



Sygn. akt II PK 157/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)  
SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)  
SSA Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa W.O.

przeciwko A.

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 kwietnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 31 października 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt. I i IV i sprawę w tym zakresie  
przekazuje Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i  
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy VII Wydział Pracy wyrokiem z dnia 31 października 2013 r.,  
po rozpoznaniu apelacji pozwanej A. oraz zażalenia powódki W. O. od wyroku  
Sądu Rejonowego X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 czerwca

2013 r. wydanego w sprawie o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy, zmienił zaskarżony wyrok w jego pkt II w ten sposób, że oddalił powództwo i uchylił orzeczenie o kosztach procesu zawarte w pkt V i o opłacie sądowej zawarte w pkt VI wyroku (punkt 1 wyroku), oddalił dalej idącą apelację (punkt 2 wyroku), odrzucił zażalenie powódki (punkt 3 wyroku), a także zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2.730 zł tytułem kosztów procesu za obie instancje (punkt 4 wyroku).

W sprawie tej Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 21 czerwca 2013 r.: I. sprostował wystawione powódce przez pozwaną świadectwo pracy z dnia 1 grudnia 2011 r. w punkcie 3 w ten sposób, że w miejsce zwrotu „rozwiązanie przez pracodawcę bez wypowiedzenia art. 52 § 1 pkt kodeksu pracy” wpisał „rozwiązanie przez pracownika bez wypowiedzenia (art. 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy)”; II. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 39.000 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.); III. oddalił powództwo o zapłatę odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 56 k.p.); IV. wyrokowi w punkcie II nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 39.000 zł; V. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 377 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego; VI. nakazał pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego) kwotę 1.980 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była z mocy ustawy zwolniona oraz kwotę 175,50 zł tytułem wydatków pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa.

Sąd Rejonowy uznał, że do rozwiązania stosunku pracy w dniu 1 grudnia 2011 r. doszło wskutek oświadczenia powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., a nie wskutek późniejszego oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p., ponieważ nie mogło ono wywołać skutku rozwiązującego wobec już wcześniej rozwiązanego przez powódkę stosunku pracy. Z tej przyczyny Sąd ten oddalił powództwo o odszkodowanie z art. 56 § 1 k.p., niezależnie od tego, czy nieskuteczne rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę było wadliwe formalnie czy merytorycznie bezpodstawne, chociaż wskazane przez pracodawcę przyczyny

niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę Sąd ten uznał za oczywiście bezzasadne.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, argumentując, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście wystąpiły, a taki rzeczywisty sposób rozwiązania stosunku pracy powinien być wskazany w wydanym powódce świadectwie pracy. Natomiast odszkodowanie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy jego oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia było uzasadnione. W takim przypadku Sąd bada zasadność podanych przez pracownika przyczyn rozwiązania stosunku pracy, które w piśmie z dnia 1 grudnia 2011 r. powódka nazwała mobbingiem, który polegał na uporczywym i długotrwałym nękanii oraz eliminowaniu jej z zespołu współpracowników, w tym z zespołu pracowników kierowanego przez nią działu. Przejawem mobbingu miało być też zastraszanie jej przez prezesa zarządu pozwanej w rozmowie z dnia 22 listopada 2011 r., w której groził, że „posiada różne znajomości i że jeśli powódka nie będzie uważała na to, co do kogo mówi, to ją ‘załatwi’”. Oceniając takie okoliczności Sąd Rejonowy uznał, że nie wyczerpywały one znamion mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., ponieważ zabrakło im „elementu konstrukcyjnego, jakim jest uporczywość i długotrwałość zachowań pracodawcy”. Prezes pozwanej G. Ś., z którego działaniami powódka wiąże zjawisko mobbingu był jej przełożonym dopiero od 21 października 2011 r., a oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pochodzi już z 1 grudnia 2011 r. Tymczasem ujawniony sposób jej traktowania „stał się szczególnie dotkliwy i rażący po złożeniu przez nią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, tj. po dniu 21 listopada 2011 r.” Ewentualne nękanie powódki, „co najwyżej kilkanaście razy”, obejmowało zatem okres nieco ponad miesiąca, „z czego dopiero w ostatnim tygodniu objawy nękania stały się szczególnie naganne. Głównym okresem izolowania powódki i odsuwania jej od spraw spółki był okres po dniu 21 listopada 2011 r.” Po otrzymaniu pierwotnego wypowiedzenia umowy o pracę przez powódkę prezes pozwanej pojął decyzję o jak najszybszym rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia, a „przesunięcie

w czasie tej czynności wynikało wyłącznie z poszukiwania przez niego w dokumentacji spółki uzasadnienia (czy też pretekstu) do jej dokonania”. W ocenie Sądu Rejonowego, „nie można czynić pracodawcy zarzutu izolowania pracownika wyczerpującego znamiona mobbingu w sytuacji, gdy pracodawca wie, że w ciągu krótkiego czasu zwolni pracownika dyscyplinarnie i w związku z tym z pewnym wyprzedzeniem odsuwa go od zadań wymagających zaufania do pracownika (a z pewnością taki charakter mają zadania osoby zatrudnionej - jak powódka - na stanowisku dyrektora handlowego). Ponadto pozwana konsekwentnie zmierzała do rozwiązania stosunku pracy nie tylko z powódką, ale ze wszystkimi przedstawicielami poprzedniego kierownictwa spółki, a G. Ś. tak samo traktował całą kadrę zarządzającą, którą ‘przejął’ przy objęciu stanowiska prezesa zarządu”.

Równocześnie uznanie, że powódka nie była ofiarą mobbingu, nie pozbawił jej prawa do skutecznego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, ponieważ zachowania pracodawcy opisane w piśmie powódki z 1 grudnia 2011 r. „stanowiły inne niż mobbing ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika”, przeto uzasadniały natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę przez powódkę, gdyż pozwany pracodawca w konsekwentny i celowy sposób naruszał obowiązki określone w art. 11<sup>1</sup> k.p., tj. nakaz poszanowania godności i innych dóbr osobistych powódki. Sąd nie dał wiary zapewnieniom prezesa pozwanej, że jego kontakt z powódką był ograniczony, incydentalny i krótkotrwały, ani twierdzeniom, że „traktował powódkę poprawnie i ich stosunki układały się normalnie oraz że jego nastawienie do powódki było pozbawione emocji i takie samo jak wobec innych pracowników”. Zaprzeczały temu zeznania niemal wszystkich pozostałych świadków, którzy zeznawali, że „stosunki powódki i G. Ś. układały się źle, co było widoczne dla innych pracowników, a G. Ś. odnosił się do członków poprzedniego kierownictwa spółki w sposób dosadny, autorytarny i obcesowy, a także połączony z groźbami pociągnięcia do odpowiedzialności cywilnej i karnej, stale i publicznie krytykował całokształt działalności poprzedniego kierownictwa spółki”. Sąd dał wiarę tym świadkom, że „krytyce tej nigdy nie towarzyszyły żadne skonkretyzowane merytoryczne zarzuty (oczywiście poza zarzutem, że spółka jest w bardzo złej sytuacji)”, co „pośrednio i w sposób niezamierzony” potwierdził sam G. Ś., który „w toku przesłuchania przed sądem również w swych zarzutach operował ogólnikami,

rażącymi uproszczeniami i generalnie uważał za dostateczny do potępienia i oskarżenia poprzedniego kierownictwa spółki już sam fakt, że spółka nie przynosiła zysku i była w tragicznej kondycji finansowej. Nie potrafił jednak albo nie chciał odnieść się do przyczyn tego stanu, które świadkowie z kolei opisywali rzeczowo, wyczerpująco i logicznie. G. Ś. w tym zakresie wypowiadał się wymijająco, powierzchownie i w sposób świadczący o tym, że w istocie kwestie te jego zdaniem w ogóle nie były dla sprawy istotne i nie miały żadnego znaczenia np. dla oceny pracy powódki”. Sąd Rejonowy ustalił, że „ta gwałtowna i niemerytoryczna krytyka wobec wszystkich osób z kierownictwa spółki znana była nie tylko im samym, lecz również pozostałym pracownikom spółki. W szczególności podwładni powódki mieli pełną świadomość tego, że pracodawca nisko ocenia jej pracę i ma wobec niej szereg zarzutów”. Ponadto prezes pozwanej „odmówił powódce prawa do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (do czego pracodawca nie ma przecież uprawnienia), a nawet wręcz zagroził jej zwolnieniem dyscyplinarnym, mimo że jak przyznał w czasie rozmowy nie dysponował jeszcze żadnymi konkretnymi dowodami potwierdzającymi, że były podstawy do zwolnienia powódki w tym trybie”. Zachowanie takie przekonująco świadczyło o tym, że prezes zarządu nie szanował powódki, „był do niej negatywnie nastawiony, lekcewał jej kompetencje jako menedżera, ignorował jej uprawnienia w stosunku pracy, uważając, że ma się mu w całości podporządkować.” Ponadto odmówił udzielenie powódce informacji, „komu ma przekazać agendy, czy o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego”, a jej prośby „o rozliczenie czasu pracy były uparczywie ignorowane przez kierownika działu kadr i szefa biura zarządu, którzy później jako świadkowie zaśniali się niewiedzą co do przyczyn tej sytuacji”. Po ustaniu zatrudnienia pracodawca „celowo i świadomie odmówił wypłacenia powódce bezspornie należnych jej świadczeń z tytułu stosunku pracy - wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Była to osobista decyzja G. Ś., który z wykształcenia jest prawnikiem, a zatem ma przynajmniej podstawową orientację w zasadach szczególnej ochrony wynagrodzenia za pracę. Mimo to z oczywiste bezzasadnych i sprzecznych z przepisami przyczyn zdecydował się na wstrzymanie wynagrodzenia powódki na poczet ewentualnych przyszłych roszczeń odszkodowawczych wobec powódki, z którymi, pozwana do tej pory nie wystąpiła.

Bezprawność tego zachowania potwierdzona została prawomocnym wyrokiem sądu pracy w sprawie XP .../12". W końcu, oświadczenie pracodawcy z 1 grudnia 2011 r. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia „zawierało zarzuty oczywiście niesłuszne, niemające związku z rzeczywistym zakresem obowiązków i odpowiedzialności powódki i krzywdzące dla niej, choć były łatwe do zweryfikowania przez pracodawcę”. To oświadczenie pracodawcy „miało charakter czysto instrumentalny i jego celem było szykanowanie powódki, która zdecydowała się na zakończenie współpracy z pozwaną mimo sprzeciwu G. Ś.”, który w ten sposób realizował zamiar „załatwienia” powódki”. Pracodawca, który bezpodstawnie nie godził się na odejście w drodze wypowiedzenia umowy o pracę przez powódkę z zamiarem „odwetowego” zwolnienia jej w trybie dyscyplinarnym, do czego „poszukuje choćby oczywiście bezpodstawnego pretekstu”, stanowi naruszenie obowiązku lojalnego zachowania wobec pracownika i świadczy o rażącym lekceważeniu pracownika”. Takie zachowanie uzasadniało zarzuty ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy ze względu na ujawniony sposób traktowania powódki przez pracodawcę. W takich okolicznościach sprawy Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca naruszył wobec powódki obowiązki „w zakresie poszanowania godności pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.), lojalnego wykonywania wobec niego stosunku pracy, stosowania wobec pracowników obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny (art. 94 pkt 9 k.p.), a przez upublicznianie swojego sposobu traktowania pewnej grupy pracowników - także w zakresie wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.)”. Pracodawca przekroczył dopuszczalne granice krytyki powódki, a prezes zarządu „kierował wobec podwładnych niemerytoryczne (i w przypadku powódki bezpodstawne) zarzuty i groźby, w celu ośmieszenia ich, podważenia kompetencji, pozbawienia autorytetu wobec podwładnych, zastraszenia i swoistego ‘ukarania’ za to, że spółka miała trudności finansowe, a także docelowo z zamiarem pozbycia się z firmy członków poprzedniej kadry kierowniczej”. Ze względu na kierownicze zatrudnienie powódki ujawnione wyżej traktowanie jej przez pracodawcę „w poważny sposób utrudniało jej wykonywanie obowiązków pracowniczych. Była ona dla powódki szczególnie dotkliwa z uwagi na to, że w swoim odczuciu zajmowane stanowisko uzyskała dzięki swej ciężkiej pracy

na rzecz strony pozwanej i dzięki zaangażowaniu i sumienności w wykonywaniu obowiązków”. W konsekwencji, zachowania opisane przez powódkę w jej oświadczeniu z dnia 1 grudnia 2011 r. „stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, pomimo, że nie stanowiły mobbingu”.

Natomiast Sąd Okręgowy po rozpoznaniu apelacji od pozwanej uznał, że była ona uzasadniona w zakresie zasądzonego odszkodowania i zmienił zaskarżony wyrok w jego pkt II w ten sposób, że oddalił powództwo, oddalając apelację w dalszym zakresie. Sąd drugiej instancji przyjął „za własne poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, za wyjątkiem ustaleń dotyczących naruszenia przez pozwanego pracodawcę wobec powódki obowiązków w zakresie godności pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.) i przytoczonej argumentacji”. Bez wątpienia, zachowanie pozwanej nie wyczerpywało przesłanek mobbingu, wskazanego jako przyczyna rozwiązania przez powódkę stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, gdyż zachowaniu prezesa pozwanej względem powódki nie można przypisać znamion uporczywości i długotrwałości, co zasadnie stwierdził Sąd pierwszej instancji. Równocześnie, „podane przez powódkę okoliczności faktyczne nie zostały przez nią wykazane lub nie uzasadniają przypisania pozwanej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie w jakim uczynił to Sąd pierwszej instancji”. Wprawdzie poszanowanie dóbr osobistych pracownika jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy, których naruszenie uprawnia pracownika do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, ale zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na przyjęcie, że „pозwana w osobie prezesa G. Ś. w konsekwentny i celowy sposób naruszała godność osobistą powódki, a tym samym swoje obowiązki wynikające z art. 11<sup>1</sup> k.p.”. W toku postępowania dowodowego powódka nie wykazała, „że w dniu 22.11.2011 r. była zastraszana. Nie udało jej się również wykazać, aby była uporczywie i długotrwale nękana poprzez eliminowanie jej osoby z zespołu współpracowników. Po pierwsze bowiem jak sam przyznał Sąd I instancji, ze względu na długość okresu czasu i nikłą częstotliwość kontaktów powódki i prezesa G. Ś. nie można mówić o długotrwałości jakichkolwiek zachowań podejmowanych przez przedstawiciela strony pozwanej wobec powódki. Po drugie nie były one uporczywe. Po trzecie nawet gdyby uznać je za takowe, to nie można prezesowi G. Ś. przypisać działań,

które można by zakwalifikować jako eliminowanie powódki z zespołu współpracowników. Co prawda podejmował on działania, które przy złej woli można by uznać za odsuwanie od normalnych zadań powódki, jednak okoliczność ta nie może być uznana za rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy”. Oznaczało to, że „brak jest materiału dowodowego pozwalającego na przyjęcie, że Prezes Zarządu pozwanej Spółki naruszał godność osobistą powódki”. Tak twierdziła jedynie sama powódka, „jednakże z oczywistych względów nie mogą one być wystarczającym dowodem, że takie okoliczności miały miejsce, bowiem samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 kpc) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą”. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał za błędną dokonaną przez Sąd Rejonowy wykładnię art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 11<sup>1</sup> k.p. i w tym zakresie zmienił zaskarżony wyrok oddalając powództwo.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła wyrok Sądu drugiej instancji w części, jego punkcie 1, zmieniającym wyrok Sądu Rejonowego w jego punkcie II i oddalającym powództwo o odszkodowanie oraz uchylającym orzeczenie o kosztach procesu oraz o opłacie sądowej, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 11<sup>1</sup> k.p. przez nieprawidłową wykładnię polegającą na przyjęciu, że naruszanie godności pracowniczej wymaga długotrwałości i uporczywości, mimo że przepis ten nie wymienia takich przesłanek, 2/ art. 11<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. przez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy z ustalonego stanu faktycznego jednoznacznie wynika, że pracodawca naruszył ciężko podstawowe obowiązki względem pracownika w zakresie nie poszanowania godności powódki oraz innych dóbr osobistych, w szczególności jej dobrego imienia, co czynił w sposób wręcz umyślny oraz cechujący się złośliwością, 3/ art. 300 k.p. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 11<sup>1</sup> k.p. przez przyjęcie, że skarżąca nie udowodniła ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w sytuacji, gdy ustalony stan faktyczny prowadził do jednoznacznej konkluzji, że takie naruszenia miały miejsce. Ponadto skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów postępowania: 1/ art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia lakonicznego i niespełniającego wymogów określonych w tych przepisów, 2/ art. 382 k.p.c. przez wydanie wyroku z



pominięciem części materiału dowodowego zebranego w pierwszej instancji i ustaleń faktycznych, które zostały przyjęte przez ten Sąd jako własne, 3/ art. 299 k.p.c. przez uznanie, że wyjaśnienia skarżącej w charakterze strony nie mogą stanowić dowodu w sprawie, przy jednoczesnym daniu pełnej wiary dowodowi z przesłuchania prezesa zarządu strony pozwanej, którego zachowania naruszały godność osobistą i dobre imię skarżącej.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na jej oczywistą zasadność wynikającą z bezpodstawnego niezastosowania art. 55 § 1<sup>1</sup> w związku z art. 11<sup>1</sup> k.p., które „niewątpliwie winny były znaleźć zastosowania i co widoczne jest nawet *prima facie*”. Ponadto pominięcie przez Sąd drugiej instancji przy wyrokowaniu istotnych okoliczności faktycznych „stanowi rażące wręcz naruszenie art. 382 k.p.c. i świadczy o poważnych wadach zaskarżonego wyroku”. Dlatego skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, tj. oddalenie apelacji strony pozwanej, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżącej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu ze skargi kasacyjnej według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od skarżącej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wedle norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty i podstawy skargi kasacyjnej okazały się usprawiedliwione ze względu na oczywiście błędną kwalifikację prawną zebranego w sprawie materiału dowodowego. W sprawie tej Sąd drugiej instancji uznał za własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Wynikało z nich, że skarżąca w usprawiedliwionej reakcji na gwałtowną, agresywną, dosadną, autorytarną, obcesową, gołosłowną i niemerytoryczną krytykę oraz krzywdzące oceny wykonywania obowiązków pracowniczych ze strony nowego prezesa zarządu strony pozwanej złożyła w dniu 21 listopada 2011 r. pisemny wniosek o

rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron albo o potraktowanie tego pisma i oferty jako wypowiedzenia umowy o pracę stosunku pracy. W odpowiedzi prezes strony pozwanej nie zgodził się na porozumienie rozwiązujące stosunek pracy, ale ponadto bezpodstawnie i bezprawnie sprzeciwił się „alternatywnemu” wypowiedzeniu umowy o pracę. Tymczasem dokonane skutecznie wypowiedzenie umowy o pracę wynikało z uprawnionego jednostronnego oświadczenia woli skarżącej, które nie wymagało zgody prezesa zarządu pozwanego pracodawcy, któremu nie przysługiwał sprzeciw wobec tego legalnego jednostronnego sposobu rozwiązania stosunku pracy przez skarżącą. Temu nielegalnemu stanowisku towarzyszyło bezprawne zastraszanie skarżącej co do możliwości pociągnięcia jej do odpowiedzialności cywilnej i karnej oraz czynienia przeszkód w znalezieniu nowego zatrudnienia, a ponadto faktyczne odsunięcie jej do obowiązków pracowniczych oraz izolowanie jej od innych współpracowników, z finalnie zrealizowanym zamiarem umyślnego oraz sfabrykowanego, a przeto rażąco bezprawnego dyscyplinarnego zwolnienia skarżącej z pracy z przyczyn merytorycznie zdyskwalifikowanych przez Sąd pierwszej instancji. Ujawniony stan rzeczy oznaczał i został trafnie oraz prawidłowo zakwalifikowany przez Sąd pierwszej instancji jako rażące naruszenie godności i dobrego imienia skarżącej w rozumieniu art. 11<sup>1</sup> k.p. Stan, w którym pracodawca umyślnie, złośliwie, bezpodstawnie i bezprawnie zmierza co sfabrykowanego nielegalnego zwolnienia pracownika z pracy, może być uznany za stosowanie mobbingu przez pracodawcę, bez względu na brak wyraźnych cech uporczywości lub długotrwałości tego deliktu prawa pracy, który może być wynikiem nacechowanej złą wolą szczególnej intensywności (rozmiaru nasilenia) rażąco nielegalnego, bezpodstawnego i bezzasadnego izolowania, a w szczególności w razie bezprawnego, w tym natychmiastowego zwolnienia z pracy poddanego mobbingowi pracownika na podstawie sfabrykowanych przyczyn (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 65/14, dotychczas niepublikowany). Izolowanie pracownika, którego pracodawca zamierza dyscyplinarnie pozbawić zatrudnienia nie może być arbitralne ani dowolne, ale bywa usprawiedliwione tylko wtedy, gdy zamierzone zwolnienie z pracy jest zgodne z prawem i uzasadnione. Skład orzekający nie rozwijał szerzej tego wątku sprawy, ponieważ skarżąca nie kontestowała

negatywnych konkluzji Sądów obu instancji, że w rozpoznanej sprawie nie była poddana mobbingowi.

Tym niemniej ujawnione w sprawie okoliczności takie jak: bezpodstawny sprzeciw pracodawcy wobec wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownicę zatrudnioną na kierowniczym stanowisku pracy, odmowa udzielenia jej urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, zastraszanie co do możliwości znalezienia nowego zatrudnienia oraz bezprawne, sfabrykowane natychmiastowe zwolnienie z pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., którym towarzyszyło ostentacyjne wyprowadzenie pracownicy poza siedzibę pracodawcę, to zachowania, które mogły być zakwalifikowane jako umyślnie naruszające godność oraz inne dobra osobiste pracownika w rozumieniu art. 11<sup>1</sup> k.p. w stopniu wystarczającym do usprawiedliwionego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., choćby nie nosiły znamion mobbingu, wskazanego jako przyczyna rozwiązanego w takim trybie stosunku pracy. Taka kwalifikacja była tym bardziej uzasadniona, że następnie pozwany bezprawnie odmawiał skarżącej wypłaty należnego jej wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, które zostały zasądzone „prawomocnym wyrokiem sądu pracy, wydanym w sprawie o sygn. akt X P .../12”.

Odnosząc te okoliczności naruszające godność oraz dobre imię skarżącej Sąd Najwyższy wskazuje, że zobowiązaniowy stosunek pracy zawierają formalnie równorzędne podmioty prawa, które mają obustronny obowiązek jego realizowania w sposób odpowiadający jego właściwościom (naturze), przepisom prawa, zasadom współżycia społecznego oraz ustalonym zwyczajom (art. 353 i 354 k, c. w związku z art. 300 k.p.). W szczególności, pracodawca, który - w osobie pracownika zatrudnionego w charakterze organu zarządzającego - narusza obowiązek szanowania godności oraz innych dóbr osobistych innych pracowników (art. 3<sup>1</sup> w związku z art. 11<sup>1</sup> k.p.), powinien liczyć się z adekwatnymi sankcjami prawa pracy, w tym z możliwością rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika (art. 55 § 1 k.p.). W szczególności, pracownik zatrudniony w charakterze organu zarządzającego pracodawcą (prezes zarządu strony pozwanej), który w sposób „gwałtowny, agresywny, dosadny, autorytarny, obcesowy, gołosłowny i niemerytoryczny” ocenił

skarżącą (podwładną), a w szczególności sfabrykował lub przyczynił się do wskazania nieprawdziwych przyczyn jej bezprawnego dyscyplinarnego zwolnienia z pracy, w sposób ewidentny naruszył jej dobra osobiste już na gruncie etyczno-moralnym, choćby wynikającym z zasad współżycia społecznego, nie szanując podwładnej tak jak samego siebie. W relacjach prawnych oznacza to, że przełożony, który bezpodstawnie, bezzasadnie, bezprawnie i niesprawiedliwie ocenia podwładnego narusza jego dobra osobiste w sposób, który może być oceniony nie tylko jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, którego naraża na wizerunkowe straty niematerialne oraz szkodę majątkową, choćby w postaci odszkodowania z tytułu uprawionego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.), ale narusza „własne” podstawowe obowiązki pracownicze oraz „własną” powinność godnego reprezentowania zatrudniającego go pracodawcy lub właściciela strony pozwanej. Oznacza to, że przełożony, który bezpodstawnie i bezzasadnie, tj. nielegalnie narusza dobra osobiste podwładnego pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.), może dopuścić się kwalifikowanego naruszenia własnych podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci pogwałcenia obowiązku dbania o dobro pracodawcy, któremu przynosi straty wizerunkowe i może wyrządzić pracodawcy szkody majątkowe, w tym wynikające z zasądzenia odszkodowania na rzecz dotkniętego w dobrach osobistych podwładnego pracownika z tytułu popełnionego przez przełożonego deliktu prawa pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c. w celu dokonania rzetelnego i prawidłowego ponownego osądu sprawy w zaskarżonym i uchylonym zakresie.