



Sygn. akt II PK 215/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa A. A.

przeciwko B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 maja 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 14 kwietnia 2011 r.,

uchyla zaskarżony wyrok w punktach: I, II i IV i sprawę w tym zakresie przekazuje Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

A. A. wniósł o zasądzenie 351.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za

rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 94³ § 4 k.p. oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych. Powód wskazał, że na kwotę odszkodowania, której dochodzi na podstawie art. 94³ § 3 k.p. składają się odszkodowanie za 6-miesięczny okres wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. (138.000 zł), odszkodowanie stanowiące równowartość półrocznej odprawy przewidzianej na wypadek wypowiedzenia mu umowy o pracę (138.000 zł) i premii, jaką by uzyskał, gdyby mógł świadczyć pracę (75.000 zł). Pozwana B. Spółka z o.o. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy postanowieniem z dnia 15 lutego 2008 r. postanowił uznać swą niewłaściwość w sprawie z powództwa pozwanego (powoda wzajemnego) B. Sp. z o.o. przeciwko A. A. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy i w tym zakresie sprawę przekazać do rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 31 maja 2010 r. powództwo oddalił (pkt 1) i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 8.160 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Sąd Okręgowy ustalił, że powód w pozwanej spółce był zatrudniony od 1 stycznia 2005 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży. W dniu 9 sierpnia 2007 r. rada nadzorcza pozwanej spółki podjęła uchwałę o powołaniu powoda na stanowisko członka zarządu (jedyne) oraz uchwałę, zgodnie z którą dotychczasowe warunki pracy powoda pozostają bez zmian do czasu zawarcia nowej umowy w związku z powołaniem go na członka zarządu. Po podjęciu tych uchwał powód oraz rada nadzorcza prowadzili negocjacje w przedmiocie warunków umowy o pracę na stanowisku członka zarządu. Następnie, 30 sierpnia 2007 r. strony zdecydowały się zawrzeć umowę o pracę na stanowisku członka zarządu. Umowa ta została parafowana ze strony rady nadzorczej przez J. S. i J. W., lecz do jej ważnego i wywołującego skutki prawne zawarcia nie doszło. Strony prowadziły dalsze negocjacje, których celem było uzgodnienie nowych warunków pracy powoda na stanowisku członka zarządu.

Rada nadzorcza proponowała powodowi wynagrodzenie w kwocie 27.000 zł plus premia roczna zależna od wypracowanego zysku netto oraz ubezpieczenie na życie, co powoda nie satysfakcjonowało. W konsekwencji 17 września 2007 r. złożył rezygnację z funkcji członka zarządu w pozwanej spółce. Tego samego dnia, około godz. 19 członkowie rady nadzorczej: J. K. i J. S. dokonali zaplombowania szafy zawierającej istotną dokumentację finansową spółki, która znajdowała się w otwartym pomieszczeniu, w którym pracowało kilkanaście osób. Nastąpiło to w celu zabezpieczenia dokumentacji, gdyż spółka chwilowo nie miała zarządu. Nie oznaczało to automatycznego braku dostępu do tych dokumentów, gdyż były one udostępniane na prośbę, w obecności asystentki. Nowymi członkami zarządu zostali J. S. i J. K.. Nowy zarząd zaczął wprowadzać zmiany w działalności spółki oraz prowadził postępowanie wyjaśniające dotyczące dotychczasowego funkcjonowania spółki. Kondycja finansowa spółki uległa bowiem znacznemu pogorszeniu. Bilans za 2006 r. wykazał straty w wysokości ponad 3 mln. zł, a z analizy realizacji planu finansowego za siedem miesięcy 2007 r. wynikało, że spółka nadal ponosi straty. W dniu 24 września 2007 r. uchwałą zarządu zobowiązano powoda do przedstawienia informacji o działalności Spółki za okres pełnienia przez niego funkcji członka zarządu oraz do przygotowania zestawienia dotyczącego postępowania w sprawie dotychczasowych zamówień, zawartych kontraktów i planów sprzedaży. W dniu 1 października 2007 r. zarząd odwołał powodowi prokurę (był on prokurentem Spółki od 20 maja 2005 r.). W dniu 29 października 2007 r. na posiedzeniu rady nadzorczej wprowadzono nowy schemat organizacyjny Spółki. Do innych zmian i wprowadzonych w omawianym okresie należał również nowy sposób obiegu dokumentacji. Zarząd zaczął przekazywać pracownikom polecenia z zachowaniem formy pisemnej, a nie za pośrednictwem przełożonego. Powód nie zgadzał się z wprowadzonymi zmianami i kwestionował ich racjonalność. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w procesie obiegu dokumentów w Spółce (między innymi brakiem niektórych dokumentów) na posiedzeniu 29 października 2007 r. zarząd podjął uchwałę wzywającą wszystkich pracowników Spółki do bezzwłocznego dostarczenia do Spółki dokumentów, mogących rodzić skutki finansowe. W dniu 29 października 2007 r. zarząd pozwanej Spółki wezwał powoda jako samoistnego prokurenta w okresie od 17

października 2006 r. do 9 sierpnia 2007 r. oraz członka zarządu w okresie od sierpnia 2007 r. do 18 września 2007 r. do przekazania będących w jego posiadaniu wszystkich dokumentów, z których wynika zaciągnięcie jakichkolwiek zobowiązań przez pozwaną spółkę lub udzielenie pełnomocnictwa do reprezentowania spółki lub udzielenia prokur i złożenia oświadczenia o dacie, treści i zakresie pełnomocnictw. Tego dnia zarząd odwołał ponadto wszelkie pełnomocnictwa udzielone powodowi, uprawniające go do reprezentowania Spółki oraz wykonywania czynności faktycznych w jej imieniu, w tym również upoważniające do prowadzenia rozmów i negocjacji z klientami. Jednocześnie odwołano pełnomocnictwa wszystkim pracownikom, których poinformowano, że o nowe pełnomocnictwa niezbędne do bieżącej pracy powinni wystąpić po uzgodnieniu treści z działem prawnym. W odpowiedzi na wątpliwości powoda co do odwołania pełnomocnictw J. S. w piśmie z dnia 22 listopada 2007 r. poinformował go, że odwołanie pełnomocnictw związane jest ze zmianami organizacyjnymi w zakładzie pracy i dotyczy wszystkich pracowników spółki. Ponadto wskazał, że podjęte kroki są skutkiem stwierdzonych nieprawidłowości i braków w dokumentacji spółki, istnienia wygórowanych świadczeń i przywilejów pracowników podpisanych przez powoda w okresie, gdy piastował funkcję prokurenta spółki. Poinformowano również powoda, że są to kroki podjęte w stosunku także do innych pracowników spółki i ich celem nie jest ani nękanie, ani zastraszanie. Podkreślono, że posiadanie pełnomocnictw nie jest niezbędne do wykonywania obowiązków pracowniczych. Przejawem zmian w Spółce był również wprowadzony przez nowy zarząd obowiązek sporządzania raportów z wykonywania swoich obowiązków. Zostali nim objęci powód oraz pracownicy działu finansowego. Część poleceń zarząd wydawał w formie uchwał. W dniu 23 października 2007 r. powód wycofał zgodę na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia kosztów korzystania dla celów prywatnych z samochodu służbowego użytkowanego na podstawie umowy z dnia 4 stycznia 2005 r. W związku z tym, 6 listopada 2007 r. zarząd złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu w trybie natychmiastowym umowy o użytkowanie samochodu służbowego. W okresie od 3 października do 19 listopada 2007 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Ze względu na wprowadzoną przez dyrektor działu personalnego procedurę weryfikacji zwolnień lekarskich, powód obowiązany był

poddać się badaniom komisji ZUS. Po powrocie ze zwolnienia w dniu 20 listopada 2007 r. powód dowiedział się od swoich współpracowników, że mają zakaz rozmów z nim i udzielania mu wszelkich informacji. Spowodowane to było utratą zaufania do powoda między innymi na skutek podpisania przez niego dwóch sprzecznych ze sobą umów stanu magazynu. Powód odbył rozmowę z J. S., w czasie której ten ostatni wskazał na potrzebę wyjaśnienia pewnych kwestii i sporządzenia raportów. Powód otrzymał skierowanie na badanie lekarskie, gdy sam się o nie upomniał w dniu 21 listopada 2007 r. Powód odmówił jego przyjęcia albowiem było w formie skanu, podpisane przez kadrową i antydatowane na dzień 20 listopada 2007 r. W pozwanej Spółce, z uwagi na to, że działała zarówno w W. i B., zdarzały się sytuacje, że umowy między spółką a pracownikami przesyłane były w w/w sposób. Na żądanie powoda przedmiotowe skierowanie zostało podpisane przez członków zarządu J. K. i J. S. Badanie miało odbyć się w dniu 22 listopada 2007 r. Było one spowodowane tym, że okres nieobecności powoda w pracy z powodu choroby trwał dłużej niż 30 dni roboczych. Powód nie stawił się na badania w wyznaczony dzień, przełożył wizytę na dzień następny, jednak i tego terminu nie dotrzymał. Ostatecznie w dniu 26 listopada 2007 r. powód - czując się osobiście dotknięty zmianami zaszły w spółce - złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazał ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 23.000 zł miesięcznie.

Sąd Okręgowy nie dał wiary wyjaśnieniom powoda, że zmiany organizacyjne w Spółce stanowiły przejawy ukrytego mobbingu wobec niego, ponieważ działania polegające na zmianie obiegu korespondencji, kierowaniu poleceń przez zarząd w formie uchwał, odwołaniu pełnomocnictw dotyczyły wszystkich pracowników pozwanej spółki. Sąd uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem powód nie wykazał stosowania przez pracodawcę w stosunku do niego mobbingu. Nie przedstawiono żadnych dowodów na nękanie lub zastraszanie powoda, ani nie wykazano związku przyczynowego między postępowaniem pracodawcy a swoimi problemami zdrowotnymi. Sąd Okręgowy podniósł także, że powód jako członek zarządu nie pozostawał ze spółką w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. W

tej sytuacji, wszystkie pisma kierowane do powoda jako byłego członka zarządu nie mają nic wspólnego z pracowniczym stosunkiem pracy. Także okres, na który powołuje się powód jest zbyt krótki, aby działania pracodawcy można było zakwalifikować jako przejaw mobbingu. W ocenie Sądu Okręgowego, powód składając oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy nie dał pracodawcy możliwości wyjaśnienia wątpliwości związanych z dotychczasowym wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych, a nie składając zaświadczenia lekarskiego sam uniemożliwił dopuszczenie go do pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można było przypisać pracodawcy chęci czy zamiaru poniżenia powoda, wyeliminowania go z zespołu czy też nękania lub zastraszania. Członek rady nadzorczej J. S. powołując powoda w skład zarządu przedstawiał go pozytywnie i mówił o związanych z nim nadziejach. Mając na uwadze wskazane okoliczności Sąd Okręgowy oddalił powództwo o odszkodowanie z tytułu mobbingu. Sąd Okręgowy wskazał też, że z uwagi na niezrealizowanie mobbingu ani uniemożliwienia świadczenia pracy (powód po powrocie ze zwolnienia lekarskiego nie przedstawił zaświadczenia lekarskiego umożliwiającego dopuszczenie go do pracy) rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją powód, podnosząc między innymi, że Sąd Okręgowy dokonał bardzo jednostronnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, pomijając okoliczności przemawiające za zasadnością jego stanowiska bądź interpretując pewne okoliczności na korzyść pozwanej Spółki. Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną: (I) zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda 138.000 zł z ustawowymi odsetkami od 10 stycznia 2008 r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałej części; (II) zmienił zaskarżony wyrok w pkt II w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda 4.284 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; (III) oddalił apelację w pozostałej części; (IV) zasądził od pozwanej na rzecz powoda 5.940 zł tytułem zwrotu kosztów instancji odwoławczej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego apelacja jedynie w części zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności Sąd uznał za uzasadniony zarzut niedopuszczenia przez Sąd pierwszej instancji dowodu z zeznań świadków W. D. i B. S. i dopuścił ten dowód w instancji odwoławczej. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił wiarygodność i moc dowodów zebranych w sprawie w zakresie, w jakim uznał, że powód w okresie od sierpnia 2007 r. do 26 listopada 2007 r. nie podlegał mobbingowi ze strony pracodawcy i w rezultacie zasadnie uznał, że żądanie powoda zapłaty odszkodowania na podstawie art. 94³ § 4 k.p. jest nieuzasadnione. Nie oznacza to jednak, że apelacja jest nieuzasadniona w całości. Zgodnie bowiem z art. 187 § 1 k.p.c. oraz w myśl zasady *da mihi factum dabo tibi ius*, na sądzie orzekającym spoczywa obowiązek dokonania z urzędu subsumcji pod właściwą normę prawa materialnego roszczenia procesowego powoda. Strona nie musi wskazywać podstawy materialnej żądania, a gdy tego dokona sąd nie jest nią związany. Tymczasem Sąd Okręgowy, uznając, że powód nie udowodnił mobbingu, uznał również, że rozwiązanie przez niego stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było nieuzasadnione. Nie zgadzając się z tym wnioskiem Sąd Apelacyjny zauważył, że powód za przejaw mobbingu poczytywał również zachowania pracodawcy, które były naganne z punktu widzenia obowiązków pracodawcy wskazanych w art. 11¹ k.p. i art. 94 pkt 10 k.p. Z zeznań świadków (...) wynika, że działający w imieniu pracodawcy członek zarządu J. S. w obecności osób reprezentujących klientów pozwanej Spółki, a także jej pracowników pozwalał sobie na uwagi naruszające godność powoda jako pracownika. J. S. kwestionował bowiem uczciwość powoda, zarzucając mu nieuczciwe praktyki w sferze finansowej a także działania na niekorzyść pozwanej Spółki, a w jednej z rozmów nazwał go złodziejem. Z oświadczeń powoda składanych w pierwszej instancji wynika, że powód słyszał o negatywnych uwagach J. S. na swój temat. Zdaniem Sądu Apelacyjnego ustalone obraźliwe i naruszające godność pracownika zachowanie przedstawiciela pozwanego uzasadnia pogląd, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę (naruszenie przepisów art. 11¹ k.p., art. 94 pkt 10 k.p.). W rezultacie Sąd Apelacyjny uznał, że w niniejszej sprawie doszło do naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 55 § 1¹ k.p., przez uznanie, że pracodawca nie dopuścił się wobec powoda ciężkiego

naruszenia obowiązków uzasadniającego rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego należało uznać, że apelacja powoda w zakresie dotyczącym odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia z tytułu uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., jako uzasadniona podlega uwzględnieniu. Dlatego w ocenie Sądu istnieją podstawy, aby orzec na rzecz powoda na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. odszkodowanie w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia określony w umowie o pracę wiążącej strony, tj. w kwocie 138.000 zł z odsetkami ustawowymi zgodnie z żądaniem pozwu od 10 stycznia 2008 r. (data doręczenia odpisu pozwu pozwanemu) do dnia zapłaty, na podstawie art. 481 § 1 k.c. Z tych też względów na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł jak w pkt. I wyroku.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego w części, tj. w punktach I, II i IV, wnosząc o jego uchylenie w tym zakresie i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku we wskazanej części i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w tym zakresie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Skarżąca zarzuciła błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (1) art. 55 § 2 w związku z art. 55 § 1¹ k.p., przez dowolne przyjęcie, co było przyczyną rozwiązania umowy o pracę przez powoda, mimo niewskazania na taką przyczynę w oświadczeniu powoda o rozwiązaniu umowy o pracę ani w pozwie i pismach procesowych powoda; (2) art. 55 § 1¹ k.p., przez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości odpowiadającej okresowi wypowiedzenia wydłużonemu z woli stron, mimo że użyte w tym przepisie kryterium okresu wypowiedzenia odnosi się do okresu podstawowego, o którym mowa w art. 36 § 1 k.p., a nie do wydłużonego z woli stron, czy skróconego z woli pracodawcy (art. 361 k.p.); (3) art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 2 k.p., art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez dowolne i nieuzasadnione przyjęcie za udowodnione okoliczności naruszenia godności

powoda, mimo niewykazania przez powoda, czy zdarzenia, które wskazywał, pozostawały w związku z jego stosunkiem pracy (powód pełnił funkcję członka zarządu oraz prokurenta pozwanej i obowiązki te wypełniał poza stosunkiem pracy) oraz w jakim okresie czasu to miało się wydarzyć, w szczególności, czy było to w czasie trwania stosunku pracy i w związku z tym stosunkiem pracy oraz zawinienia i stopnia naruszenia tych obowiązków przez wykazanie, że miał on charakter „ciężki”; (4) art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 2 k.p., przez uchylenie się (pominięcie w rozważaniach) od oceny, w kontekście przesłanek zasadności rozwiązania umowy o pracę przez powoda, czy naruszenie dóbr osobistych (godności) powoda pozostawało w jego związku z wykonywaniem pracy w charakterze pracownika; (5) art. 201 § 1 k.s.h. w związku z art. 38 k.c., w związku z art. 2 k.s.h., przez nieprawidłową subsumcję, sprzeczną z obowiązującą teorią organów osób prawnych, a polegającą na błędnym uznaniu, jakoby domniemane wypowiedzi J. S. były zachowaniem samej spółki, a nie jego prywatnymi wypowiedziami (opiniami).

Skarżąca zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: (1) art. 321 § 1 w związku z art. 391 § 1 i 386 § 1 k.p.c., przez wyrokowanie przez Sąd Apelacyjny co do przedmiotu nieobjętego żądaniem powoda, gdzie Sąd uwzględnił apelację opierając roszczenie powoda na art. 55 § 1¹ k.p. podczas gdy powód - *expressis verbis* - dochodził roszczenia w oparciu o art. 94³ § 4 k.p.; (2) art. 378 § 1 i 162 k.p.c., przez rozpoznanie na korzyść powoda jakoby podniesionych przez niego w apelacji zarzutów naruszenia art. 232 w związku z art. 227 i 217 § 1 i § 2 k.p.c., które w istocie nie zostały nigdy sformułowane przez powoda, a nawet gdyby zostały podniesione w apelacji, to brak było wymaganego w myśl przepisu art. 162 k.p.c. wniesienia przez powoda zastrzeżenia do protokołu. Wobec niewniesienia przez powoda, reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika zastrzeżenia w przedmiocie naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 232 w związku z art. 227 i 217 § 1 i § 2 k.p.c., powód utracił prawo do zarzucania Sądowi pierwszej instancji tego uchybienia procesowego w drodze zarzutu apelacyjnego, a tym samym wyłączona została w tym zakresie kontrola przewidziana w art. 380 k.p.c.; (3) naruszenia art. 382 i 386 § 1 k.p.c., wobec braku odpowiedniego materiału (dowodów zgromadzonych w postępowaniu i twierdzeń powoda), które

umożliwiałyby wydanie wyroku reformatoryjnego, zasądzającego przeciwko pozwanej; (4) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez sformułowanie uzasadnienia niekorespondującego z wynikami postępowania dowodowego, oparcie rozstrzygnięcia o jednostronną ocenę zgromadzonego materiału, formułowaną pod z góry założoną tezę o naruszeniu dóbr osobistych powoda, co w ogóle nie stanowiło przedmiotu postępowania; (5) art. 232 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., w związku z art. 6 k.c. i art. 300 k.p., przez nieprzeprowadzenie dowodu w zakresie istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy faktu tj. wykazania czy zdarzenia, które wskazywał powód, pozostawały w związku ze stosunkiem pracy powoda (powód pełnił funkcję członka zarządu oraz prokurenta pozwanej i obowiązki te wypełniał poza stosunkiem pracy) oraz w jakim okresie czasu to miało się wydarzyć, w szczególności, czy powód pozostawał wówczas w stosunku pracy z pozwaną; (6) art. 233 w związku z art. 391 § k.p.c., w związku z art. 6 k.c. i art. 300 k.p., przez przyjęcie za udowodnione okoliczności, których ciężar udowodnienia spoczywa na powodzie, a których powód nie wykazał, tj. związku zdarzeń wskazywanych przez powoda ze stosunkiem pracy powoda (powód pełnił funkcję członka zarządu oraz prokurenta pozwanej i obowiązki te wypełniał poza stosunkiem pracy) oraz, w jakim okresie czasu to miało się wydarzyć, w taki sposób, aby możliwe było ustalenie, czy powód pozostawał wówczas w stosunku pracy z pozwaną oraz czy spełniony jest wymóg z przepisu art. 55 § 2 zdanie drugie k.p., co oznacza wyprowadzenie z zebranego materiału dowodowego nielogicznych wniosków, sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego i skutkuje dokonaniem przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych i przeprowadzenia oceny dowodów z naruszeniem norm prawnych, przez wyjście poza granice swobodnej oceny dowodów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona w stopniu wymagającym jej uwzględnienia, jakkolwiek nie wszystkie jej zarzuty są trafne.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków; w takim wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Przepis ten za przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w określonej w nim sytuacji uznaje rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia i dopuszczenie się (faktyczne) przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy, wystąpienie przesłanek wskazanych w art. 55 § 1¹ k.p., a nie powołanie się przez pracownika w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na to, że pracodawca nie wywiązał się wobec niego z podstawowych obowiązków, jest warunkiem rozważanej odpowiedzialności (zob. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNP 1999 nr 17, poz. 542). Co prawda art. 55 § 2 k.p. wymaga, aby oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, jednakże z naruszeniem tych wymagań przepis ten nie wiąże nieskuteczności oświadczenia o rozwiązaniu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 nr 11, poz. 208) ani utraty prawa dochodzenia odszkodowania, o którym stanowi art. 55 § 1¹ k.p. Innymi słowy roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Unormowanie to koreluje z regulacją zawartą w art. 61¹ k.p., który przyznaje pracodawcy prawo do odszkodowania w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, z wyłączeniem możliwości żądania takiego odszkodowania w wypadku rozwiązania uzasadnionego, lecz dokonanego z naruszeniem wymagań określonych w art. 55 § 2 k.p. Powyższa wykładnia ma także potwierdzenie w poglądach wyrażonych w doktrynie prawa (zob. np.: M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2004, s. 281; W.

Sanetra, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 472-473). Wobec tego nieuzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 55 § 2 w związku z art. 55 § 1¹ k.p., przez dowolne przyjęcie, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pozwanej wobec powoda polegające na naruszeniu jego godności przez obraźliwe zachowanie przedstawiciela pracodawcy, podczas gdy w pozwie jako przyczynę wskazano mobbing i uniemożliwianie wykonywania pracy. Jak bowiem wyżej wskazano, przesłanką rozważanej odpowiedzialności pracodawcy jest rzeczywiste ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, nawet, gdy nie zostało ono prawidłowo wskazane w oświadczeniu pracownika o rozwiązaniu umowy.

Nietrafny jest także związany z tym zarzutem zarzut naruszenia art. 321 § 1 w związku z art. 391 § 1 i 386 § 1 k.p.c., przez wyrokowanie przez Sąd Apelacyjny co do przedmiotu nieobjętego żądaniem powoda, polegające na tym, że Sąd uwzględnił apelację opierając roszczenie powoda na art. 55 § 1¹ k.p., podczas gdy powód - *expressis verbis* - dochodził roszczenia w oparciu o art. 94³ § 4 k.p. Należy zauważyć, że powód żądał w pozwie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako podstawę tego żądania art. 94³ § 4 k.p., a Sąd Apelacyjny uznał zasadność tego żądania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. W tej sytuacji nie mamy więc do czynienia z wyjściem ponad żądanie powoda, lecz z dokonaniem przez Sąd drugiej instancji innej niż w pozwie kwalifikacji prawnej roszczenia. Należy w związku z tym przypomnieć, że zgodnie z ustalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, dokonanie przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych umożliwia temu sądowi - stając się zarazem jego obowiązkiem - ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumcji. Innymi słowy, zgodnie z podstawowymi zasadami procesowymi określającymi relacje między stroną a sądem (*da mihi factum, dabo tibi ius* oraz *facta probantur, iura novit curia*), sąd apelacyjny - bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów - powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a więc także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały

one wytknięte w apelacji (zob. szczeg. uzasadnienie uchwały 7 sędziów SN z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55).

Bezpodstawnie też zarzucono w rozpoznawanej skardze, mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie art. 162 k.p.c. Istotnie, Sąd Apelacyjny uwzględniając apelacyjny zarzut pominięcia przez Sąd pierwszej instancji dowodów z zeznań świadków zgłoszonych przez powoda, tj. W. D. i B. S. nie wziął pod uwagę, że powód na rozprawie przed Sądem pierwszej instancji w dniu 20 maja 2010 r., (na której był obecny wraz ze swym pełnomocnikiem), podczas której zapadło kwestionowane przez niego w apelacji postanowienie tego Sądu o oddaleniu wniosków dowodowych dotyczących powołania dowodu z zeznań świadków B. S. i W. D., nie wniósł o wpisanie do protokołu zastrzeżenia w tym zakresie. Tymczasem uchybienia, na które nie zwrócono uwagi przed sądem pierwszej instancji (art. 162 i 239 k.p.c.), uchylają się spod jakiejkolwiek kontroli instancyjnej (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2005 r., III CZP 55/05, OSNC 2006, nr 9, poz. 144). Naruszenie to nie mogło mieć jednak istotnego wpływu na wynik sprawy. Wyłączenie spod kontroli instancyjnej uchybienia Sądu Okręgowego polegającego na niedopuszczeniu wskazanych wyżej dowodów, na które powód nie zwrócił uwagi przed tym Sądem, jako sądem pierwszej instancji, pozbawiło bowiem jedynie stronę prawa powoływania się na to uchybienie w dalszym toku postępowania (art. 162 k.p.c.), nie pozbawiło jednak Sądu Apelacyjnego, jako sądu drugiej instancji, możliwości dopuszczenia tych dowodów w postępowaniu odwoławczym. Należy bowiem przypomnieć, że z art. 382 k.p.c., który stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym oraz z art. z art. 381 k.p.c., stanowiącego, że sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później, wynika, co wielokrotnie było akcentowane w orzecznictwie, że polskie prawo przyjęło model apelacji pełnej („z dobrodziejstwem nowości”), co oznacza dopuszczalność powoływania przed sądem drugiej instancji nowych faktów i dowodów oraz oparcia rozstrzygnięcia tego sądu także na nowych faktach. Możliwość i dopuszczalność powoływania nowych faktów i dowodów jest więc zasadą. Wprawdzie art. 381

k.p.c., zgodnie z zasadą koncentracji materiału procesowego przed sądem pierwszej instancji, pozwala sądowi drugiej instancji pominąć nowe fakty i dowody zgłoszone dopiero w postępowaniu apelacyjnym, gdy zachodzą przesłanki określone wymienionym przepisem (zob. wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r., III CKN 797/00, Prok. i Pr. 2000, nr 10, poz. 42), jednakże nie wyklucza on uwzględnienia przez sąd drugiej instancji nowych faktów, choćby strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (zob. wyrok SN z dnia 12 września 2000 r., I PKN 28/00, OSNP 2002, nr 7, poz. 161). Wniosku tego nie zmienia art. 368 § 1 pkt 4 k.p.c., wymagający powołania w apelacji nowych faktów i dowodów wraz z wykazaniem, że ich powołanie przed sądem pierwszej instancji nie było możliwe albo że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Niewykazanie tych okoliczności umożliwia bowiem sądowi drugiej instancji pominięcie nowych faktów i dowodów, jednakże nie pozbawia go możliwości uwzględnienia ich, jeśli uzna to za potrzebne.

Nietrafny w ogólności jest także zarzut naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 2 k.p., art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez dowolne i nieuzasadnione przyjęcie za udowodnione okoliczności naruszenia godności powoda, mimo niewykazania przez powoda, czy zdarzenia, które wskazywał, pozostawały w związku z jego stosunkiem pracy. Istotnie powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę jako dyrektor sprzedaży. Umowa o pracę w charakterze członka zarządu nie została zawarta. Poza zatrudnieniem w charakterze dyrektora sprzedaży powód był od 17 października 2006 do 9 sierpnia 2007 samoistnym prokurentem pozwanej spółki, a od sierpnia 2007 r. do 18 września 2007 r. członkiem zarządu. W podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku brakuje ustalenia, czy prokura była wykonywana w ramach stosunku pracy, czy nie. W ocenie Sądu Najwyższego dokonanie tych ustaleń nie ma jednak zasadniczego znaczenia dla samej możliwości postawienia pozwanej spółce (pracodawcy) zarzutu naruszenia podstawowego obowiązku szanowania godności powoda (pracownika). To, że art. 11¹ k.p. nakazuje pracodawcy szanować godność i inne dobra osobiste pracownika nie daje podstawy do twierdzenia, że tworzą one odrębną kategorię, którą można wydzielić z pojęcia godności i innych dóbr osobistych osoby, którą jest pracownik, i tylko w tym zakresie operować

przewidzianymi w prawie pracy środkami ochrony tych dóbr. Przeciwnie, zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie godność pracownika, podobnie jak inne jego dobra osobiste, jest pojęciem integralnym i przysługuje mu jako osobie w ogóle, a nie tylko jako pracownikowi. Z przepisu tego wynika jedynie, że pracodawca naruszający dobro osobiste pracownika narusza jednocześnie obowiązek zapisany w art. 11¹ k.p., jak i powszechnie wiążący wszystkie podmioty obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych każdego człowieka (zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 2 lutego 2011 r., II PK 189/10, LEX nr 811844). W szczególności, ciężkie naruszenie przez pracodawcę tego obowiązku może być podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Nie można stąd wyprowadzać wniosku, że pracownik nie może skorzystać z tej dodatkowej ochrony w sytuacji, gdy pracodawca narusza jego godność, np. przez nazwanie go złodziejem, tylko dlatego, że określenie to odnosił do sfery działania tej osoby (pracownika) akurat niezwiązanej ze świadczeniem pracy w ramach wiążącego te strony stosunku pracy. Oczywiste jest, że w takim wypadku ma miejsce naruszenie godności danej osoby przez jej pracodawcę, na które może on reagować rozwiązaniem stosunku pracy, zwłaszcza, że po takim oświadczeniu pracodawcy dalsza współpraca może być niemożliwa.

Nieuzasadniony jest również zarzut naruszenia art. 201 § 1 k.s.h. w związku z art. 38 k.c., w związku z art. 2 k.s.h., przez nieprawidłową subsumcję, sprzeczną z obowiązującą teorią organów osób prawnych, a polegającą na błędnym uznaniu, jakoby domniemane wypowiedzi J. S. były zachowaniem samej spółki, a nie jego prywatnymi wypowiedziami (opiniami). Przede wszystkim należy zauważyć, że zarzut ten wiąże się z kwestią podstawy odpowiedzialności pracodawcy (spółki z o.o.) za działania podjęte przez członka jej zarządu wobec pracownika spółki. Już z tego względu został on sformułowany w sposób niepełny, bowiem niepowołanie naruszonego zdaniem skarżącej przepisu mogącego stanowić podstawę odpowiedzialności osoby prawnej (spółki z o.o.) za działania członka jej organu wobec pracownika (np. art. 416 k.c.). Dopiero takie przedstawienie zarzutu umożliwiłoby Sądowi Najwyższemu ocenę, czy w stanie faktycznym sprawy przypisanie pracodawcy (spółce z o.o.) odpowiedzialności za naruszenie przez członka jego zarządu godności pracownika było uzasadnione. Wobec tych braków

możliwe jest jedynie ogólne wskazanie, że zgodnie z ustalonym orzecznictwem, pracownik może wystąpić z roszczeniami wynikającymi z naruszenia dóbr osobistych zarówno przeciwko bezpośredniemu (faktycznemu) sprawcy naruszenia, jak i pracodawcy (wyrok z dnia 12 października 2007 r., V CSK 249/07, LEX nr 449837 i tam powołane orzecznictwo; także wyżej cytowany wyrok SN z dnia 2 lutego 2011 r., II PK 189/10).

Zarzut naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. jest natomiast uzasadniony z dwóch innych niż wskazane wyżej względów. Po pierwsze, jest oczywiste, a poza tym wynika z literalnego brzmienia tego przepisu, to, że pracodawca może ponosić rozważaną odpowiedzialność odszkodowawczą tylko za naruszenia swoich obowiązków, które miały miejsce przed dniem złożenia przez pracownika oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Wobec tego wątpliwości budzi uznanie przez Sąd Apelacyjny za takie naruszenie wypowiedzi J.S., skoro z ustaleń Sądu Apelacyjnego opartych na zeznaniach świadków (...) nie wynika, kiedy te wypowiedzi miały miejsce. Co więcej, w świetle ustaleń Sądu nie można wykluczyć, że wystąpiły one już po rozwiązaniu stosunku pracy oświadczeniem z 26 listopada 2007 r. Sąd dokonał bowiem jedynie ogólnych i nieprecyzujących terminu tych wypowiedzi (naruszających godność powoda) ustaleń, że wystąpiły one w rozmowach J. S. z B. S. w toku trzech – czterech rozmów handlowych „w okresie około pół roku, od jesieni 2007 (październik, listopad, grudzień 2007 r.) i następnie w 2008 r.”. W przypadku świadka W. D. Sąd Apelacyjny nie ustalił nawet w przybliżeniu dat wypowiedzi J. S., słyszanych przez tego świadka. To samo dotyczy wypowiedzi J. S. w obecności świadka S. P.

Po drugie, trafnie zarzucono w skardze kasacyjnej naruszenie art. 55 § 1¹ k.p., przez zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony umownie do sześciu miesięcy okres wypowiedzenia zawartej przez niego umowy o pracę, a nie za ustawowy okres wypowiedzenia. Art. 55 § 1¹ k.p. stanowi, że „(...) pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Wobec braku dodatkowych określeń należy przyjąć, że w przypadku umowy na czas nieokreślony przepis ten odwołuje się do określenia okresu wypowiedzenia

ustalonego w art. 36 § 1 k.p. Poza tym, przepis ten przyznaje pracownikowi odszkodowanie w ustawowo określonej i niezależnej od rzeczywistej szkody wysokości. Nie ma zatem podstaw do personalizowania wysokości tego odszkodowania zależnie od długości umownie ustalonego okresu wypowiedzenia. Należy też zauważyć, że w przypadku odszkodowania dla pracownika zatrudnionego na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni, tj. ustawowej długości okresu wypowiedzenia tego rodzaju umów, nie jest więc dopuszczalne przyjęcie, że mogłoby tu wchodzić w grę odszkodowanie uzależnione od długości umówionego okresu wypowiedzenia. Potwierdza to więc wolę ustawodawcy uzależnienia wysokości odszkodowania jedynie od wysokości wynagrodzenia za okresy ustawowego wypowiedzenia. Uwagi te prowadzą do wniosku, że użycie w art. 55 § 1¹ kryterium okresu wypowiedzenia, jako miernika należnego pracownikowi odszkodowania, odnosi się do okresu podstawowego, o którym mowa w art. 36 § 1 k.p., a nie do okresu wydłużonego z woli stron (art. 36 § 5 k.p.). Takie stanowisko zostało też zaprezentowane w doktrynie prawa (L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 313).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c. Sąd Najwyższy, zgodnie z żądaniem skargi uchylił zaskarżony wyrok w pkt I, II i IV. Uchylając w całości pkt I tego wyroku, w którym Sąd Apelacyjny nie tylko zmienił oddalający powództwo wyrok Sądu Okręgowego w pkt I w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda 138.000 zł z ustawowymi odsetkami od 10 stycznia 2008 r. do dnia zapłaty, lecz także oddalił powództwo w pozostałej części, Sąd Najwyższy miał na uwadze, że w tym zakresie wyrok Sądu Apelacyjnego nie ma treści normatywnej, skoro Sąd Okręgowy oddalił powództwo w całości. W tej sytuacji skarżący zaskarżając pkt I w całości nie wniósł zaskarżenia na swoją niekorzyść.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.