być więc traktowane jako nadmierne. To z kolei prowadzi do wniosku, iż przywrócenie terminu w takiej sytuacji wymagałoby od powoda przedstawienia bardzo szczególnych okoliczności uzasadniających jego wniosek, które nadto winny trwać nieprzerwanie od dnia, w którym upłynął termin do wniesienia odwołania. Sąd Rejonowy poczynił wyczerpujące ustalenia w tym zakresie, a sąd drugiej instancji w pełni je zaakceptował. Wynikało z nich natomiast, że powód nie odwołał się od wypowiedzenia mu przez pozwaną umowy o pracę w przepisany terminie, ponieważ – jak sam przyznał – uważał, że dalsza współpraca stron nie byłaby możliwa, a ponadto lepiej oceniał swoją sytuację na rynku pracy. Dopiero po dwóch miesiącach (w piśmie procesowym z dnia 5 marca 2010 r.), po konsultacji z prawnikiem, powód podał wprawdzie inną przyczynę zwłoki, wskazując że było nią pozostawanie w zawinionym przez pozwaną, a konkretnie przez radcę prawnego pozwanej, błędzie co do prawdziwości wymienionej w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny tego wypowiedzenia, jednakże już w pozwie kwestionował interpretację prawną pozwanego co do upływu swojej kadencji w zarządzie pozwanej, a zatem przy zachowaniu należytej staranności miał czas na sprawdzenie, choćby na drodze sądowej, czy jego wątpliwości w tym względzie są uzasadnione. Ustalenia te, będące efektem uprawnionej wszak oceny dowodów, którą Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), doprowadziły z kolei sądy meriti do przekonującego wniosku, że powód nie wykazał spełnienia przesłanek określonych treścią art. 265 § 1 k.p., które uzasadniałyby przywrócenie mu terminu do wniesienia odwołania od dokonanego

wobec niego wypowiedzenia umowy o pracę. Nie wykazał bowiem, iż zwłoka w dokonaniu tej czynności, której bez wątpienia dopuścił się i która posiadała z całą pewnością cechę nadmierności, była efektem niezawinionych przez niego szczególnych okoliczności trwających nieprzerwanie od dnia upływu terminu do wniesienia odwołania, których nie mógł uniknąć nawet dochowując należytej staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy.

Uchybienie przez pracownika terminowi do wniesienia odwołania od dokonanego wobec niego wypowiedzenia umowy o pracę rodzi ten skutek, iż nie zachodzi potrzeba rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 k.p., zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było (w rzeczywistości) zgodne z prawem lub uzasadnione. Oznacza to, iż samo przesądzenie o braku podstaw do przywrócenia uchybionego terminu do zaskarżenia decyzji pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy wystarczy i prowadzi do oddalenia powództwa, którego sąd pracy nie mógłby uwzględnić nawet wówczas, gdyby następnie wykazał, iż rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione, nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa lub stanowiło jego nadużycie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 693/00, OSNP 2003, nr 22, poz. 539). Oddalenie powództwa ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 k.p. powoduje z kolei, że nie można już stwierdzić, iż podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna (przyczyny) była niezgodna z prawem. Co więcej, również w takim przypadku (a nie tylko w sytuacji oddalenia odwołania z przyczyn merytorycznych) w pełni uprawnione jest stwierdzenie, że rozwiązanie stosunku pracy było zgodne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870). Pracownik, którego odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę zostało oddalone z powodu niedochowania terminu do jego wniesienia, analogicznie jak pracownik, który w ogóle z takim odwołaniem nie wystąpił, nie może natomiast w żadnym innym postępowaniu powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. Wynika to bowiem z

faktu, iż niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazywać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy, wniesione z zachowaniem terminu określonego w art. 264 k.p. Jest to kardynalna zasada prawa pracy, której występowanie utrwaliło się w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r. II PK 164/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 227 oraz orzeczenia tam powołane). W judykaturze Sądu Najwyższego ugruntował się co prawda pogląd – będący konsekwencją wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007, nr 10, poz. 128), w którym stwierdzono, że art. 58 w związku z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, iż wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji – iż art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. co do zasady może stanowić podstawę prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, jednakże w sytuacji, w której doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania z umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz gdy było ono skutkiem działania pracodawcy polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 188 i z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, LEX nr 686800). Występujący w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny jest wszakże zupełnie odmienny od tych, które stanowiły kanwę powołanych orzeczeń. Ponadto, co szczególnie znamienne, w obu wymienionych sprawach doszło do uprzedniego stwierdzenia w postępowaniach sądowych niezgodności z prawem decyzji pracodawców o rozwiązaniu umów bez wypowiedzenia, co stanowiło podstawę do przyznania pracownikom odszkodowań w oparciu o art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p. Dlatego właśnie zgłoszone w tych sprawach roszczenia odszkodowawcze oparte na treści art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. miały charakter uzupełniający w stosunku do odszkodowań przewidzianych w Kodeksie pracy. Reasumując ten wątek rozważań, należy zatem przyjąć, że nie jest uzasadniony także sformułowany przez skarżącego zarzut naruszenia art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego

niezastosowanie. Z tych samych przyczyn nie może być uznany za zasadny zarzut naruszenia art. 8 k.p., skoro zasady współżycia społecznego niewątpliwie wchodzą w zakres pojęcia porządku prawnego, którego naruszenie musi wskazywać na bezprawność działań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2006 r., IV CSK 263/06, MoP 2007, nr 2, poz. 61). Jeśli zatem określone działanie (w warunkach rozpoznawanej sprawy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę), wskutek oddalenia odwołania jest uznawane za zgodne z prawem, to nie narusza również zasad współżycia społecznego. Dlatego oddalenie odwołania powoda o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia mu umowy o pracę musi rodzić ten skutek, że wypowiedzenie to było nie tylko zgodne z prawem, ale także z zasadami współżycia społecznego. Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 415 k.c. i art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie, mimo iż pozwana dopuściła się działań sprzecznych z zasadami współżycia społecznego (zasadą przyzwoitości), poprzez zajęcie gabinetu powoda pod jego nieobecność spowodowaną chorobą oraz przez wezwanie go do oddania samochodu służbowego, laptopa i telefonu komórkowego, a także przez niepowiadomienie go o „zamiarze przerwania jego kadencji w Radzie Nadzorczej Spółki /.../ i przyczynach takiej decyzji” wypada przede wszystkim podkreślić, że art. 8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia jedynie sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się zaś w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może z kolei podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757). W nauce i orzecznictwie z zakresu prawa pracy panuje przy tym zgodny pogląd (podobnie jak w cywilistyce), że nikt nie może na podstawie samych zasad współżycia społecznego nabyć jakiegokolwiek prawa podmiotowego (uprawnienia). Klauzula ta usprawiedliwia jedynie odmowę

zadośćuczynienia żądaniu osoby uprawnionej, która pragnie uczynić użytek ze swego prawa wbrew zasadom współżycia społecznego. Przepis art. 8 k.p. natomiast sam przez się nie stwarza po stronie osoby, która na ten przepis się powołuje, jakichkolwiek uprawnień, jeśli przepisy prawa ich nie przewidują. Gdyby więc przyjąć nawet, że opisane wyżej działania rzeczywiście naruszały zasady współżycia społecznego, to omawiany art. 8 k.p. nie mógłby stanowić wystarczającej podstawy prawnej do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tego tytułu. Z kolei przyjęcie jako podstawy ich dochodzenia art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. wymagałoby wykazania wszystkich przesłanek odpowiedzialności pozwanej wynikających z treści tego przepisu, w szczególności zaś szkody, zawinionego i bezprawnego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a szkodą. Zauważyć przy tym wypada, że zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 415 k.c. i art. 300 k.p. skarżący sformułował dopiero w postępowaniu kasacyjnym. Co prawda w postępowaniu kasacyjnym strona może powoływać zarzuty naruszenia prawa materialnego, których nie podnosiła w toku dotychczasowego postępowania, ale wyłącznie w odniesieniu do stanu faktycznego sprawy stanowiącego podstawę zaskarżonego wyroku – art. 398¹³ § 2 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2006r., I PK 299/05, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 214 i orzeczenia tam powołane). Inaczej rzecz ujmując, zarzut sformułowany jako naruszenie prawa materialnego, a oparty na faktach niewynikających z poczynionych w sprawie ustaleń, nie może stanowić usprawiedliwionej podstawy skargi kasacyjnej. Jak wynika natomiast z ustaleń sądów obu instancji, powód w toku procesu wiązał opisane wyżej działania pozwanej wyłącznie ze stosowaniem wobec niego mobbingu, nie próbując nawet wykazywać w odniesieniu do tych działań istnienia przesłanek wypełniających dyspozycję art. 415 k.c. Próba konstruowania ich na etapie postępowania kasacyjnego jest więc spóźniona. Należy także podkreślić, że zgodnie z treścią art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Tymczasem skarżący nie sformułował zarzutu naruszenia art. 94³ k.p., co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu dokonanie oceny prawidłowości zaskarżonego wyroku pod tym kątem.

Nie może być uznany za uzasadniony również zarzut naruszenia art. 18^{3a} § 1, 2 i 3 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p., a także związany z nim zarzut naruszenia art. 18^{3d} k.p. Przepisy art. 18^{3a-3e} k.p. zostały wprowadzone w celu dostosowania polskiego prawa pracy do wymagań Unii Europejskiej. Bez wątplenia nawiązują one także do sformułowanej w art. 32 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasady zakazu dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny. Przepisy te statuują zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, wskazując przy tym, iż równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z takich przyczyn, jak w szczególności płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Należy podkreślić, iż równość, o której mowa w omawianych przepisach, nie może być utożsamiana z jednakowością, identycznością. Jak wyjaśnił bowiem Trybunał Konstytucyjny (por. m.in. wyroki Trybunału Konstytucyjnego : z dnia 9 marca 1988r., U. 7/87, OTK 1988, s. 14, z dnia 14 października 1989r., K 6/89, OTK 1989, poz. 7, z dnia 3 września 1996r., K 10/96, OTK ZU nr 5, s. 2810, z dnia 28 listopada 1995r., K 17/95, OTK 1995, cz. II, s. 183, czy też z dnia 29 września 1997r., K 15/97, OTK, nr 3-4, poz. 37) wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym (jednakowym) stopniu mają być traktowane równo (jednakowo), a więc według jednakowej (takiej samej) miary, bez różnicowań, zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Różnicowanie w prawie jest dopuszczalne, jednakże z uwzględnieniem uzasadnionego społecznie kryterium różnicowania prawa. Dyskryminacja, stanowiąca przejaw zasady równego traktowania w zatrudnieniu będzie więc polegać na różnicowaniu praw i obowiązków osób, które charakteryzują się taką samą cechą istotną (relewantną). Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2 – 4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest między innymi rozwiązanie stosunku pracy, chyba że

pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Stosownie do treści art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Wykładnia gramatyczna oraz funkcjonalna obu cytowanych przepisów musi prowadzić do wniosku, że przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy zawsze stanowi naruszenie przez niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Z kolei przyjęcie, że doszło do naruszenia tej zasady w każdym przypadku będzie poprzedzone ustaleniem, iż nastąpiło różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., w wyniku czego nastąpił skutek w postaci zdarzeń wymienionych przykładowo w art. 18^{3b} § 1 pkt 1 – 3 k.p. Nie będzie więc stanowiło naruszenia zasady równości w zatrudnieniu takie zachowanie pracodawcy, które nie polega na różnicowaniu sytuacji pracownika oraz takie, które wprowadzie polega na różnicowaniu, ale nie powoduje żadnych skutków, a także takie, które polega na różnicowaniu powodującym skutki niekorzystne dla pracownika, przy którym pracodawca kierował się obiektywnymi powodami. Chcąc uwolnić się od odpowiedzialności odszkodowawczej, pracodawca powinien zatem udowodnić to, iż nie różnicował sytuacji pracownika (brak było po jego stronie działań lub zaniechań, które różnicowałyby sytuację pracownika) lub co prawda dopuścił się różnicowania sytuacji pracownika, ale w wyniku tego nie nastąpił skutek określony w art. 18^{3b} § 1 pkt 1 – 3 k.p., albo też dopuścił się różnicowania sytuacji pracownika, w wyniku czego nastąpił skutek określony w art. 18^{3b} § 1 pkt 1 – 3 k.p., jednakże kierował się przy tym obiektywnymi powodami. Taki sposób wykładni omawianych przepisów potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 maja 2006r., II PK 265/05, odwołując się przy tym do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004r., III PK 40/04 oraz stwierdzając, że pracodawca, chcąc zwolnić się od odpowiedzialności, winien udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Z kolei pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas dopiero na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160). Uzasadnienie (uprawdopodobnienie)

zgłoszonego przez pracownika zarzutu dyskryminacji nie może być przy tym ogólnikowe i powinno nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę jako względy, którymi kierował się, różnicując pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07, LexPolonica nr 2129450). Pracownik powinien ponadto wskazać kryterium stosowanej wobec niego dyskryminacji. Dodać wypada, że nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych zawsze stanowi naruszenie równego traktowania i dyskryminację. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane zakazanym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2011 r., I PK 231/10, LEX nr 848132).

Przenosząc na grunt rozpoznawanej sprawy przedstawioną wyżej wykładnię art. 18^{3a} § 1, 2 i 3 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. oraz art. 18^{3d} k.p. należy zauważyć, iż skarżący wiąże stosowaną wobec niego przez pozwaną dyskryminację z samym faktem rozwiązania z nim umowy o pracę w sytuacji, gdy według jego wiedzy z żadnym innym pracownikiem umowa o pracę nie została rozwiązana. Nie podaje wszakże, ani też nie czynił tego w toku postępowania przed sądami powszechnymi, kryterium owej dyskryminacji. Nie wiadomo zatem, jakie niedozwolone kryterium spośród wymienionych w art. 11³ k.p. oraz odpowiednio w art. 18^{3a} § 1 k.p. w ocenie skarżącego zostało przyjęte przez pozwaną jako przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę. Twierdząc, że doszło do zróżnicowania sytuacji jego i innych pracowników, poprzestaje natomiast na stwierdzeniu, że innym osobom, które utraciły mandat członków zarządu pozwanej umowy o pracę nie zostały wypowiedziane. Z ustaleń sądów obu instancji opartych na wyjaśnieniach pozwanej wynika jednak, że w czasie, w którym doszło do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, w opisanej sytuacji znalazł się tylko on. W późniejszym czasie z członkostwa w zarządzie został natomiast odwołany tylko M. F., któremu nie wypowiedziano umowy o pracę wyłącznie z tej przyczyny, iż korzystał z ochrony przedemerytalnej. Sytuacja prawna M. F. świadczyła zatem o zastosowaniu w stosunku do niego uprawnionego zróżnicowania w kwestii rozwiązania stosunku pracy, usprawiedliwionego jego uzasadnioną cechą

relewantną, której skarżący nie posiadał, co musi prowadzić do wniosku, że trafna jest konstatacja sądów meriti o braku podstaw do przyjęcia naruszenia przez pozwaną przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę zakazu równego traktowania w zatrudnieniu. Obecne twierdzenie, że w analogicznej sytuacji jak powód znajdował się także M. B., który także miał zostać odwołany z zarządu pozwanej, pozostając mimo to nadal na stanowisku dyrektora ds. handlowych, nie znajduje z kolei oparcia w dokonanych w sprawie ustaleniach faktycznych, a także nie wynika z wcześniejszych twierdzeń skarżącego. Ocena tej okoliczności usuwa się więc spod kontroli w postępowaniu kasacyjnym, w którym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniach faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Na koniec tego wątku rozważań wypada ponadto jeszcze raz podkreślić, iż sam fakt uznania (z przyczyn wyżej podniesionych) legalności rozwiązania łączącej strony umowy o pracę uniemożliwia badanie, czy istniała inna poza wskazaną w oświadczeniu pozwanej przyczyna wypowiedzenia tej umowy, a także czy wskazana przyczyna miała rzeczywisty charakter.

Kierując się przedstawionymi wyżej motywami i opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną powoda jako niezawierającą uzasadnionych podstaw. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., uznając że sytuacja osobista powoda, jego wiek i stan zdrowia, uprawnia przyjęcie wystąpienia w odniesieniu do niego wypadku szczególnie uzasadnionego, o którym mowa w tym przepisie.