

Sygn. akt III APa 23/16

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 listopada 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jerzy Andrzejewski
Sędziowie:	SSA Małgorzata Gerszewska SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Wioletta Blach

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2016 r. w Gdańsku

sprawy M. B. (1)

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w Ł.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie

na skutek apelacji M. B. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9 maja 2016 r., sygn. akt V P 6/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki M. B. (1) na rzecz Urzędu Miejskiego w Ł. kwotę 5.400,00 (pięć tysięcy czterysta 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

SSA Małgorzata Gerszewska SSA Jerzy Andrzejewski SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń

**Sygn. akt III APa 23/16**

## UZASADNIENIE

Powódka M. B. (1) w pozwie wniesionym w dniu 3 listopada 2014 r. przeciwko Urzędowi Miejskiemu w Ł. wniosła o zasądzenie kwoty 88.391,59 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za wyrządzona szkodę w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy oraz zasądzenie kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podniosła, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było bezprawnym działaniem pozwanego pracodawcy i nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy. Natomiast wysokość szkody dochodzonej niniejszym pozwem stanowi równowartość utraconych przez nią zarobków w wysokości 68.391,59 zł oraz kwota zadośćuczynienia w wysokości 20.000 zł za naruszone dobra osobiste w postaci dobrego imienia i wizerunku. Działania podjęte przez pozwanego miały na celu podważenie dobrego imienia i wizerunku powódki poprzez świadome zastosowanie najbardziej dotkliwego dla pracownika trybu rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany domagał się oddalenia powództwa w całości jako bezzasadnego oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z opłatą skarbową według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, że rozwiązał z powódką stosunek pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Z daleko posuniętej ostrożności procesowej kwestionował również wysokość szkody oraz istnienie związku przyczynowego pomiędzy jej powstaniem a działaniem pracodawcy. Strona pozwana zaprzeczyła jakoby w jakikolwiek sposób naruszyła dobra osobiste powódki. Złożenie oświadczenia o zwolnieniu mieściło się w ramach uprawnień pracodawcy a informacje o sposobie rozwiązania z powódką stosunku pracy nie były rozpowszechniane przez pozwanego.

Pismem z dnia 14 kwietnia 2015 r. powódka rozszerzyła żądanie pozwu o kwotę 12.611,33 zł brutto, na która składają się następujące kwoty: 3.612,61 zł brutto tytułem wynagrodzenia rocznego „13” w 2011 r.; 6.976,80 zł brutto tytułem wynagrodzenia rocznego „13” w 2012 r.; 1.093,93 zł brutto tytułem dofinansowania do wczasów w 2011 r.; 350,00 zł brutto tytułem upominku z okazji Świąt w 2011 r.; 578,00 zł brutto tytułem upominku z okazji Świąt w 2012 r. M. B. (1) domagała się ostatecznie zasądzenia od pozwanego Urzędu Miejskiego w Ł. kwoty 101.002,99 zł brutto, na którą składa się kwota

81.002,92 zł tytułem odszkodowania oraz kwota 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za wyrządzoną szkodę w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według przedłożonego spisu kosztów.

Sąd Okręgowy w Słupsku - V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 maja 2016 r. w sprawie V P 6/14 oddalił powództwo (punkt pierwszy) oraz nie obciążył powódki kosztami procesu (punkt drugi).

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. M. B. (1) była zatrudniona w Urzędzie Miejskim w Ł. na umowę o pracę od dnia 3 kwietnia 2006 r. do dnia 10 sierpnia 2011 r. na czas nieokreślony. W dniu 6 grudnia 2006 r. Rada Miejska w Ł. podjęła uchwałę o powołaniu jej na stanowisko Sekretarza Miasta Ł.. W okresie od dnia 6 grudnia 2006 r. do dnia

10 sierpnia 2011 r. powódka wykonywała pracę na stanowisku sekretarza miasta. Powódka w okresie poprzedzającym zwolnienie dyscyplinarne przebywała na zwolnieniu lekarskim

w związku z wypadkiem w drodze do pracy. W dniu 10 sierpnia 2011 r. doręczono jej pisemne oświadczenie burmistrza o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia

na podstawie art. 52 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na: odmowie wykonania polecenia służbowego wydanego przez pracodawcę w dniu 8 lipca 2011 r. w przedmiocie wystąpień reklamacyjnych do P. (...) braku zachowania poprawnej kultury osobistej w kontaktach z przełożonymi podczas rozmowy w dniu 8 lipca 2011 r.; naruszenia obowiązków określonych w karcie stanowiskowej polegających na zaniedbaniu obowiązków związanych z powstawaniem biuletynu miejskiego; na nagannej współpracy z przedstawicielami Rady Miejskiej w Ł., czego skutkiem została złożona skarga w dniu 28 czerwca 2011 r. Powódka odwołała się

od decyzji pozwanego pracodawcy. Ponadto, powódka po otrzymaniu świadectwa pracy, wniosła o jego sprostowanie z uwagi na nieprawidłowe informacje tam zawarte

w przedmiocie daty rozwiązania stosunku pracy oraz wyeliminowanie wzmianki o art. 52 k.p. i zamieszczenie zapisu o podstawie prawnej rozwiązania stosunku pracy, tj. art. 30 § 1 pkt 3 k.p. Sąd Rejonowy w Słupsku - V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 12 września 2012 r., sygn. akt V P 299/11, przywrócił powódkę do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko pracy oraz uzupełnił treść świadectwa pracy o wskazywane przez powódkę elementy. W dniu 21 lutego 2013 r. Sąd Okręgowy w Słupsku - V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie V Pa 96/12, uchylił zaskarżony wyrok w punkcie drugim (dot. sprostowania świadectwa pracy z dnia 22 sierpnia 2011 r.) i umorzył postępowanie w tym zakresie oraz oddalił apelację pozwanego pracodawcy.

W uzasadnieniu wydanych wyroków Sądy obu instancji wskazały odnośnie przyczyny pierwszej, drugiej i czwartej, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało doręczone powódce dnia 10 sierpnia 2011 r., tj. po upływie terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. Natomiast w ocenie Sądu I instancji trzecia ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia nie była wystarczająco konkretna. Pozwany na wniosek powódki wypłacił jej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 57 k.p. Pismem z dnia 16 grudnia 2013 r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty kwoty 88.391,59 zł brutto odszkodowania za szkodę poniesioną w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę. W wezwaniu wskazano, iż na żadaną kwotę odszkodowania składają się następujące kwoty: 68.391,59 zł tytułem utraconego wynagrodzenia za pracę za okres pozostawania bez pracy od dnia 11 sierpnia 2011 r. do dnia 26 lutego 2013 r. pomniejszoną o kwoty pobieranego zasiłku dla bezrobotnych, pobieranego wynagrodzenia u innego pracodawcy, wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz zasiłku chorobowego oraz 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w związku z dyscyplinarnym rozwiązaniem stosunku pracy. Ponadto powódka wezwała pozwanego do powiększenia żądanej kwoty o wysokość dodatkowego „13” wynagrodzenia za lata 2011 i 2012 oraz o świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, które otrzymałaby, gdyby pozostała w zatrudnieniu. Powódka określiła pozwanemu termin do spełnienia żądania do 31 grudnia 2013 r. Pismem z dnia 11 stycznia 2014 r. pozwany odmówił zapłaty odszkodowania wskazując, że roszczenia powódki nie zasługują na uwzględnienie.

W uzasadnieniu stanowiska wskazano, iż brak jest podstaw do przyjęcia odpowiedzialności deliktowej po stronie pozwanej. Pozwany pracodawca kilka miesięcy wcześniej wypowiedział umowy o pracę innym pracownikom, którzy również odwołali się do sądu pracy (J. S. oraz P. B.). Zakresy obowiązków powódki jako sekretarza gminy oraz zastępcy burmistrza były mało czytelne. Dochodziło do nieporozumień co do zakresu obowiązków i wykonywanych zadań. Zdarzało się, że powódka nie chciała wykonywać poleceń wydawanych przez zastępcę burmistrza, świadka J. N.. O fakcie nie wykonania polecenia przez powódkę został poinformowany bezpośredni przełożony burmistrz A. S.. Do burmistrza dochodziły informacje o negatywnej współpracy powódki z przewodniczącą rady oraz zastępcą burmistrza J. N.. W dniu 8 lipca 2011 r. powódka rozmawiała z zastępcą burmistrza J. N. w jego gabinecie, w obecności kadrowej W. M.. Rozmowa dotyczyła między innymi opisanie faktur za usługi telekomunikacyjne, które zdaniem zastępcy burmistrza winna opisać powódka. Powódka miała inne zdanie, albowiem widziała nieścisłości między fakturą, którą miała opisać (w celu dokonania zapłaty zgodnie z fakturą), a zawartą umową w przedmiocie usług telekomunikacyjnych. Powódka nie brała udziału w negocjowaniu warunków podpisanej przez Urząd Miejski w Ł. umowy na usługi telekomunikacyjne i z tej przyczyny uważała, iż opisem faktur i wyjaśnieniem nieścisłości winien się zająć zastępca burmistrza. Umowę tę negocjował zastępca burmistrza J. N.. Rozmowę toczono podniesionym głosem. Powódka ostatecznie opuściła gabinet odmawiając wykonania polecenia. Zastępca burmistrza przygotował polecenie pisemne. Powódka odmówiła przyjęcia polecenia. Zastępca burmistrza J. N. przekazał burmistrzowi A. S. informację, iż nie widzi możliwości dalszej współpracy z powódką. Relacjonując zdarzenie z dnia 8 lipca 2011 r. użył sformułowania, iż powódka odmawiając wykonania polecenia rzuciła teczkę z dokumentami. Powódka od dnia 11 lipca 2011 r. do dnia 4 grudnia 2011 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka zarejestrowała się jako osoba bezrobotna i zaczęła poszukiwać pracy. Fakt posiadania świadectwa pracy, wskazującego na dyscyplinarne rozwiązanie stosunku pracy, uniemożliwił jej znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia. Powiatowy Urząd Pracy

w Ł. przekazał powódce dwie oferty pracy w muzeum w Ł. na stanowisku asystenta dyrektora oraz w hurtowni piwa w Ł. na okres sezonu na stanowisko fakturzystki. Jak się okazało po nawiązaniu przez powódkę kontaktu z potencjalnymi pracodawcami, oferty nie były już aktualne. Powódka poszukiwała również zatrudnienia w Banku (...) w Ł. na stanowisku doradcy klienta biznesowego za wynagrodzeniem 3,5 - 4 tysiące złotych brutto. Była na rozmowie kwalifikacyjnej, jednakże rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym przesądziło, że powódka nie została zatrudniona w banku. Powódka rozsyłała CV do różnych firm, a także próbowała znaleźć zatrudnienie poprzez znajomych. Powódka poszukiwała pracy, jednakże nie znalazła pracy adekwatnej do jej wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Dopiero, po tym jak zapadł wyrok przed Sądem I instancji we wrześniu 2012 r. w sprawie V P 299/11, powódka została zatrudniona na umowę o pracę na zastępstwo w Urzędzie Gminy w (...). W spornym okresie u pozwanego pracodawcy świadczona była pomoc prawna przez następujących prawników: do dnia 31 stycznia 2012 r. mecenas B. B. (1) (pełen wymiar czasu pracy), do dnia 31 stycznia 2012 r. mecenas A. B. (1/2 etatu) w tym okresie świadczący pomoc prawną na podstawie umowy o pracę, od dnia 1 lutego 2012 r. do nadal mecenas A. B. na podstawie umowy cywilnoprawnej Kancelaria w Ł., od dnia 14 grudnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. Kancelaria Radców Prawnych (...) Spółka Cywilna W. G., Z. S. oraz od dnia 14 grudnia 2012 r. do dnia 13 czerwca 2013 r. W. G. prowadzący Kancelarię Radców Prawnych K.W sprawie zwolnienia z pracy powódki burmistrz korzystał z pomocy prawnej radcy prawnego M. G., działającego z ramienia Kancelarii (...). M. G. przyjeżdżał raz w tygodniu do urzędu Miejskiego w Ł. w środy i urzędował w gabinecie zastępcy burmistrza. Zastępca burmistrza J. N. konsultował z radcą prawnym wiele kwestii, w tym dotyczących zachowania powódki w dniu 8 lipca 2011 r.

Sąd Okręgowy rozważał zasadność roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu szkody związanej z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Nie budzi żadnych wątpliwości, że prawomocny wyrok przywracający powódkę do pracy u pozwanego pracodawcy jest wystarczająco okolicznością, iż wystąpiła bezprawność działania pracodawcy, który dokonał rozwiązania stosunku pracy z powódką w trybie art. 52 k.p. Jest to podłoże dochodzenia roszczeń uzupełniających z kodeksu cywilnego. Natomiast kwestia szkody, związku przyczynowego i winy również jest brana pod uwagę i wszystkie przesłanki winy zostać spełnione łącznie, aby pracodawca ponosił odpowiedzialność za szkodę w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki. Podstawową kwestią była ocena winy pracodawcy, a w szczególności, czy jego działania polegały na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Chodzi więc przede wszystkim o winę „w rozwiązaniu umowy o pracę”, a nie o winę w „uniemożliwieniu podjęcia nowego zatrudnienia” (ta podlega ocenie w dalszej kolejności w zakresie rozważenia rozmiaru szkody). Oczywiście wina pracodawcy jako osoby prawnej polega na winie jej organu (art. 416 k.c.), a tę należy ocenić jako winę osób fizycznych wchodzących w skład tego organu (podejmujących czynności z zakresu prawa pracy - art. 31 k.p.). Jeśli chodzi o organ jednoosobowy (np. jednoosobowy zarząd spółki kapitałowej), to jego winę należy ocenić tak, jak winę osoby fizycznej (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1972 r., I CR 177/72, OSNCP 1973 nr 10, poz. 171, PiP 1975 nr 7, s. 168, z glosą B. Lewaszkiewicz-Petrykowskiej). Zdaniem Sądu I instancji działanie pracodawcy nie polegało na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Kwestie związane z rozdzieleniem zadań między sekretarzem gminy M. B. (1), a zastępcą burmistrza J. N. nie były przejrzyste ustalone. Był to jednak okres początkowy pod rządami nowo wybranego burmistrza A. S. – rozpoczął urzędowanie od dnia 6 grudnia 2010 r. Pracodawca – burmistrz A. S. zdawał sobie sprawę, że zakresy kompetencji sekretarza gminy i zastępcy burmistrza są niejednoznaczne, że wchodzi sobie w kompetencje. Zastępca burmistrza J. N. rozpoczął pracę od dnia 3 lutego 2011 r. Powódka od dnia 31 stycznia do dnia 9 lutego 2011 r. i od dnia 17 czerwca do dnia 1 lipca 2011 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Potem ponownie przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 11 lipca 2011 r. do dnia zwolnienia z pracy

i nadal do 6 grudnia 2011 r. Powódka jako sekretarz urzędu odpowiadająca za całokształt pracy urzędu miała przygotowanie zawodowe – mgr administracji. W ocenie Sądu Okręgowego powinna ona współdziałać z pracodawcą, aby obowiązki jej i zastępcy burmistrza J. N. zostały prawidłowo rozdzielone. Niewątpliwie istniał konflikt między powódką i zastępcą burmistrza wynikły na tle opisywania faktur za usługi telekomunikacyjne. Nie jest sporne, iż przed zatrudnieniem zastępcy burmistrza opisywaniem faktur za usługi telekomunikacyjne zajmowała się powódka. Faktury, na tle których powstał konflikt, były wystawiane w związku z zawarciem nowej umowy przez zastępcę burmistrza J. N.. Powódka odmówiła ich opisu, czyli akceptacji do zapłaty, albowiem stwierdziła pewne niezgodności między treścią faktury a zapisami umowy. Odmówiła wyjaśnienia tych niezgodności z operatorem. O konflikcie wiedział burmistrz S.. Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy nie sposób uznać, że ustalone okoliczności faktyczne towarzyszące rozwiązaniu z powódką umowy

o pracę bez wypowiedzenia zezwalają na wnioskowanie, iż złożenie powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło na skutek umyślnego naruszenia przez pracodawcę art. 52 k.p. W tym miejscu zważyć należy, iż w sprawie

V P 299/11 (VPa 96/12) toczącej się na skutek powództwa M. B. (1) przeciwko Urzędowi Miejskiemu w Ł. o przywrócenie do pracy Sądy obu instancji przyjęły,

iż pracodawca odnośnie przyczyn podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pod poz. 1,2 i 4 uchybił miesięcznemu terminowi, zaś przyczyna podana w pkt 3 jest nieprecyzyjna. Punkty 1 i 2 dotyczyły zdarzenia z dnia 8 lipca 2011 r., czyli odmowy wykonania polecenia służbowego wydanego przez zastępcę burmistrza J. N., punkt 4 dotyczył nagannej współpracy z przedstawicielami Rady Miejskiej w Ł., a punkt 3 - naruszenia obowiązków w karcie stanowiskowej polegających

na zaniedbaniu obowiązków związanych z powstawaniem biuletynu miejskiego. W ocenie Sądu Okręgowego powódka w niniejszym procesie nie wykazała w toku całego postępowania umyślności w działaniu pozwanego pracodawcy. Umyślność działania pracodawcy musiałaby się wyrażać w działaniu nakierowanym na rozwiązanie umowy

o pracę z powódką w trybie art. 52 k.p. mimo posiadania wiedzy, iż brak jest przesłanek

do rozwiązania umowy w tym trybie. Sąd I instancji podkreślił, że tryb rozwiązania stosunku pracy z powódką, treść oświadczenia dotyczącego rozwiązania stosunku pracy oraz jego przyczyny konsultowane były z obsługującym w ówczesnym czasie stronę pozwaną radcą prawnym M. G.. Z zeznań Burmistrza Miasta Ł. A. S. wynika, iż składając oświadczenie woli dotyczące rozwiązania umowy

o pracę z powódką opierał się na informacji uzyskanej od zastępcy burmistrza J. N.. Informacje te dotyczyły braku współpracy powódki jako sekretarza urzędu

z zastępcą burmistrza, tj. odmowy wykonywania niektórych poleceń J. N.

i naganego zachowania powódki w stosunku do zastępcy burmistrza, tj. rzucenia dokumentami w czasie bezpośredniej rozmowy w gabinecie wiceburmistrza. Ponadto J. N. oświadczył Burmistrzowi A. S., iż nie widzi możliwości dalszej współpracy z powódką. Zeznania pozwanego Burmistrza A. S. znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka J. N.. Z zeznań świadka J. N. wynika, iż na pewno wyrażał w stosunku do Burmistrza swój niepokój i obawy co do dalszej współpracy z powódką, że relacjonując zachowanie powódki Burmistrzowi mógł użyć słów „rzuciła” teczką z dokumentami. W tej sytuacji, gdy się zważy, iż dodatkowo były uwagi Przewodniczącej Rady Gminy odnośnie współpracy z powódką,

to trudno się dziwić, iż Burmistrz zaczął rozważać rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Powyższe Sąd ustalił w oparciu o zeznania Burmistrza A. S.

i zeznania świadka J. N.. Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadka J. N. i zeznaniom słuchanego w charakterze strony pozwanej A. S., co do okoliczności w jakich doszło do złożenia powódce oświadczenia

o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, albowiem zeznania te wzajemnie się pokrywają i uzupełniają. W sprawie nie jest sporne, iż radca prawny M. G. świadcząc usługi prawne na rzecz Urzędu Miasta Ł. przebywał w urzędzie jeden dzień

w tygodniu /środa/ i świadczył pracę w gabinecie zastępcy burmistrza J. N.. Z zeznań świadka J. N. wynika, iż pytał tegoż radcę prawnego na bieżąco o wiele spraw, w tym dotyczących funkcjonowania urzędu

i relacjonował temuż radcy prawnemu zachowanie powódki. W ocenie radcy prawnego zachowanie powódki było niedopuszczalne. W tych okolicznościach nie sposób uznać,

że Burmistrz Miasta Ł. umyślnie naruszył przepisy prawa, ponieważ dysponując takim przekazem odnośnie zachowania powódki i uzyskując akceptację mecenasa obsługującego urząd działał w przekonaniu, iż podejmowane czynności są zgodne z prawem. Okoliczność, iż porad prawnych w zakresie spraw pracowniczych udzielał Burmistrzowi Miasta Ł. radca prawny M. G., nie jest sporna. Pozwany wnosił o przesłuchanie tego radcy prawnego w charakterze świadka ale jego przesłuchanie nie było możliwe z uwagi na fakt,

iż obowiązuje go tajemnica zawodowa, co wynika z dyspozycji art. 3 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 507 ze zm.). Z zeznań powódki wynika, iż miała świadomość, że nie były jasno rozdzielone kompetencje między powódką będącą sekretarzem urzędu i zastępcę burmistrza J. N.. O powyższym zeznali również Burmistrz i jego zastępca. Potwierdza to także polecenie służbowe sporządzone na piśmie w dniu 8 lipca 2011 r. wydane przez zastępcę burmistrza, skierowane do powódki i notatka służbowa z przeprowadzonej przez zastępcę burmistrza rozmowy z powódką w dniu 8 lipca 2011 r. Z dokumentów tych wynika, iż powódka odmówiła wykonania polecenia służbowego. Zdaniem Sądu Okręgowego jej działania jako pracownika samorządowego odpowiadającego za sprawne działanie urzędu, z najwyższymi kwalifikacjami jakie są potrzebne do zajmowania stanowiska sekretarza urzędu, powinny być nakierowane na wygaszanie konfliktów. Wprawdzie postępowanie dowodowe w sprawie

o przywrócenie do pracy wykazało, iż powódka jako sekretarz urzędu w spornym okresie przed rozwiązaniem stosunku pracy podlegała bezpośrednio burmistrzowi, a nie zastępcy burmistrza, jednak to do jej obowiązków należało co do zasady opisywanie faktur za usługi świadczone na rzecz urzędu, związane z funkcjonowaniem urzędu. Mogło być przecież tak, iż do zawarcia umowy z nowym operatorem mogło dojść w czasie, gdy powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego bądź z urlopu wypoczynkowego. Skoro zastępca burmistrza miał zezwolenie od burmistrza na zawarcie nowej umowy, to działał z upoważnienia pracodawcy. To, że zastępca burmistrza zawarł umowę na usługi wcale nie oznacza, iż winien zajmować się nadal przebiegiem jej wykonania. Sąd także zważył, iż do zwolnienia powódki z pracy doszło w szczególnym okresie, w którym doszło do zmiany kierownictwa urzędu

i kierownictwa Rady Miejskiej w Ł.. Sądowi z urzędu, a zapewne i stronom

z doświadczenia życiowego, wiadomym jest, iż w związku ze zmianą władzy często dochodzi do zmian na eksponowanych stanowiskach. Obawiała się tego powódka, co wynika z jej zeznań, gdyż dochodziły do niej wiadomości, iż jej stanowisko chciałaby objąć Przewodnicząca Rady Miejskiej w Ł.. Jednakże zważyć należy, iż Burmistrz Miasta Ł. jest organem wykonawczym Rady Miejskiej w Ł. i powódka winna zdawać sobie sprawę z tego, iż współpraca z Radą Miejską w Ł., wizerunek urzędu i burmistrza mają dla burmistrza doniosłe znaczenie. Sąd Okręgowy miał także na uwadze okoliczność,

iż w odniesieniu do powódki, jako urzędnika samorządowego posiadającego odpowiednie przygotowanie zawodowe (tytuł magistra administracji), zajmującego kierownicze stanowisko, należy stosować wyższą miarę odporności na sytuacje stresowe i wyższą miarę staranności przy rozwiązywaniu konfliktów w środowisku pracy. Formalny zakres obowiązków i kompetencji powódki i zastępcy burmistrza wynikający z regulaminu organizacyjnego mógł mieć decydujące znaczenie przy ocenie zasadności powództwa

o przywrócenie do pracy. Dla tamtej sprawy mógł też mieć znaczenie rzeczywisty przebieg zdarzenia z dnia 8 lipca 2011 r. Przebieg tego zdarzenia był badany, ale w efekcie nie miał znaczenia dla rozpoznania sprawy o przywrócenie do pracy. Sąd bowiem uznał, iż doszło

do przekroczenia terminu złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę. Jednakże

w niniejszym procesie nie są to okoliczności wystarczające do uwzględnienia powództwa. Sąd Okręgowy zważył, iż powódka od dnia 11 lipca 2011 r., czyli bezpośrednio po scysji

z zastępcą burmistrza w przedmiocie odmowy wykonania polecenia służbowego, przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 19 sierpnia 2011 r. Burmistrz miał zatem utrudniony kontakt z powódką i nawet gdyby chciał, nie mógł przeprowadzić rozmowy wyjaśniającej z powódką przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (w tym oświadczeniu wskazano datę rozwiązania umowy z dniem 27 lipca 2011 r.). Ponadto Sąd Okręgowy zważył, iż istnieje znaczna różnica wieku między powódką (lat 37), a zastępcą burmistrza J. N. (lat 56). Mogło to mieć wpływ na ocenę całej konfliktowej sytuacji przez burmistrza. Sąd I instancji zgromadził dowody także na okoliczność wysokości szkody i wysokości zadośćuczynienia, z których wynika, że powódka czyniła starania w znalezieniu pracy i z przyczyn od niej niezależnych nie mogła dostać pracy zgodnej

z poziomem posiadanych kwalifikacji. Przeszkodą był brak odpowiednich ofert na rynku pracy, brak wymaganego doświadczenia zawodowego (w szczególności w odniesieniu do ofert w sektorze bankowym), a także okoliczność, iż rozwiązano z nią umowę w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego w razie odmiennej oceny w odniesieniu do stopnia winy pracodawcy jej roszczenie co do wysokości zadośćuczynienia nie jest wygórowane i adekwatne do rozmiaru cierpień, głównie natury psychicznej, jakich doznała w związku ze sposobem rozwiązania stosunku pracy. Wynika to z jej zeznań i zeznań męża powódki. Także z zeznań powódki i jej męża wynika, iż czyniła starania w kierunku podjęcia zatrudnienia. Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom powódki i jej męża L. B.. Sąd także dał wiarę pozostałym świadkom przesłuchanym w toku procesu. Zdaniem Sądu świadkowie zeznawali stanowczo o faktach im znanych, przedstawiali własną ocenę umiejętności powódki, ocenę jaką miała w środowisku pracy, atmosferę w urzędzie i w mieście Ł. przed i po jej zwolnieniu z pracy. Odnośnie wysokości odszkodowania, to wyliczenie utraconych zarobków i innych świadczeń, jakie by otrzymała będąc w stosunku pracy nie nasuwa wątpliwości Sądu. Z przyczyn natury faktycznej i prawnej omówionych powyżej, w ocenie Sądu Okręgowego, powództwo o odszkodowanie i zadośćuczynienie okazało się niezasadne i podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku. W punkcie drugim Sąd I instancji nie obciążył powódki kosztami procesu stosując art. 102 k.p.c. i uznając, iż zachodzi w sprawie przypadek szczególnie uzasadniony. Powódka przez długi okres czasu pozostawała bez zatrudnienia, ma na utrzymaniu małoletnie dzieci, działania pracodawcy związane z rozwiązaniem umowy o pracę okazały się wadliwe, została w efekcie przywrócona do pracy. Ponadto poniosła znaczne koszty związane z uiszczeniem kosztów sądowych w niniejszym procesie, a także koszty związane z zastępstwem procesowym profesjonalnego pełnomocnika. Koszty związane z wynagrodzeniem profesjonalnego pełnomocnika strony przeciwnej byłyby znaczne, minimum 3.600 zł, a sprawa miała charakter ocenny.

Apelację od wyroku wywiodła powódka zaskarżając go w części, co do punktu pierwszego i zarzucając mu:

- naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przez przyjęcie, że działania pozwanego pracodawcy nie polegały na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, co skutkowało nieuwzględnieniem żądania powódki i zasądzeniem odszkodowania,
- naruszenie przepisów postępowania, będące wynikiem naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegające na braku rozważenia w sposób wszechstronny całego zgromadzonego materiału dowodowego i przyjęciu w sprzeczności z zebrany materiałem dowodowym, poprzez: ustalenie, że działania pozwanego pracodawcy nie wyrażały się w działaniu nakierowanym na rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. mimo posiadania wiedzy, iż brak jest przesłanek do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie; nieuwzględnienie w stanie faktycznym istotnych faktów i dowodów - zeznań świadków J. K. (1), L. B., B. W. (1), R. Z., zeznań powódki oraz zgromadzonych dowodów w sprawie V P 299/11 oraz aktach osobowych wymienionych w apelacji - w kwestii oceny charakteru i celu działań podejmowanych przez burmistrza A. S. w okresie przed datą rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia i mających wpływ na ustanie stosunku pracy łączącego powódkę z pozwanym, atmosfery w Urzędzie, w zakresie w jakim potwierdzają one, że pozwany pracodawca podjął z całkowitym rozeznaniem co do niezgodności z prawem decyzję o definitywnym rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, wobec braku wystąpienia przesłanek, a także osobiście uczestniczył w tworzeniu dokumentacji i poświadczaniu nieprawdy, która miałaby legitymizować niezgodne z prawem działania.

Wskazując na powyższe wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych przy uwzględnieniu kosztów za I i II instancję, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie

od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powódka szczegółowo uzasadniła swoje stanowisko w sprawie wskazując, że rozważania Sądu dotyczące niewykazania w toku postępowania umyślności w działaniu pozwanego wynikają z faktu, iż w sposób niewłaściwy został ustalony stan faktyczny i w oparciu o taki stan została dokonana ocena materiału dowodowego. Zdaniem powódki pozwanemu można przypisać winę umyślną, bowiem rozwiązał z nią umowę o pracę wiedząc o bezprawności swego zachowania i chcąc w ten sposób działać, bądź też godząc się na to zamierzał uzyskać wakuujący etat, aby zatrudnić przewodniczącą Rady Miasta, której przyobiecał to stanowisko w zamian za udzielone poparcie w kampanii wyborczej. W przedmiotowej sprawie miała miejsce świadomość bezprawności, bowiem pracodawca wiedział, że nie istnieją żadne przesłanki uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Zarzucanego powódce naruszenia obowiązków pracowniczych nie było, powódka nie dopuściła się naruszeń, które enumeratywnie wymieniono w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Zarówno Sąd Rejonowy i Okręgowy w S. rozpoznający roszczenia powódki w sprawie o przewrót do pracy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem, bowiem nie istniały w ogóle przesłanki mogące taki krok uzasadniać. Sądy wskazały, że zarzuty postawione powódce były nieprawdziwe i nie miały miejsca naruszenia co powodowało, że nie można było zastosować konstrukcji z art. 52 k.p. Wiceburmistrz nie był przełożonym powódki i nie miał legitymacji do wydawania jej poleceń, co bezspornie ustalił Sąd w sprawie V P 299/11.

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### ***Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:***

Apelacja powódki M. B. (1) podlega oddaleniu jako niezasadna.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia przepisów postępowania, gdyż determinuje to rozważania co do zarzutów naruszenia prawa materialnego. Jedynie bowiem nieobarczone błędem ustalenia faktyczne, będące wynikiem należytej przeprowadzonego postępowania mogą być podstawą oceny prawidłowości kwestionowanego rozstrzygnięcia w kontekście twierdzeń o naruszeniu przepisów prawa materialnego. Jak stanowi przepis art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynikają wskazania, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak m.in.: uzasadnienie wyroku z dnia 16 maja 2000 r., IV CKN 1097/00, LEX nr 52624, uzasadnienie wyroku z dnia 29 września 2000 r., V CKN 94/00, LEX nr 52589).

Należy również wskazać na ugruntowaną linię orzecznictwa, zgodnie z którą postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, LEX nr 177263). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów w rozumieniu powyższego przepisu i musi się ostać, choćby

w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX

nr 56906). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, mogłaby być skutecznie podważona w postępowaniu odwoławczym tylko wówczas, gdyby uznano, że zawiera ona błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub że jest niepełna.



W niniejszej sprawie wbrew zarzutom apelującej Sąd Okręgowy ocenił wiarygodność zgromadzonego materiału dowodowego dokonując jego wszechstronnego rozważenia w zgodzie z zasadami logiki, a jednocześnie w sposób wyważony i rozsądny, pozostający w pełnej zgodzie z zasadami doświadczenia życiowego i wyciągając logiczne wnioski dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego. Wszystkie przeprowadzone dowody zostały przez Sąd pierwszej instancji przywołane i omówione. Ich ocena odpowiada wyżej wskazanym kryteriom i doprowadziła Sąd Okręgowy do dokonania prawidłowego wyboru. Nie można też zarzucić, by Sąd pierwszej instancji w świetle przeprowadzonych dowodów budował wnioski, które z nich nie wynikają. Z przyczyn wyżej wskazanych fakt, że Sąd Okręgowy uznał, iż dowody zaofiarowane przez powódkę nie pozwalają na poczynienie ustaleń potwierdzających zasadność zgłoszonego w pozwie żądania, nie może stanowić samodzielnej podstawy do uznania, że dokonana przez sąd a quo ocena jest sprzeczna z powołanymi w apelacji przepisami prawa procesowego.

Wskazać należy, że Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podał, że w pełni dał wiarę zeznaniom świadka J. N., słuchanego w charakterze strony pozwanej A. S., a także zeznaniom powódki i jej męża L. B., a także pozostałym świadkom przesłuchanym w toku procesu. Skarżącą zarzuciła, że Sąd Okręgowy nie uwzględnił w stanie faktycznym istotnych faktów i dowodów – m.in.: zeznań świadków J. K. (1), L. B., B. W. (1) i R. Z.. Sąd I instancji nie ustalił stanu faktycznego na podstawie zeznań świadków - J. K. (1), B. W. (1) i R. Z., ponieważ nie posiadali oni bezpośredniej wiedzy na temat okoliczności dotyczących rozwiązania przez pozwanego z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Dowód z zeznań świadka J. K. (1) został dopuszczony na okoliczność reakcji społeczności lokalnej na informację o zwolnieniu dyscyplinarnym powódki. Świadek zeznał: „szczegółów przyczyn dyscyplinarnego zwolnienia nie znam, byliśmy oburzenie, tzn. radni i mieszkańcy”. „Informacja o zwolnieniu powódki była głośna w środowisku, ale nie mogę stwierdzić, że rozpowiadała ją burmistrz” (zeznania świadka J. K. – k. 59-60v a.s. t. I, zapis na płycie CD 00:12:39-00:15:32, 00:52:01-01:40:09, płyta CD – k. 63 a.s. t. I).

Świadek B. W. (1) zeznała: „nie znam tematu zwolnienia powódki z pracy, to nie dotyczyło pracy radnego”. Ponadto wbrew twierdzeniom apelującej zeznania świadka B. W. (1) nie potwierdzają jakoby burmistrz podjął z całkowitym rozeznaniem co do niezgodności z prawem decyzji o definitywnym rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Świadek zeznał: „uczestniczyłam we wszystkich spotkaniach przedwyborczych, nie byłam uczestnikiem żadnych rozmów na temat czystek i zmian personalnych, wiedziałam o zmianie skarbnika, ale to wynikało już jak burmistrz został powołany. Jeśli chodzi o sekretarza miasta nie było takich ustaleń ani rozmów. Ja nie byłam świadkiem rozmów burmistrza z jakimiś osobami, którym miałby obiecywać pracę, nie było takich rozmów na oficjalnych zebraniach. W programie wyborczym nie było ujęte nic o usprawnieniu pracy urzędu” (zeznania B. W. – k. 115-116 a.s. t. I, zapis na płycie CD 00:05:39-00:40:06, płyta CD-k. 119 a.s. t. I).

Również zeznania świadka R. Z. nie potwierdzają stanowiska apelującej. Świadek zeznał: „na spotkaniach przedwyborczych nie było podejmowanych tematów odnośnie reorganizacji kadry urzędu. Miałem wiedzę, że pani sekretarz została zwolniona ze stanowiska. Miałem wiedzę, że została zwolniona dyscyplinarnie z jakich przyczyn nie wiem. Można było się domyślać, że było to spowodowane konfliktem z radą. Nie słyszałem o konflikcie z zastępcą burmistrza. Nie pamiętam by na sesjach rady były podejmowane rozmowy dotyczące zwolnienia pani B., poza sesją nie uczestniczyłem w takich rozmowach. Nie słyszałem przed wyborami o zmianach w urzędzie. Nie słyszałem by pani przewodnicząca miała dostać stanowisko sekretarza (zeznania R. Z. – k. 116-116v a.s. t. I, zapis na płycie CD 00:05:39-00:08:16, 00:40:06-00:58:17, płyta CD-k. 119 a.s. t. I).

Ponadto wbrew twierdzeniom skarżącej Sąd I instancji na rozprawie w dniu

15 kwietnia 2015 r. dopuścił między innymi dowód z dokumentów zgromadzonych w aktach prowadzonych przez Sąd Rejonowy w Słupsku pod sygn. V P 299/11 obejmujących dokumenty złożone na k.: 15-17, 24-28, 56-64, 72-143, 150-166, 173-220, a także protokołów rozpraw z dnia: 13 lipca 2012 r., 26 lipca 2012 r., 31 sierpnia 2012 r., 12 września 2012 r., wyroku Sądu Rejonowego wraz z uzasadnieniem i wyroku Sądu Okręgowego wraz z uzasadnieniem, a także z akt osobowych prowadzonych dla powódki M. B. (1) przez Urząd Miejski Ł. (protokół rozprawy – k. 157-162 a.s. t. I) i na ich podstawie ustalał stan faktyczny w sprawie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny w całości podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i na ich podstawie dokonał oceny prawa materialnego.

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, że uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia zostały przez ustawodawcę określone w Rozdziale II, Oddział 6 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 56 k.p. pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, którego wysokość określa art. 58 k.p. W myśl tego przepisu - w brzmieniu obowiązującym do dnia 22 lutego 2016 r. - odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż za 3 miesiące. Pracownikowi przysługuje prawo wyboru pomiędzy tymi roszczeniami, gdyż mają one w założeniu równorzędny charakter. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy stosownie do treści art. 57 § 1 k.p. przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Do 2007 r. jednolicie przyjmowano, że roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę zostały w sposób wyczerpujący uregulowane w Kodeksie pracy i brak podstaw do sięgania tu do przepisów Kodeksu cywilnego z mocy art. 300 k.p. Wobec tego uznawano, że art. 58 k.p. ma charakter samoistny i wyczerpuje kompensatę szkody jakiej doznał pracownik wskutek wadliwego zwolnienia z pracy w trybie natychmiastowym. Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 Nr 10, poz. 128 z glosą Anny Musiał, PIP 2008, Nr 12, poz. 126) orzekł, że art. 58 w związku z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji RP.

W orzecznictwie i literaturze prawa pracy, po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, został zaprezentowany pogląd, zgodnie z którym dopuszczono możliwość domagania się przez pracownika zasądzenia od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. i nie miało przy tym znaczenia, czy pracownik został przywrócony do pracy i przyznano mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, czy też zasądzono na jego rzecz odszkodowanie na podstawie art. 58 k.p. W obu tych przypadkach uznano, że może on domagać się odszkodowania na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej. Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik obowiązany jest wówczas wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188; z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 290; z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 296 z glosą A. Drozda, OSP 2012 nr 4, s. 240 oraz z glosą M. Bednarz Monitor Prawa Pracy 2012 nr 8, s. 442; z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870; z dnia

1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 898417; z dnia 22 listopada 2012 r., I PK 113/12, LEX nr 1619132 oraz M. Gersdorf, Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika - i co dalej, PiZS 2008 nr 1; E. Sochacka, Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 163-164; K. Wielichowska - Opalska, Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, PiZS 2010, nr 5, s. 22-29; W. Ostaszewski, Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, PiZS 2012 nr 6, str. 18-23; W. Sanetra, Odszkodowanie cywilne za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę - czyli o poglądach nadal godnych uwagi, (w) Problemy zatrudniania we współczesnym ustroju pracy, Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego, red. Z. Niedbała i M. Skąpski, Poznań 2009 r., s. 177-183).

Nie budzi więc wątpliwości, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik, na rzecz którego sąd pracy zasądził odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 k.p. może domagać się naprawienia szkody wyrządzonej mu przez pracodawcę w pełnej wysokości na zasadach przewidzianych w przepisach Kodeksu cywilnego. Ustanowione w art. 58 k.p. odszkodowanie stanowi bowiem swoiste minimum, nieumożliwiające późniejsze występowanie z dalej idącymi roszczeniami odszkodowawczymi dochodzonymi na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

Kolejnym orzeczeniem, w którym Trybunał Konstytucyjny zajmował się określeniem rozmiaru świadczeń przysługujących pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa i dokonał on wyboru roszczenia

o przywrócenie do pracy, był wyrok z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11 (OTK-A 2013 Nr 4, poz. 42 z glosą Karola Kuliga, Monitor Prawa Pracy 2013 nr 12, s. 666-669). Trybunał uznał

w nim, że art. 57 § 1 k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i w związku z art.

24 zdanie pierwsze Konstytucji RP. Przeprowadzając analizę zgodności z Konstytucją art.

57 § 1 k.p. w uzasadnieniu wyroku wskazano, że przepis ten, chociaż stanowi wyłączone źródło naprawienia szkody, jakiej doznał pracownik na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozostaje bez wpływu na odpowiedzialność deliktową pracodawcy wobec pracownika. Trybunał podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10 (LEX nr 707870), zgodnie z którym odpowiedzialność za delikt ma tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone zadekretowanie, gdyż obowiązuje z mocy ustawy (art. 415 k.c.). Również z samej istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.). Konsekwencją tego nie budzącego wątpliwości spostrzeżenia jest twierdzenie, że gdy pracodawca z winy swej wyrządza szkodę pracownikowi zobowiązany jest do jej naprawienia na zasadach ogólnych, wynikających z Kodeksu cywilnego i Kodeksu postępowania cywilnego. Bycie pracodawcą nie stwarza immunitetu

po stronie pracodawcy ani też bycie pracownikiem nie pozbawia ochrony odszkodowawczej, jaką prawo cywilne przyznaje każdemu w razie zawinionego wyrządzenia szkody. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że przyjęta w wyroku z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11, kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach regulujących czyny niedozwolone, w przypadku zbiegu podstaw odpowiedzialności. Podsumowując, pracodawca - w wypadku wyrządzenia pracownikowi szkody czynem niedozwolonym - jest zobowiązany do jej naprawienia na podstawie przepisów ogólnych, których oceniany art. 57 § 1 k.p. nie wyłącza (por. również postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 września 2014 r., SK 26/12, OTK-A 2014 Nr 8, poz. 100) (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 kwietnia 2016 r., I PK 104/15, LEX nr 2044464).

Niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w kodeksie pracy wniesione

z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik nie może więc w żadnym innym postępowaniu powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie cywilnym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 23 listopada 2011 r.,

II PK 60/11, LEX nr 1299173; 9 października 2012 r., II PK 66/12, Legalis).

Przenosząc powyższe uwagi na płaszczyznę rozpoznawanej sprawy zauważyć należy, że powódka zgłaszając roszczenie odszkodowawcze, jako podstawę materialnoprawną powództwa wskazała art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., natomiast podstawę prawną zadośćuczynienia stanowił art. 24 k.c. w zw. z art. 415 k.c.

Art. 415 k.c. stanowi, że kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Natomiast zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Z kolei art. 24 k.c. w § 1 stanowi, że ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.

Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Dobra osobiste osoby zatrudnionej nie stanowią odrębnej kategorii prawnej, ale są uznawane za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Kodeks pracy w art.

11<sup>(1)</sup> nie definiuje w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika ani też nie stanowi o ich odrębności, jednakże nakazuje ich ochronę. Definicje doktrynalne pojęcia „dobro osobiste” stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się również do „dóbr osobistych osoby zatrudnionej” (por. szerzej H. Szewczyk, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Wolters Kluwer 2007). W myśl art. 11<sup>(1)</sup>k.p., pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 k.c., jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi cześć. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A.Szpunar: Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s. 104). Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny

te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu

w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki

w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J. A. Piszczek: Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981, s. 47- 48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności

i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: Sprawy ze stosunku pracy, Warszawa 1965, s. 135). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej może być upublicznienie przez pracodawcę pisma dyskredytującego umiejętności zawodowe nauczyciela. W orzecznictwie przeważa przy tym pogląd, że przy ocenie, czy doszło

do naruszenia dobra osobistego, także takiego jakim jest godność człowieka, przyjmować należy koncepcję obiektywną naruszenia dobra osobistego, ustaloną w płaszczyźnie konkretnego stanu faktycznego, po przeanalizowaniu, czy dane zachowanie, biorąc pod uwagę przeciętne reakcje ludzkie, mogło obiektywnie stać się podstawą do negatywnych odczuć po stronie pokrzywdzonego. Nie można jednocześnie całkowicie wykluczyć subiektywnego odczucia osoby żądającej ochrony prawnej, zależy to jednak od istoty zdarzenia, na które powołuje się osoba uważająca, że jej dobra osobiste zostały naruszone (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 207/14, LEX nr 1794313).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego podkreślić należy, że prawem dopuszczalne sposoby rozwiązywania stosunków pracy na ogół nie noszą cechy bezprawności ani zawinienia pracodawcy wymaganych do zasądzenia uzupełniających lub dalszych roszczeń dochodzonych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, chyba że pracodawca działał ewidentnie bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem i co najmniej przewidywalnością niekorzystnych skutków niezgodnego z prawem pozbawienia pracownika zatrudnienia

o cechach „wilczego biletu” lub „infamii zawodowej”, wskutek pozbawienia pracownika

w istotnym stopniu możliwości zarobkowania w przyszłości. Prawem dopuszczalna możliwość rozwiązania stosunku pracy jest uprawnieniem pracodawcy i co do zasady nie

ma podstaw prawnych, poza jego bezprawnym i zawinionym, tj. kwalifikowanym nadużyciem, do twierdzenia, że legalne sposoby rozwiązania stosunku pracy noszą cechę bezprawności (nielegalności) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2015 r.,

III PK 156/14, LEX nr 1814914).

Sąd Apelacyjny w niniejszym skaldzie podzielił również pogląd prawny wyrażony

w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 353/98, OSNP 1999/21/678, który wskazał, że domniemanie bezprawności działania wskazane w art.

24 § 1 k.c. wyłącza działanie w ramach porządku prawnego, jak i wykonywanie prawa podmiotowego. Kodeks pracy w art. 52 § 1 pkt 2 stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Wynikające z tego przepisu podmiotowe prawo pracodawcy

do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, z przyczyn wyżej wskazanych, wyłącza bezprawność postępowania pracodawcy w aspekcie art. 24 § 1 k.c., także wówczas, gdy następnie okaże się w wyniku postępowania karnego, że przestępstwo nie zostało popełnione. Podobnie rozstrzygnął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 30 marca 1994 r., III PZP 9/94 (OSNAPIUS 1994 Nr 2, poz. 26), w której stwierdził, że "Prowadzenie przez zakład pracy samodzielnego postępowania w celu wyjaśnienia, czy zachowanie pracownika nosi znamiona oczywistości przestępstwa, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt

2 k.p. samo przez się nie przesądza o bezprawności takiego działania w rozumieniu art.

24 § 1 k.c. także wówczas, gdy przypisywane pracownikowi przestępstwo nie zostało przez niego popełnione", a także w wyroku z dnia 23 września 1997 r., I PKN 287/97 (OSNAPIUS 1998 Nr 14, poz. 419), w którym przyjęto, iż "Nie stanowi działania bezprawnego

w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. podanie w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 38 k.p.), jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, zachowania pracownika ocenionego jako naruszające obowiązki pracownicze, czy też wskazanie jego nieprzydatności do pracy na zajmowanym stanowisku, bez względu na to, czy oceny i stwierdzenia sformułowane przez pracodawcę odpowiadają rzeczywistości". Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela powyższy pogląd, że wykonanie przez pracodawcę jego prawa do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę nie stanowi bezprawnego działania nawet wówczas, jeżeli przyczyna tego rozwiązania okazała się nieprawdziwa.

Problem wyłączenia odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych przez działanie w granicach obowiązującego porządku prawnego stanowił przedmiot wielu wypowiedzi w orzecznictwie sądowym. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia

21 października 2003 r., I PK 414/02 (OSNP 2004 nr 20, poz. 344) powołał bogate orzecznictwo w tym zakresie. W wyroku tym uznano, że czynności podejmowane w ramach postępowania dyscyplinarnego z reguły nie są bezprawne (art. 24 § 1 k.c.), chyba

że dochodzi do wyraźnego i poważnego naruszenia przepisów dotyczących tego postępowania. W uzasadnieniu tej wykładni Sąd Najwyższy podniósł, że działanie w ramach porządku prawnego wyłącza bezprawność, ale pod pewnymi warunkami. W ogólności bezprawność oznacza bowiem zachowanie niezgodne (sprzeczne) z prawem. Jeżeli więc obowiązujące przepisy przewidują określone procedury (np. karne, dyscyplinarne),

to działanie w ich ramach (często wkraczające w sferę prawnie chronionych dóbr osobistych) z reguły nie jest bezprawne. Jeżeli jednak w toku takich prawnie uregulowanych procedur dochodzi do wyraźnego, poważnego naruszenia przepisów, zwłaszcza w sposób powodujący wykroczenie poza cel i niezbędność postępowania, to nie jest wykluczone uznanie bezprawności takiego działania. Inaczej mówiąc, nie każde naruszenie przepisów regulujących przebieg określonych postępowań w ramach obowiązującego porządku prawnego oznacza bezprawność działania, ale też z tego, że wkroczenie w sferę prawnie chronionych dóbr osobistych nastąpiło w toku prawnie określonych procedur, nie wynika,

iż zawsze wyłączona jest bezprawność. Podobnie w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r.,

II PK 152/04 (OSNP 2005 nr 17, poz. 266), Sąd Najwyższy przyjął, że wszczęcie, czy też kontynuowanie postępowania dyscyplinarnego wobec pracownika naukowego wyższej uczelni nie może samo przez się być uznane za naruszenie jego dóbr osobistych. Taką wykładnię w pełni podzielił skład Sąd Najwyższego orzekający w wyroku z dnia 19 lipca 2005 r. w sprawie II PK 393/04, OSNP 2006/11-12/176.

Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.,

to na pracowniku ciąży wówczas obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody. Wyrok przywracający pracownika do pracy na poprzednich warunkach automatycznie nie oznacza istnienia winy po stronie pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 kwietnia 2016 r., I PK 104/15, LEX nr 2044464).

Pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy,

w tym w szczególności rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, LEX nr 529760).

Odpowiedzialność deliktową uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. też wyrok z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, niepub.). Pracownik obowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające

z art. 415 k.c. Co do zasady szkodą jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody.

W odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. wprawdzie nie różnicuje odpowiedzialności w zależności

od rodzaju (stopnia) winy, to w sprawie odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przyjęcie ograniczenia postaci winy pracodawcy mieści się w określonych w art. 300 k.p. zasadach stosowania w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego. W judykaturze

i piśmiennictwie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego między innymi oznacza dopuszczalność ich modyfikowania

ze względu na szczególne właściwości stosunku pracy. W kontekście rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę należy mieć na uwadze, że takie rozwiązanie stosunku pracy, w odróżnieniu od wypowiedzenia, stanowi sposób ustania stosunku pracy, który podlega daleko idącej reglamentacji w obowiązującym prawie pracy. Prawne ukształtowanie tego sposobu rozwiązania stosunku pracy uwzględnia, z jednej strony, interes pracownika, dla którego niezwłoczna utrata zatrudnienia rzutuje zasadniczo na jego (a z reguły także rodziny) sytuację życiową, a z drugiej strony - uwzględnia usprawiedliwiony interes pracodawcy, wynikający z faktu ponoszenia przez niego ryzyka prowadzenia zakładu pracy, co wymaga stworzenia mu możliwości niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Nie jest bez znaczenia, że w związku ze sprzecznym z prawem rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie kodeksowe, które jest niezależne od rodzaju i stopnia winy, odszkodowanie w ramach swego rodzaju odpowiedzialności obiektywnej pracodawcy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010/15-16/188; 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, Legalis).

Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 października 2012 r., II PK 66/12, Legalis wskazał, że prócz bezprawności odpowiedzialność deliktowa wymaga też winy i tu ze względu na wyjątkowość tej odpowiedzialności przyjmuje się, że znaczenie ma dopiero kwalifikowany stopień winy (umyślnej lub w postaci rażącego niedbalstwa), jako że chodzi o celowe naruszenie prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r. I PK 135/2008 OSNP 2010/15-16 poz. 188 i z dnia 18 sierpnia 2010 r. II PK 28/2010 OSNP 2011/23-24 poz. 196). Jednak aby ustalić winę, nawet w mniejszym stopniu, to muszą być dowiedzione fakty, gdyż to według nich ustala się winę. Zawinienie na gruncie art. 415 k.c. nie jest tożsame z bezprawnością, zwłaszcza gdyby chodziło tylko o naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę lub o zasadność wypowiedzenia, gdyż to stanowi domenę prawa pracy, którego naruszenie uzasadnia odpowiedzialność według zasad w nim określonych, a zatem bez podstaw do stosowania odpowiedzialności deliktowej.

Z kolei przepis art. 24 § 1 k.c. rozkłada ciężar dowodu w ten sposób, że na powódkę nakłada obowiązek udowodnienia, że pozwany naruszył jego dobra osobiste. Przepis formułuje również domniemanie prawne bezprawności naruszenia dóbr osobistych.

Na pozwanym z kolei ciąży obowiązek udowodnienia, że jego działanie, naruszające dobra osobiste powoda, nie było bezprawne. Przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego decydującego znaczenia nie ma subiektywne odczucie osoby, jej indywidualne wartości uczuć i stanu psychicznego, ale to, jaką reakcję wywołuje naruszenie w społeczeństwie. Należy więc przyjmować koncepcję obiektywną naruszenia dobra osobistego w kontekście całokształtu okoliczności sprawy. W judykaturze podkreśla się jednoznacznie, że kwestia zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych winna być ujmowana w płaszczyźnie faktycznej i prowadzić do ustalenia, czy dane zachowanie, biorąc pod uwagę przeciętne reakcje ludzkie, mogło obiektywnie stać się podstawą do negatywnych odczuć po stronie pokrzywdzonego. Abstrahuje się tym samym od subiektywnych odczuć osób nadwrażliwych oraz takich, które z różnych względów nie mają zdolności do reagowania emocjonalnego na określone zachowania innych podmiotów (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2000 r., IV CKN 1076/00 - niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997/6-7/93). Tak więc, w sprawie o ochronę dóbr osobistych sąd powinien w pierwszym rzędzie ustalić, czy do ich naruszenia doszło i dopiero w razie pozytywnej odpowiedzi na to pytanie oceniać, czy działanie pozwanego naruszcyciela było bezprawne, mając przy tym na względzie, że powołany przepis posługuje się konstrukcją domniemania bezprawności, a zatem ciężar dowodu obalenia tego domniemania spoczywa na pozwanym (tak Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 30 lipca 2014 r., III APa 22/14, Biul.SAKa 2015/1/34).

Przyjąć należało, że skoro odpowiedzialność za naruszenie dóbr osobistych pracownika wymaga wykazania kwalifikowanej bezprawności i oczywistego zawinienia pracodawcy, to może uwolnić się on od ponoszenia takiej

odpowiedzialności wykazywaniem braku zamiaru, bezprawności lub zawinienia, w tym obiektywną niemożnością przewidzenia skutków rozwiązania umowy o pracę polegających na świadomym dążeniu do wykluczenia zwolnionego pracownika z rynku pracy w konkretnym zawodzie.

Sąd Okręgowy na podstawie materiału zgromadzonego w sprawie zasadnie przyjął, że powódka nie udowodniła winy pracodawcy (kwalifikowanej formy zamierzonego i umyślnego naruszenia przepisów prawa) w zamiarze rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd I instancji miał na względzie, że wskazane powódce przyczyny niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy nie były *prima facie* ani oczywiście nieprawdziwe, ale zostały zweryfikowane na korzyść M. B. (1) dopiero po ponad rocznym prowadzonym postępowaniu sądowym, które wymagało dopuszczenia dowodów osobowych i nieosobowych. Uwzględniono również, że okoliczności, na które powoływał się pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na: 1) odmowie wykonania polecenia służbowego wydanego przez pracodawcę w dniu 8 lipca 2011 r. w przedmiocie wystąpień reklamacyjnych do P. (...); 2) braku zachowania poprawnej kultury osobistej w kontaktach z przełożonymi podczas rozmowy w dniu 8 lipca 2011 r.; 3) naruszenia obowiązków określonych w karcie stanowiskowej polegających na zaniedbaniu obowiązków związanych z powstawaniem biuletynu miejskiego; 4) na nagannej współpracy z przedstawicielami Rady Miejskiej w Ł., czego skutkiem została złożona skarga w dniu 28 czerwca 2011 r. – miały miejsce – jednak ich ocena z punktu widzenia umyślności działań pracownika, kwestii organizacji stosunku pracy, zakresu obowiązków pracownika okazała się niewystarczająca do przypisania powódce ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Tym bardziej, że wadliwość rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynikała z przekroczenia miesięcznego terminu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę.

Przypomnieć należy, że Sąd Rejonowy w Słupsku - V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 12 września 2012 r., sygn. akt V P 299/11, przywrócił powódkę do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko pracy oraz uzupełnił treść świadectwa pracy

o wskazywane przez powódkę elementy. W dniu 21 lutego 2013 r. Sąd Okręgowy w Słupsku - V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie V Pa 96/12, uchylił zaskarżony wyrok w punkcie drugim (dot. sprostowania świadectwa pracy z dnia 22 sierpnia 2011 r.)

i umorzył postępowanie w tym zakresie oraz oddalił apelację pozwanego pracodawcy.

W uzasadnieniu wydanych wyroków Sądy obu instancji wskazały odnośnie przyczyny pierwszej, drugiej i czwartej, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało doręczone powódce dnia 10 sierpnia 2011 r., tj. po upływie terminu określonego

w art. 52 § 2 k.p. Natomiast w ocenie Sądu I instancji trzecia ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia nie była wystarczająco konkretna.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego bezspornym było, że miały miejsce zdarzenia związane ze skargą Przewodniczącej Rady Miasta, jak i konflikt związany z fakturami, których powódka nie chciała opisać, ponieważ uznała, że nie należy to do jej kompetencji. Faktury, na tle których powstał konflikt, były wystawiane w związku z zawarciem nowej umowy przez zastępcę burmistrza J. N.. Powódka odmówiła ich opisu, czyli akceptacji do zapłaty, albowiem stwierdziła pewne niezgodności między treścią faktury a zapisami umowy. Odmówiła wyjaśnienia tych niezgodności z operatorem, a o konflikcie wiedział burmistrz S.. Zastępca burmistrza przygotował polecenie pisemne, a powódka odmówiła przyjęcia polecenia (polecenie służbowe i notatka służbowa k. 32 i 33 a.o., cz. B).

Zdarzenia te nie zostały „wymyślane” przez pracodawcę lub przez niego zaaranżowane, jak twierdziła powódka w apelacji. Obiektywnie należy stwierdzić, że miały one miejsce. Po zapoznaniu się ze stanowiskiem wiceburmistrza i po konsultacji z radcą prawnym M. G. świadczącym usługi prawne na rzecz Urzędu Miasta Ł. (co trafnie wyeksponował Sąd Okręgowy) zostały one uznane przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa A. S. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. rozwiązał z powódką



stosunek pracy z winy pracownika. Pozwany wykazał należytą staranność jako pracodawca, ponieważ zasięgnął porady wykwalifikowanej osoby – radcy prawnego, który wskazał, że w związku z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych przez powódkę zaszły podstawy do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Pracodawca w społeczności lokalnej nie rozpowszechniał przyczyn rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Nie utrudniał powódce znalezienie nowego zatrudnienia. Ponadto oświadczenie burmistrza o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie zawierało zwrotów oczywiście naruszających jej godność lub inne dobra osobiste. Nie zawierało także zwrotów znieważających, obraźliwych, czy też oczywiście nieprawdziwych, poniżających, ośmieszających lub upokarzających pracownika. Co więcej sposób jego sformułowanie nie podważało reputacji lub renomy zawodowej pracownika w sposób prowadzący do utraty zaufania wymaganego do dalszego wykonywania określonego zatrudnienia.

Sąd Okręgowy równie trafnie wskazał, że powódka od dnia 11 lipca 2011 r., czyli bezpośrednio po spotkaniu z zastępcą burmistrza w przedmiocie odmowy wykonania polecenia służbowego, przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 19 sierpnia 2011 r. Burmistrz miał zatem utrudniony kontakt z powódką i nawet gdyby chciał nie mógł przeprowadzić rozmowy wyjaśniającej z nią przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wbrew twierdzeniom apelującej badając okoliczności tej konkretnej sprawy bez znaczenia pozostawała analiza przyczyn rozwiązania umów o pracę z J. S. i P. B., skoro istotne pozostają tylko i wyłącznie okoliczności rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Ponadto Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw, aby pochylić się nad zarzutami skarżącej dotyczącymi postępowania administracyjnego wszczętego na skutek skargi złożonej przez Przewodniczącą Rady Miejskiej. W przedmiotowej sprawie istotne jest czym kierował się pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Bezspornym było, że B. D. złożyła skargę z dnia 14 czerwca 2011 r. na współpracę z Sekretarzem (k. 30 a.o. cz. B), do której powódka się ustosunkowała (k. 34 a.o. cz. B). Skutek tej skargi w postaci późniejszego wszczęcia lub niewszczęcia postępowania administracyjnego nie mają znaczenia dla oceny wykazania kwalifikowanej bezprawności i oczywistego zawinięcia pracodawcy w niniejszej sprawie.

Powyższe okoliczności pozwalają na uznanie, że działanie pracodawcy nie polegało na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pracodawca dysponując przekazem odnośnie zachowania powódki od swojego zastępcy i uzyskując akceptację mecenasa obsługującego urząd działał w przekonaniu, iż podejmowane czynności są zgodne z prawem. Okoliczność, iż porad prawnych w zakresie spraw pracowniczych udzielał Burmistrzowi Miasta Ł. radca prawny M. G., nie jest sporna.

Co więcej, Sąd Apelacyjny nie dopatrywał się, odmiennie niż Sąd I instancji, bezprawności działania pracodawcy, który korzystając z prawnie dopuszczalnej formy rozwiązania stosunku pracy nie dopuścił się wyraźnego, poważnego naruszenia przepisów, zwłaszcza w sposób powodujący wykroczenie poza cel i niezbędność postępowania.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wobec uznania, że powódka nie wykazała bezprawności, ani winy pracodawcy (kwalifikowanej formy zamierzonego i umyślnego naruszenia przepisów prawa) wskutek złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, pozwany nie popełnił zawinionego deliktu (będącego podstawą odpowiedzialności na zasadzie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i nie naruszył dóbr osobistych powódki (jako podstawy odpowiedzialności na podstawie art. 23, 24 w zw. z art. 415 k.c.). Badanie pozostałych kumulatywnych przesłanek (szkoda i związek przyczynowy) było zatem zbędne.

Subiektywne przekonanie powódki o bezprawności działania pozwanego nie było wystarczające do uwzględnienia apelacji, przy ocenie przesłanek zastosowania art. 24 k.c. Uwzględnieniu podlegały bowiem kryteria obiektywne, w

szczegółności w zakresie zgodności działania strony pozwanej, które zostały uznane jako zgodne z obowiązującymi przepisami prawa. Co w konsekwencji stanowi o prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji zarówno co do oddalenia powództwa o zasądzenia odszkodowania, jak i zadośćuczynienia.

Biorąc pod uwagę poczynione wyżej ustalenia i rozważania w ocenie Sądu Odwoławczego apelacja powódki była nieuzasadniona, wobec czego na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

Odnosnie rozstrzygnięcia o kosztach procesu wskazać należy, że pełnomocnik powódki ograniczył się do złożenia wniosku o nieobciążanie jej tymi kosztami bez podania uzasadnienia. Jest to niewystarczające, aby wykazać przesłanki wskazane w art. 102 k.p.c. stanowiącym wyjątek od reguły z art. 98 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy odstępując od obciążania powódki kosztami procesu kierował się jej przekonaniem co do słuszności zajmowanego stanowiska przy wytoczeniu powództwa.

Zgodnie ze stanowiskiem judykatury przekonanie strony o zasadności zajmowanego stanowiska, które może przemawiać za nieobciążaniem jej kosztami przegranego procesu przed sądem pierwszej instancji, przestaje być bowiem aktualne w postępowaniu apelacyjnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2014 r., V CZ 40/14, LEX nr 1504594, wyroki Sądu Apelacyjnego w Katowicach: z dnia 18 marca 2014 r., V ACa 793/13, Lex nr 1454484 i z dnia 22 stycznia 2014 r., V ACa 640/13, Lex nr 1428101).

W związku z tym w punkcie drugim Sąd Odwoławczy orzekł o zwrocie kosztów procesu za drugą instancję na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 ust.

6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości

z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.

z 2015 r., poz. 1800) /7.200 zł x 75 %/ mając na względzie treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2012 r., II PZ 43/11, LEX nr 1163330.

SSA Jerzy Andrzejewski SSA Małgorzata Gerszewska SSA Iwona Krzeczowska-Lasoń