

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 25 stycznia 2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy X P 94/18 z powództwa **M. L. przeciwko (...) Spółce akcyjnej z siedzibą w P.** o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy - przywrócił M. L. do pracy w (...) Spółce akcyjnej z siedzibą w P. na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt.1), zasądził od (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w P. na rzecz M. L. kwotę 13917 zł (trzynaście tysięcy dziewięćset siedemnaście złotych 00/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy (pkt.2), zasądził od (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w P. na rzecz M. L. kwotę 2880 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt.3), obciążył i nakazał pobrać od (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w P. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 3480 zł (trzy tysiące czterysta osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu oraz kwotę 579,46 zł (pięćset siedemdziesiąt dziewięć złotych 46/100) tytułem wydatków (pkt.4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

M. L. rozpoczął zatrudnienie w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w dniu 31 stycznia 2013 roku, na podstawie umowy na czas określony do dnia 31 sierpnia 2013 roku, a następnie na podstawie umowy na czas nieokreślony z dnia 1 kwietnia 2014 roku.

W dniu 30 kwietnia 2015 roku pomiędzy (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., (...) Spółką Akcyjną Oddziałem w P. (obecnie (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w P.) i M. L. zostało zawarte porozumienie, zgodnie z którym umowa o pracę pomiędzy powodem a dotychczasowym pracodawcą uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dniem 30 kwietnia 2015 roku, a od 1 maja 2015 roku pozwany miał zatrudnić powoda na stanowisku specjalisty ds. danych na czas nieokreślony (kategoria szeregowania 40, poziom 2) w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony ustaliły, że dotychczasowy staż pracy powoda w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. będzie wliczony do stażu pracy u nowego pracodawcy na zasadach zgodnych z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

M. L. świadczył pracę w D. (...) Danymi na stanowisku specjalisty ds. danych. Jego bezpośrednim przełożonym była kierownik działu D. W. (1).

Pracownicy D. (...) Danymi, w tym powód, wykonują swoje obowiązki przez 8 godzin dziennie, począwszy od godziny 6.45 – 8.30. D. W. (1) zaczyna pracę około godziny 9.00. Bardzo często wychodzi na spotkania służbowe.

W związku z rozwojem D. (...) Danymi doszło do utworzenia stanowisk analityków danych oraz zatrudnienia nowych pracowników. Nowoutworzone stanowiska znajdowały się wyżej w hierarchii służbowej w porównaniu ze stanowiskiem powoda. Na stanowiskach analityków danych zostały zatrudnione m.in. K. L. (1) - od 17 października 2016 roku, P. W. (1) – od stycznia 2017 roku i L. N. (1) - od 2 października 2017 roku.

Do zadań analityka danych należało sprawdzanie czy procedury były wprowadzane w odpowiedni sposób i tzw. „coachowanie” zespołu. Pomiedzy analitykami danych a specjalistami ds. danych nie istniała podległość służbowa, jednakże analityk danych w pewnym stopniu nadzorował pracę specjalistów ds. danych.

W 2016 roku dokonano również zmian w sposobie organizacji pracy w D. (...) Danymi. Wedle nowych zasad, które nigdy nie przybrały jednak formy pisemnej procedury, specjalista ds. danych winien był najpierw poinformować analityka danych o potrzebie zaangażowania zespołu automatyzacji, który miał za zadanie ocenę, czy taka potrzeba faktycznie wystąpiła i może zostać zrealizowana przez zespół automatyzacji. Kontakt z działem automatyzacji może mieć miejsce za pośrednictwem analityka danych lub za jego wiedzą. M. L., krótko po wprowadzeniu nowych regulacji, udał się bezpośrednio do M. K. z zespołu automatyzacji z pominięciem opinii analityka danych, jednakże po zwróceniu mu uwagi na nowe zasady, zawsze wcześniej konsultował pomysł wprowadzenia zmian z analitykiem danych.

K. L. (1), którą jako pierwszą zatrudniono na stanowisku analityka danych, opracowała narzędzie I. R.. Zostało ono stworzone w celu umożliwienia analizy problemów danymi opisującymi wyroby pozwanego. Pracownicy D. (...) Danymi mieli zastrzeżenia co do przydatności owego narzędzia, gdyż uważali, że jest ono nieczytelne i więcej czasu zajmuje opisanie problemu w programie niż jego rozwiązanie. Pracownicy zespołu korzystali z tego narzędzia z różną częstotliwością. Powód czynił to, gdy w obszarze jego działania pojawiały się problemy z obsługą danych, co nie miało często miejsca.

Pracownicy D. (...) Danymi, w tym powód, nie darzyli K. L. (1) sympatią. Mieli do niej pretensje, że przekazuje D. W. (1) treść ich prywatnych rozmów. Już na samym początku zatrudnienia K. L. (1) powiedziała współpracownikom, że nie szuka w pracy kolegów, tylko współpracowników, co zostało odebrane negatywnie przez część zespołu.

Pomiędzy M. L. a K. L. (1) nie było otwartego konfliktu, ale można było wyczuć, że nie przepadają oni za sobą. Powód czasem krytykował cechy charakteru K. L. (1) i jej wiedzę o procesach stosowanych z pozwanej spółce. Zdarzały się sytuacje, w których powód przekazywał grupie treść rozmów pomiędzy D. W. (1) i K. L. (1), gdy te zwróciły mu uwagę na błędy interpunkcyjne w projekcie. Zachowanie to zostało odebrane przez K. L. (1) jako próba przedstawienia jej w negatywnym świetle i utrwalenie wizerunku nazbyt drobiazgowego współpracownika. Powoda z kolei irytowało zachowanie K. L. (1), która ową sytuację omówiła na forum publicznym, a nie na osobności.

M. L. z uwagi na duże doświadczenie na stanowisku specjalisty ds. danych miał za zadanie przyuczanie nowych pracowników. Powód szkolił m.in. A. B., jak również pomagał K. G. z wdrożeniem się w obowiązki po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Powód nie odmawiał pomocy współpracownikom, gdy został o to poproszony, był również chwalony przez przełożoną za przekazywanie wiedzy innym pracownikom. P. W. (1), która również pracowała na stanowisku analityka danych, miała bardzo dobre koleżeńskie relacje z M. L.. Powód wraz z P. G. (1) udzielali K. L. (1) i L. N. (1) pomocy, gdy te zostały zatrudnione u pozwanego. L. N. (1) nie była zadowolona z zakresu informacji, jakie udostępniał jej powód i częściej korzystała z pomocy P. G. (1). M. L. dysponował swoimi prywatnymi notatkami, a na służbowym komputerze posiadał nieaktualny wzór instrukcji, na której pracował, gdyż była dla niego bardziej czytelna i łatwiejsza w obsłudze. Na oficjalnym służbowym dysku zapisywał natomiast projekty w nowej instrukcji.

M. L. czasem w rozmowach ze współpracownikami używał wulgaryzmów. Czynił to najczęściej w rozmowach z A. B., który również stosował tego typu słownictwo. Powód nie zwracał się wulgarnie ani do K. L. (1) ani do L. N. (1). Nie krzyczał na innych współpracowników.

Zdarzały się sytuacje, w których M. L. nie zgadzał się z decyzjami kierownik D. W. (1) i wdawał się z nią w dyskusje, jednakże respektował decyzje przełożonej. Inni pracownicy działu również komunikowali przełożonej swoje wątpliwości co do jej decyzji, a ona umożliwiała podwładnym dyskusowanie nad problemami.

M. L., P. G. (1) i M. K. rozmawiali na temat własnych zarobków. Powód nie przekazywał współpracownikom informacji o wysokości wynagrodzeń innych osób zatrudnionych w dziale.

Jesienią 2017 roku w D. (...) Danymi powstała inicjatywa zorganizowania imprezy integracyjnej. P. W. (1) zorganizowała wyjście grupowe do lokalu w S., na które zostali zaproszeni wszyscy pracownicy działu, w tym K. L. (1) i kierownik D. W. (1). Impreza integracyjna trwała od godziny 17.00. Około godziny 23.00 uczestnicy spotkania zaczęli rozjeżdżać się do domu, część własnymi samochodami, a część – zamówionymi wspólnie taksówkami. Ostatnimi osobami pozostałymi w lokalu byli powód, M. K., K. L. (1) i D. W. (1). Część pracowników działu wpadła na pomysł, aby kontynuować spotkanie w klubie bilardowym bez udziału K. L. (1) i przełożonej. Grupa nie chciała bowiem przebywać w towarzystwie pracownicy, która w ich ocenie, o wszystkim mówiła kierownikowi działu i mogła przekazywać informacje o ich prywatnych sprawach przełożonej. (...) kontynuowania imprezy w nowym miejscu zrodził się spontanicznie, grupa nie miała zarezerwowanych stolików w drugim klubie. Powód nie był pomysłodawcą pozostawienia K. L. (1) i D. W. (1) w lokalu, a o inicjatywie przeniesienia imprezy do klubu bilardowego dowiedział się, gdy był już w taksówce.

W dniach 23-24 listopada 2017 roku A. S. (trener biznesu) przeprowadził u pozwanego warsztaty z zakresu team building. Szkolenie to zostało zorganizowane z inicjatywy D. W. (1), której zależało na usprawnieniu pracy w zespole i polepszeniu komunikacji między podwładnymi pracownikami. W pierwszym dniu warsztatów grupa pracowników D. (...) Danymi wykonywała serię działań team buildingowych zakończonych realizacją wspólnego przedsięwzięcia o twórczym i technicznym charakterze, a w dniu następnym przeprowadzono tzw. sesję interesów, czyli warsztat polegający na komunikowaniu wzajemnych potrzeb i oczekiwań w zespole.

M. L. uczestniczył jedynie w pierwszym dniu warsztatów, a następnie udał się na zaplanowany wcześniej dwutygodniowy urlop wypoczynkowy.

A. S. prowadził zajęcia z całą grupą pracowników, a indywidualnie rozmawiał jedynie z D. W. (1). Nie przeprowadzał testów psychologicznych uczestników szkolenia. W trakcie sesji interesów parokrotnie zgłaszany był postulat, aby pracownicy wymieniali się informacjami i zwracali się bezpośrednio do osób, do których mają pretensje, zamiast krytykować za jej plecami. A. S. w trakcie szkolenia nie dostrzegł zachowań stanowiących przejaw mobbingu. Zauważył natomiast, że pewne osoby znajdują się poza grupą, nie widział jednak zachowań wrogich w stosunku do tychże osób.

Z przeprowadzonego warsztatu został sporządzony raport, w którym A. S. zawarł swoje spostrzeżenia co do problemów, jakie występują w grupie pracowników oraz jego rekomendacje. Trener biznesu z premedytacją nie używał w raporcie imion i nazwisk użytkowników szkolenia, gdyż raport miał służyć opisaniu jego sposobu rozumienia danej sytuacji dla zamawiającego.

W dniach 21-23 listopada 2017 roku K. L. (1), L. N. (1) i D. W. (1), każda z osobna, dokonały zgłoszenia na wewnętrzną linię etyczną niewłaściwych w ich ocenie zachowań członków D. (...) Danymi, w tym powoda.

L. N. (1) w swoim zgłoszeniu z dnia 21 listopada 2017 roku nie wskazała konkretnej osoby, której naganne zachowanie zgłasza. Zaznaczyła, że jedna osoba w dziale zachowuje się bardzo agresywnie i używa wulgarnego słownictwa w kontaktach z innymi pracownikami. Postawa tejże osoby doprowadziła do podziału zespołu na dwie grupy, które nie dzielą się wiedzą, a dobre pomysły są blokowane, a w grupie panuje ogólny strach i stres.

D. W. (1) skontaktowała się z linią etyczną w dniu 22 listopada 2017 roku. W swoim zgłoszeniu wskazała, że powód dostarcza informacji o wynagrodzeniach członków zespołu, krytykuje sposób zarządzania i pracy w dziale, wymaga od nowozatrudnionych osób, aby opowiedziały się po jego stronie. Kierownik przytoczyła również incydent, który miał miejsce w trakcie imprezy integracyjnej, kiedy to ona i K. L. (1) zostały pozostawione przez grupę na miejscu spotkania.

K. L. (1) w swoim zgłoszeniu z dnia 23 listopada 2017 roku podała, iż M. L. wyraża się na jej temat w sposób lekceważący, podważając w ten sposób jej kompetencje. Powód miał sugerować zespołowi, że K. L. (1) jako „pupil” przełożonej donosi D. W. (1) na innych pracowników zespołu. Zaznaczyła także, że powód wyśmiewa wszelkie nowe inicjatywy i pomysły usprawnień pracy zespołu, często bywa wulgarny i agresywny w stosunku do współpracowników. M. L. miał również manipulować zespołem i przekazać pracownikom nieprawdziwe informacje dotyczące treści rozmów z przełożoną, aby utrwalić wizerunek kierownika i analityków danych jako osób nadmiernie drobiazgowych.

W połowie listopada 2017 roku Prezes Zarządu pozwanego M. S. został powiadomiony przez głównego prawnika koncernu P. V., iż w oddziale w P. pojawił się problem z zakresu etyki, jednakże nie uzyskał informacji, których osób on dotyczy. Prezes Zarządu został poproszony o powstrzymanie się przez oddział lokalny od wszelkich działań celem umożliwienia pracownikom działu personalnego działającego na szczeblu centralnym przeprowadzenie czynności wyjaśniających.

W połowie grudnia 2017 roku R. V. przyjechał do siedziby pozwanego zakładu pracy w P. i przy udziale I. D. ds. Personalnych zorganizował spotkanie z K. L. (1), L. N. (1) i D. W. (1). Z każdą z wyżej wymienionych osób została przeprowadzona oddzielna rozmowa. K. L. (1), L. N. (1) i D. W. (1) potwierdziły zgłoszone zarzuty.

W dniu 12 stycznia 2018 roku R. V. spotkał się z M. S.

i złożył mu ustną relację z przeprowadzonych czynności wyjaśniających oraz przedstawił szkic raportu wraz z wnioskami końcowymi. Sprawa powoda została omówiona na spotkaniu z prawnikami firmy i dyrektorem D. HR. Na rzecznym spotkaniu podjęto kolegiąlną decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z M. L. bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W dniu 12 stycznia 2018 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w treści:

1. art. 100 § 2 pkt 6 k.p. polegające na braku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego poprzez: stosowaniu gróźb bezprawnych wobec osoby przełożonego, podważaniu kompetencji i autorytetu przełożonego, mobbingowanie innych pracowników zespołu poprzez obrzucanie inwektywami pracowników mających inny punkt widzenia na nową organizację pracy w zespole, używanie wulgarnego języka i stosowaniu agresji werbalnej wobec innych pracowników, stwarzanie złej atmosfery pracy w zespole;
2. art. 100 § 2 pkt 2 k.p. polegające na nieprzestrzeganiu ustalonego w zakładzie pracy porządku pracy poprzez kwestionowanie nowego sposobu organizacji pracy w zespole;
3. art. 100 § 1 pkt 4 k.p. polegające na nakłanianiu innych pracowników do niezachowania w tajemnicy, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę tj. informacji o wysokości ich wynagrodzeń;
4. art. 100 § 1 pkt 4 k.p. polegające na nienależytym wykonywaniu obowiązków służbowych poprzez kwestionowanie poleceń przełożonego i sposobu organizacji pracy w zespole, brak współdziałania z przełożonym i innymi pracownikami zespołu oraz utrudnianie nowego sposobu pracy w zespole polegające na buntowaniu nowych pracowników przeciwko przełożonemu.

Prezes zarządu pozwanej spółki odczytał powodowi treść pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nie udzielił mu dalszych wyjaśnień, co do przyczyn jego zwolnienia z pracy. Powód zaprzeczył wszystkim zarzutom sformułowanym przez pracodawcę.

J. wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4.639 zł.

W dniu 12 stycznia 2018 roku D. W. (1) złożyła zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa gróźb karalnych przez powoda. Policja odmówiła wszczęcia dochodzenia w tej sprawie z powodu braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu gróźb karalnych.

Po zwolnieniu powoda Prezes Zarządu odbył spotkanie z pracownikami D. (...) Danymi i zwrócił uwagę na konieczność przestrzegania regulaminu pracy. Z zespołem spotkała się również dyrektor D. HR i dyrektor na szczeblu centralnym. D. W. (1) przekazała podwładnym zdawkowe informacje na temat przyczyn rozwiązania umowy o pracę z M. L., co wzbudziło strach i wzajemną nieufność pomiędzy pracownikami. Po kilku miesiącach emocje opadły, a sytuacja ustabilizowała się. Zmianie uległ również skład osobowy w zespole, który opuściły m.in. L. N. (1) i A. B..

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o załączone do pozwu dokumenty, zeznania świadków M. K., K. G., A. B., P. W. (1), K. Ł., P. G. (1), I. J. i A. S. oraz dowód z przesłuchania stron. Poczynając ustalenia co do okoliczności, mających znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy Sąd I instancji jedynie w części oparł się na relacji K. L. (1), L. N. (1) i D. W. (1).

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie strony zaprezentowały dwie odmienne wersje wydarzeń co do przebiegu zatrudnienia powoda, a w szczególności jego stosunku do przełożonych, jak i nowozatrudnionych pracowników. Świadcowie przywołani przez powoda zgodnie przedstawili jego obraz jako osoby koleżeńskiej,

bezkonfliktowej i uczynnej, z kolei świadkowie strony pozwanej będący pracownikami D. (...) Danymi opisywali jego zachowanie jako naganne. Oceniając, która z powyższych wersji wydarzeń jest bardziej wiarygodna Sąd I instancji miał na uwadze skomplikowany charakter relacji, jakie łączyły pracowników owego zespołu, podnosząc, że nie budzi wątpliwości, że świadkowie strony powodowej pozostawali w bliższej relacji z powodem niż chociażby z K. L. (1), która, czego nie kryli, nie budziła ich sympatii. Świadkowie strony pozwanej z kolei byli emocjonalnie zaangażowani w rzekomy konflikt z powodem, ich relacja cechowała dużo większa doza subiektywności w porównaniu z innymi pracownikami.

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania L. N. (1) nie zasługują na wiarę w przeważającej części. Jej relacja była bowiem zmienna i mało konkretna. W pierwszej fazie zeznań świadek podała, iż była świadkiem, jak powód zwracał się wulgarnie do młodszych kolegów. Nie była jednak w stanie podać konkretnych słów, jakich używał powód, choć zapewniała, że pierwszy raz zetknęła się z pracą z taką sytuacją, dlatego zapisała się ona w jej pamięci. Zdziwienie budzi zatem fakt, że mimo dobrego utrwalenia w świadomości świadka owego incydentu, nie była w stanie otworzyć jego kluczowego elementu tj. słów kierowanych przez M. L. do współpracowników. W dalszej fazie przesłuchania świadek zmieniła natomiast wersję wydarzeń i zeznała, że powód używał wulgaryzmów w trakcie rozmów ze współpracownikami, z którymi nie łączył go żaden konflikt, a kontekst rozmowy nie był jej znany. Pozostałe negatywne aspekty zachowania powoda świadek opisała w sposób bardzo ogólnikowy. Większość negatywnych zachowań nie dotyczyła jednak konkretnie osoby powoda, lecz skupionej wokół niego grupy współpracowników. To właśnie owa grupa miała sugerować świadkowi opowiedzenie się po którejś ze stron, przy czym nikt nie powoływał się na osobę M. L.. Podobnie wyglądała sytuacja z przypadku podnoszonych przez świadka rozmów o wynagrodzeniach innych pracowników czy rzekomych groźbach karalnych spalenia domu D. W. (1). L. N. (1) nie była świadkiem rozmów prowadzonych przez powoda na powyższe tematy, a jedynie bliżej niesprecyzowane osoby miały mówić jej, że powód takie rozmowy prowadził.

Zeznania K. L. (1) Sąd I instancji ocenił jako niewiarygodne w przeważającym zakresie, podnosząc, że w niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że pomiędzy świadkiem a powodem i znaczną częścią zespołu nie było porozumienia ani sympatii. K. L. (1) przywołała przykłady sytuacji, które powodowały u niej poczucie osamotnienia i odizolowania od grupy specjalistów. W przeważającej większości sytuacji świadek opisywała zachowanie grupy, jednakże nie była w stanie precyzyjnie wskazać, jaką rolę w owych incydentach odgrywał powód. Swoją wiedzę na temat tego, że powód był rzekomym prowodyrem np. grupowego wyjścia na stołówkę bez niej K. L. (1) czerpała z rozmów z L. N. (1), która miała jej przekazać, że domyśla się, iż M. L. był pomysłodawcą owego wyjścia. Podobnie wyglądała sytuacja w przypadku podnoszonego przez świadka incydentu z pozostawieniem jej samej z kierownikiem na imprezie integracyjnej. To od L. N. (1) świadek miała dowiedzieć się, że powód wpadł na pomysł, aby wykluczyć ją z dalszej części spotkania. L. N. (1) zeznała natomiast, że opuściła spotkanie długo wcześniej i nie ma wiedzy o jego dalszym przebiegu. Pozostali uczestnicy imprezy z kolei zgodnie zeznali, że pomysł przeniesienia się do Klubu (...) zrodził się spontanicznie i bez udziału powoda. Za niewiarygodne uznać również należy twierdzenia świadka, iż w czasie owego wspólnego wyjścia otrzymała ona propozycję wkupienia się w (...) grupy poprzez stworzenie projektów instrukcji, pod którymi podpisałiby się inni pracownicy. M. K., który miał ową propozycję przekazać, w swych zeznaniach w ogóle nie wspomniał o takim incydencie w trakcie imprezy integracyjnej. W tym miejscu zaznaczyć należy, że K. L. (1) wielokrotnie w swoich zeznaniach powoływała się na osobę M. K., który jako jedyny miał jej bronić przed zachowaniami grupy i informować ją, że powód zamierza ją „zgnoić”. Ów świadek, który zeznawał jako pierwszy w toku procesu, nie podnosił żadnej z powyższych okoliczności, a co więcej, podał przykłady w jego ocenie nieeleganckiego zachowania K. L. (1), polegającego na przekazywaniu kierownikowi treści prywatnych rozmów świadka ze współpracownikami. Ze wszystkich przesłuchanych świadków, to M. K. otwarcie mówił, że grupa nie akceptowała K. L. (1) z uwagi na powtarzanie przełożonej treści ich rozmów. Świadek nigdy nie opisywał K. L. (1) jako ofiary złośliwości powoda. Wiarygodność zeznań K. L. (1) jak również L. N. (1) podważa dodatkowo – według Sądu Rejonowego - relacja P. W. (1), która także była zatrudniona na stanowisku analityka danych. Świadek opisała swoje relacje z powodem jako bardzo dobre i koleżeńskie. Nie dostrzegła przy tym żadnych negatywnych postaw powoda w stosunku do osób zatrudnionych na nowych stanowiskach pracy, a świadkowie twierdzili, że M. L. miał dawać do zrozumienia analitykom danych, iż są oni nie potrzebni w zespole.

Nie sposób uznać według Sądu I instancji za wiarygodne twierdzenia K. L. (1), że słyszała, jak od K. Ł., że powód miał grozić spaleniem domu D. W. (1). Świadek zaprzeczyła temu, żeby kiedykolwiek słyszała takie słowa.

Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom świadka, że powód przekazywał innym pracownikom informacje o zarobkach. Relacja świadka co do tej okoliczności również była zmienna. K. L. (1) twierdziła, że inni pracownicy przekazali jej taką informację, przy czym najpierw miał to być M. K., a później świadek wskazała na J. S.. Później świadek stwierdziła, że sama słyszała, jak powód rozmawiał o wynagrodzeniu koleżanki z zespołu.

Za niewiarygodne uznano również twierdzenia świadka, iż powód notorycznie pomijał ją przy stosowaniu procedur komunikacji z działem automatyzacji. M. L. przyznał, iż miał miejsce jednorazowy incydent tego rodzaju, a z zeznań innych świadków wynika, iż powód przestrzegał owych procedur.

W ocenie Sądu I instancji zeznania D. W. (1) nie przyczyniły się w znacznym stopniu do poczynienia ustaleń w sprawie. Świadek sama przyznała, że osobiście na dostrzegła nagannych zachowań ze strony powoda np. nigdy nie słyszała, aby on używał wulgarnego języka czy mówił o wynagrodzeniach innych pracowników. Całą swoją wiedzę o postawie powoda wobec niej i współpracowników posiadała z relacji L. N. (1) i K. L. (1). Nie sposób nie dostrzec pewnych nieścisłości w relacji świadka chociażby w zakresie. W pierwszej fazie przesłuchania D. W. (1) podniosła, że groźby spalenia jej domu powód sformułował po zgłoszeniu na linię etyczną. W końcowej części swych zeznań świadek podała natomiast, że rzekome groźby miały być formułowane rok wcześniej.

Sąd Rejonowy wskazał także, że w niniejszej sprawie pozwany podnosił, że negatywne zachowania powoda zostały również dostrzeżone przez świadka z zewnątrz tj. A. S.. W ocenie Sądu takich wniosków nie można wywieść z analizy raportu z przeprowadzonych warsztatów ani z zeznań świadka. Rzeczony raport jest zanonimizowany i nie ma w nim wskazanej konkretnej osoby lidera nieetycznych zachowań. Z treści raportu wynika, że owe złe postawy zostały ujawnione w trakcie drugiego dnia szkolenia, a więc wtedy kiedy powód był nieobecny. A. S. kojarzył wprawdzie osobę powoda ze szkolenia, ale nie był w stanie przypisać mu żadnych konkretnych postaw. Sam świadek zeznał, że nie widział zachowań mogących stanowić mobbing, natomiast uczestnicy spotkania sygnalizowali pewien problem wykluczenia, który nie został przypisany konkretnej osobie czy grupie osób.

W świetle powyższych rozbieżności w relacjach świadków K. L. (1), L. N. (1) i D. W. (1) Sąd I instancji odrzucił zaprezentowaną przez nie wersję wydarzeń, jako niespójną, zbyt ogólnikową i nieznajdującą odzwierciedlenia w relacji pozostałych świadków.

Sąd Rejonowy pominął dowód z dokumentu zawierającego ofertę przeprowadzenia warsztatów z zakresu (...) building przez (...), gdyż nie miał on żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Okoliczności związane z przedmiotem szkolenia i jego przebiegiem zostały ustalone w oparciu o osobowe źródła dowodowe i załączony do akt sprawy raport A. S..

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne i uwzględnił je w całości.

W rozpoznawanej sprawie M. L. w związku otrzymanym oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wnosił o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i o zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Jako podstawę roszczeń powoda Sąd Rejonowy wskazał przepisy Kodeksu pracy dotyczące roszczeń pracownika w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl generalnej zasady zgodnie z treścią art. 56 §1 k.p. pracownikowi, 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.

Sąd I instancji zaznaczył, że na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków

pracowniczych. Dla właściwego zastosowania art. 52 §1 k.p. ważne jest odpowiednie rozumienie pojęcia winy – rozróżnia się tutaj element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności wynikającej z naruszenia obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Zatem, by przypisać pracownikowi winę musi dojść do naruszenia przez niego podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 roku w sprawie I PK 275/12, LEX nr 1380854).

W tym miejscu Sąd Rejonowy przytoczył ugruntowane orzecznictwo SN w którym przyjmuje się, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wówczas, kiedy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 roku w sprawie II PK 200/04, LEX nr 603762). Rażące niedbalstwo, można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok SN z dnia 11 września 2001 roku w sprawie I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381).

Sąd I instancji zaznaczył, iż warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem, oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Wskazać należy za Sądem Najwyższym, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny, najbardziej dotkliwy sposób rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Taki tryb musi być uzasadnionymi szczególnymi okolicznościami, które polegają na umyślnym działaniu pracownika lub jego rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 8 listopada 2012 roku w sprawie II BP 4/12, Legalis 649044).

Sąd Rejonowy wskazał, że naruszenie musi przy tym dotyczyć podstawowych obowiązków pracowniczych. Do obowiązków tego rodzaju należy dbanie o dobro zakładu pracy i chronienie jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4). Przez zawarcie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się także do sumiennego i starannego wykonywania obowiązków związanych z pracą (art. 100 § 1 k.p.).

Sąd I instancji podkreślił, iż w świetle art. 52 k.p. określona w tym przepisie dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.);
- c) zasięgnięcia opinii właściwego organu związku zawodowego – reprezentującego pracownika - na rozwiązanie umowy (art. 52 § 3 k.p.);
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 30 § 3 i 4 k.p.).

Sąd Rejonowy zaznaczył, że w przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawało, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem miało formę pisemną wraz ze wskazaniem przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Powód przede wszystkim zarzucił, iż podane przez jego pracodawcę przyczyny nie zostały dostatecznie skonkretyzowane, a nadto są nieprawdziwe.

Odnosząc się do pierwszego z zarzutów, Sąd I instancji wskazał, że podanie przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy w przypadku umów bezterminowych jest bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy. Zasadnicze wnioski płynące z orzecznictwa Sądu Najwyższego prowadzą do konkluzji, że dopuszczalna jest swoboda uznania pracodawcy odnośnie do formułowania przyczyny, w tym stopnia szczegółowości albo używanego słownictwa, nie zawsze fachowego. Niezbędne jest jednak, aby przyczyna była prawdziwa, konkretna oraz zrozumiała dla zindywidualizowanego adresata. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma więc miejsce wówczas, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, Nr 20, poz. 618). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest także brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 420). W świetle przywołanego orzecznictwa naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata, to jest pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd I instancji zaznaczył, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, Sl. Prac. 1981, Nr 8, s. 12; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Sąd Rejonowy podkreślił, iż w przedmiotowej sprawie jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazano powodowi: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na braku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego poprzez stosowanie gróźb bezprawnych wobec osoby przełożonego, podważanie kompetencji i autorytetu przełożonego, mobbingowanie innych pracowników zespołu poprzez obrzucanie inwektywami pracowników mających inny punkt widzenia na nową organizację pracy w zespole, używanie wulgarnego języka i stosowaniu agresji werbalnej wobec innych pracowników, stwarzanie złej atmosfery pracy w zespole, jak również nieprzestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy porządku pracy poprzez kwestionowanie nowego sposobu organizacji pracy w zespole, nakłanianie innych pracowników do niezachowania w tajemnicy, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę tj. informacji o wysokości ich wynagrodzeń oraz nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych poprzez kwestionowanie poleceń przełożonego i sposobu organizacji pracy w zespole, brak współdziałania z przełożonym i innymi pracownikami zespołu oraz utrudnianie nowego sposobu pracy w zespole polegające na buntowaniu nowych pracowników przeciwko przełożonemu.

Analiza tak sformułowanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę prowadzi do wniosku, iż pracodawca nie sprostował wymogowi podania konkretnych i jasnych przyczyn zwolnienia powoda. Użytej przez pozwanego pojęcia typu: „podważanie kompetencji i autorytetu przełożonego”, „ stwarzanie złej atmosfery pracy w zespole”, „ kwestionowanie nowego sposobu organizacji pracy w zespole”, „ kwestionowanie poleceń przełożonego i sposobu organizacji pracy w zespole” czy „brak współdziałania z przełożonym i innymi pracownikami zespołu” mają charakter nieostry i wymagały rozwinięcia w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma rozwiązującego ową umowę. W niniejszej sprawie powód w dniu 12 stycznia 2018 roku nie otrzymał żadnych dodatkowych informacji od swego pracodawcy co do okoliczności, które stanowiły podstawę jego zwolnienia z pracy. Prezes Zarządu pozwanego przyznał zresztą, że



ograniczył się do odczytania treści owego pisma i zapewnieniu pracownika o przysługującym odwołaniu do sądu. M. L. jedynie wskutek wytoczenia powództwa uzyskał wiedzę o okolicznościach i podstawach rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Sąd podkreślił, że decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem zapadła po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego i była konsultowana z 3 prawnikami. Pozwany dysponował zatem wiedzą, jakie naruszenia obowiązków powoda uznaje za naganne i winien był je szczegółowo opisać, wskazując chociażby, jakie procedury naruszał powód i przywołując przykłady zachowań wywołujących negatywną atmosferę pracy w zespole czy powodujące podważenie kompetencji przełożonego. Wobec zaniechania przez pozwanego dostatecznego skonkretyzowania przywołanych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, uznać należy dokonane rozwiązanie umowy o pracę za wadliwe pod względem formalnym.

Sformułowana przez pozwanego przyczyna o stosowaniu gróźb bezprawnych wobec przełożonego jest wprawdzie prawidłowo opisana, jednakże ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika według Sądu I instancji, iż jest ona nieprawdziwa. Brak jest bezpośrednich świadków, w obecności których powód miałby formułować gróźbę spalenia domu D. W. (1). Sama przełożona o takich słowach dowiedziała się od L. N. (1) i K. L. (1), przy czym żadna z nich nie była w stanie wskazać konkretnej sytuacji oraz kiedy owe słowa padły ani kto uczestniczył w ewentualnej rozmowie. Świadkowie nie byli nawet pewni, czy takie zdanie nie padło w formie niesmacznego żartu czy było skierowane na serio. Powód w toku procesu stanowczo twierdził, że nigdy nie formułował gróźb pod adresem swej przełożonej, a pozwany w żaden sposób nie dowiódł okoliczności przeciwnej. Zakładając nawet hipotetycznie, że takie słowa kiedykolwiek padły z ust powoda, to i tak nie wyczerpywałyby one cech groźby bezprawnej, gdyż nie były one skierowane bezpośrednio do D. W. (1) ani do osoby, która miałaby gróźbę kierownikowi przekazać i wzbudzić w niej uzasadnioną obawę spełnienia. Z tego względu uznać należy, że podana w rozwiązaniu umowy o pracę okoliczność kierowania gróźb pod adresem przełożonej jest nierzeczywista.

Za nieudowodnioną i w efekcie za nieprawdziwą według Sądu Rejonowego należało uznać także kolejną przyczynę polegającą na mobbingowaniu innych pracowników zespołu poprzez obrzucanie inwektywami pracowników mających inny punkt widzenia na nową organizację pracy w zespole. Sąd zaznaczył, że pozwany w dość wąski sposób określił zachowania powoda, które w jego ocenie wypełniały znamiona mobbingu. Na etapie wnoszenia odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego starał się „rozszerzyć” ową przyczynę o wyśmiewanie i izolowanie K. L. (1) od reszty zespołu.

W ocenie Sądu Rejonowego powód nie dopuścił się mobbingowania K. L. (1) ani żadnego innego pracownika zespołu (w treści rozwiązania wskazano na liczbę mnogą, jednakże pełnomocnik pozwanego wskazywał jedynie na K. L. (1) jako pokrzywdzoną działania mobbingowymi powoda) ani w sposób określony przez pracodawcę ani jakkolwiek inny. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem w sposób jednoznaczny, że M. L. nigdy nie ubliżał, nie krzyczał ani nie zwracał się do K. L. (1) w sposób wulgarny. Nawet K. L. (1) i L. N. (1) zaprzeczyły owej okoliczności. Brak jest również podstaw do przyjęcia, że powód ubliżał innym pracownikom zespołu. Owszem w rozmowach koleżeńskich, powód pozwalał sobie na zastosowanie niecenzuralnych słów, jednakże używał ich w kontaktach z osobami, z którymi nie miał żadnego konfliktu jak np. A. B., który również posługiwał się wulgaryzmami i nie czuł się przy tym dotknięty słowami powoda.

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że powód i K. L. (1) nie darzyli się sympatią. Powodowi zdarzało się krytykować charakter świadka, a nawet jej wiedzę o procesach. Zachowania te choć wprawdzie niekoleżeńskie nie stanowiły jednak mobbingu rozumianego jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. „Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego

do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych” (wyrok SA w Poznaniu z dn. 10.06.2017 r., III APa 15/17).

Sąd I instancji wskazał, że w rozpoznawanej sprawie K. L. (1) przywołała szereg przykładów, które w ocenie jej pracodawcy, stanowiły mobbing. Jako pierwsze przytoczyła słowa powoda o tym, iż uzyskała zatrudnienie u pozwanego, gdyż potrafi się sprzedać. Powód zaprzeczył, że kierował takie słowa do współpracownika i opisał inne okoliczności i kontekst owego zdania. Zakładając nawet, iż wersja K. L. (1) odpowiada prawdzie, to powód wypowiedzieć miał te słowa będąc w stanie upojenia alkoholowego po jednej z imprez integracyjnych. Nie sposób przyjąć, iż taki komentarz został wypowiedziany świadomie i w celu poniżenia współpracownika. Ponadto, sformułowany miałby zostać poza godzinami pracy w trakcie prywatnej rozmowy, a więc jego związek z pracą u pozwanego jest znikomy.

Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, iż M. L. nie wyśmiewał K. L. (1), jednakże kilkakrotnie pozwalał sobie na skomentowanie postawy jej i D. W. (1). Świadek wszelkie tego typu uwagi odbierała bardzo personalnie jako próbę ukształtowania jej negatywnego wizerunku w oczach współpracowników. Świadczy o tym chociażby przywołany przez świadka przykład skomentowania przez powoda rozmowy, jaką odbył z K. L. (1) i kierownikiem, w czasie której zwrócono mu uwagę na błędy interpunkcyjne. Powód miał zrelacjonować tę rozmowę tak, że świadek została uznana za osobę zbyt drobiazgową. W ocenie Sądu Rejonowego nie sposób uznać takie zachowanie powoda za przejaw mobbingu. Pracownik może bowiem komentować swoje rozmowy ze współpracownikami i przedstawiać ich własną interpretację, o ile celowo nie przekazuje informacji nieprawdziwych, co w niniejszej sytuacji nie miało miejsca. Sąd podkreślił, że w odpowiedzi na ów incydent K. L. (1) omówiła przebieg rozmowy na forum publicznym, co z kolei dotknęło powoda.

Sąd I instancji wskazał, iż w toku procesu nie ujawniły się także okoliczności przemawiające za przyjęciem, że powód świadomie i celowo dążył do odizolowania K. L. (1) od zespołu. Jak już wcześniej wskazano, to nie M. L. był pomysłodawcą przeniesienia imprezy integracyjnej z S. do klubu bilardowego, co potwierdzili wszyscy uczestnicy obydwu imprez. M. L. nie pomijał K. L. (1) przy stosowaniu procedur. Uczynił to bowiem raz, na początku wdrażania nowych zasad, za co uzyskał już reprimendę i zmienił swoje zachowanie. Z zeznań m.in. P. G. (1) wynika, że kontakt między powodem a M. K. miał charakter prywatny, a powód nie porozumiewał się z nim jako pracownikiem działu automatyzacji, tylko jako z byłym kolegą z tego samego zespołu. Powód wyjaśnił również, że korzystał z narzędzia I. R. w sytuacjach problematycznych, które w jego przypadku rzadko występowały. Zaznaczyć przy tym należy, że żaden z przesłuchanych świadków nie potwierdził okoliczności, że powód kogokolwiek buntował przeciwko wprowadzaniu nowych procedur. Każdy z pracowników działu korzystał z narzędzia I. R. w zakresie wyznaczonym charakterem wykonywanych zadań i samodzielnie, bez wpływu powoda, podejmował decyzję o użyciu tegoż urządzenia.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Rejonowy uznał, że powód nie wyczerpał swoich zachowaniem znamion mobbingu. Nie pozostawał on w relacjach koleżeńskich z K. L. (1), jednakże nie podejmował działań, które miały na celu obniżenie jej pozycji w zespole i wywołanie poczucia bezużyteczności. Przesłuchani w sprawie świadkowie pracujący w D. (...) Danymi w przeważającej większości opisali relacje tych dwóch osób jako poprawne i niemające wpływu na jakość ich pracy. Nie sposób zaprzeczyć okoliczności, że K. L. (1) nie była zadowolona ze swojej pozycji w grupie i zapewne zależało jej na zaciśnięciu więzów między współpracownikami, jednakże powód nie był główną osobą odpowiedzialną za taką sytuację.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Rejonowy uznał, iż powyższa przyczyna rozwiązania umowy o pracę okazała się nieprawdziwa.

Za nierzeczywistą uznano także przyczynę zwolnienia powoda polegającą na nakłanianiu innych pracowników do podawania wysokości ich wynagrodzeń. Z zeznań przesłuchanych świadków pracowników zespołu wynika w sposób jednoznaczny, że powód w żaden sposób nie naciskał na nikogo, aby dzielił się z nim tego typu informacjami, a sam

ich również nie dostarczał. K. L. (1) podnosiła wprawdzie, że z rozmów z M. K. dowiedziała się, że powód powiadamia innych o zarobkach kolegów, jednakże świadek nie potwierdził tej okoliczności. W tym miejscu Sąd I instancji zaznaczył, że w treści zawiadomień na linię etyczną zasugerowano, że powód podaje informacje o wynagrodzeniu K. L. (1), jednakże w toku procesu świadkowie L., N. i W. twierdziły, że te informacje dotyczyły innych, nie biorących udziału w procesie osób. Powyżsi świadkowie również raz tłumaczyli, że sami słyszeli jak powód rozmawia o zarobkach, a innym razem, że z trzeciej ręki wiedzą, iż on takie rozmowy prowadzi. W świetle powyższych rozbieżności Sąd uznał, iż pozwany nie wykazał, by tego typu zachowanie powoda miało miejsce.

Za nieuzasadnioną Sąd Rejonowy uznał nadto przyczynę polegającą na używaniu przez powoda wulgarnego języka z miejscu pracy i stosowanie agresji werbalnej wobec innych współpracowników. M. L. nie zaprzeczył temu, że zdarzało mu się używać nieparlamentarnych słów, jednakże czynił to w kontaktach z kolegami. L. N. (1) również ostatecznie potwierdziła, że słyszała owe wulgaryzmy w czasie rozmów powoda z osobami, z którymi nie był skonfliktowany. Nie sposób jednak przyjąć, iż okoliczność ta może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Nie jest to bowiem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 k.p. Pracownik winien przejawiać wprawdzie wysoki stopień kultury osobistej, a pracodawca ma prawo wymagać, aby podwładny powstrzymywał się od używania wulgaryzmów, jednakże egzekwowanie odpowiedzialności za tego rodzaju przewinienie winno następować w drodze ewentualnych kar porządkowych, a nie przy zastosowaniu najbardziej drastycznej sankcji z postaci rozwiązania umowy o pracę.

Reasumując Sąd Rejonowy wskazał, że dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę z powodem było dotknięte szeregiem wad. Zdecydowana większość przyczyn rozwiązania umowy o pracę została sformułowana w sposób zbyt lakoniczny, co stanowi poważne uchybienie formalne. Z kolei przywołane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny dotyczące stosowania gróźb bezprawnych w stosunku do przełożonego, mobbingu wobec pracowników czy nakłanianie pracowników do ujawniania wysokości wynagrodzeń była nieprawdziwa. Jedyna przyczyna, która faktycznie zaistniała polegała na stosowaniu wulgarnego języka, jednakże stopień naruszenia przez pracownika zasad dobrego wychowania w żaden sposób nie uzasadniał zastosowania wobec niego sankcji z art. 52 k.p.

Wadliwość dokonanego w ten sposób rozwiązania umowy o pracę skutkuje zaś według Sądu Rejonowego odpowiedzialnością pracodawcy na podstawie art. 56 k.p.

Sąd I instancji wskazał, że stosownie do art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. W myśl § 2 art. 56 przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio. Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł o przywróceniu powoda do pracy na zajmowanym dotychczas stanowisku (punkt 1 wyroku).

Sąd Rejonowy podkreślił, że w niniejszej sprawie nie ujawniły się okoliczności pozwalające na przyjęcie, iż zasady współzycia społecznego sprzeciwiają się uwzględnieniu owego żądania. W szczególności nie sposób przyjąć, że w stosunku do osoby powoda doszło do utraty zaufania skutkującej niemożliwością kontynuacji jego zatrudnienia. Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w przywołanych przez pełnomocnika pozwanego orzeczeniach, a w szczególności w wyroku z dnia 6 lipca 2016 roku (II PK 182/15), zgodnie z którym „niecelowość orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej zaś z na tyle nagannym postępowaniem, że jego powrót do pracy byłby niewskazany”. W rozpoznawanej sprawie taka sytuacja nie miała jednak miejsca. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nastąpiło w oparciu o błędne ustalenia, iż dopuścił się on zarzucanych mu czynów. Pozwany przed podjęciem decyzji w sposób niedostateczny wyjaśnił okoliczności zgłoszeń na linię etyczną, opierając się wyłącznie na twierdzeniach jednej ze stron rzekomego konfliktu. Wskutek powyższych okoliczności pracodawca doszedł do jedynie subiektywnego przekonania o definitywnej utracie zaufania do pracownika, który dopiero przed sądem miał możliwość zaprezentowania swoich racji i własnej wersji wydarzeń. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika natomiast zdaniem Sądu I instancji, że powód nie dopuścił się owych licznych naruszeń względem przełożonego i pracowników. Pozwany

podejmując arbitralną decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem wziął na siebie ryzyko, iż jego decyzja zostanie uznana przez sąd za bezzasadną, a pracownik powróci do zakładu pracy. Gdyby pozwany w sposób rzetelny i nie tak bezkrytyczny w stosunku do jednostki centralnej spróbował wyjaśnić okoliczności sprawy, bardzo możliwe, iż podjąłby inną decyzję w stosunku do powoda. Podnoszenie zarzutu utraty zaufania do powoda, który w przekonujący sposób wykazał bezzasadność rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie zyskało aprobaty Sądu.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z treścią art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Określenie „wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy” oznacza przyznanie prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia, gdyby pozostawał w rozwiązanym stosunku pracy.

Sąd I instancji podkreślił, że w niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia konkretnej kwoty tj. 13.917 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie miesięczne powoda, zgodnie z zaświadczeniem załączonym do akt sprawy wynosiło 4.639 zł, a okres pozostawania bez pracy u pozwanego trwa dłużej niż 3 miesiące. Żądana kwota 13.917 zł stanowi trzykrotność wynagrodzenia powoda za pracę i zawiera się w ustawowych granicach z art. 57 § 1 k.p. Strona pozwana nie kwestionowała kwoty dochodzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd I instancji zasądził więc żadaną kwotę, jednakże pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda, przyjmując za postawę rozstrzygnięcia art. 57 § 1 k.p. (pkt 2 wyroku).

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł w punkcie 3 wyroku zgodnie z wyrażoną w art. 98 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Pozwany jako strona przegrywająca proces winien zwrócić powodowi poniesione przezeń koszty, na które złożyły się koszty związane z ustanowieniem profesjonalnego pełnomocnika w kwocie 2880 zł ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu oraz kosztów związanych z obowiązkowym stawianiem świadków na rozprawach (koszty dojazdu i utraconego zarobku) Sąd Rejonowy orzekł w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2018.300 t.j. ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana spółka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, zaskarżając wyrok w całości, któremu zarzuciła:

I. naruszenie prawa materialnego, które miało wpływ na treść zaskarżonego wyroku, a mianowicie:

1) art. 45 § 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na jego niezastosowaniu w sytuacji, gdy przywrócenie M. L. do pracy było niecelowe i niezasadne, ponieważ, pracodawca utracił do niego zaufanie ponadto zachowanie powoda było na tyle naganne, że jego powrót do pracy byłby niewskazany ze względu na zasady współzycia społecznego - na co wskazują spójne, logiczne i konsekwentne zeznania świadków K. L., L. N. oraz D. W. złożone przez linię etyczną a następnie potwierdzone przez nie podczas rozprawy jak również zeznania świadka I. J..

2) art. 94<sup>3</sup> k.p. poprzez błędną interpretację tego przepisu polegającą na uznaniu, iż nie stanowi mobbingu zachowanie powoda polegające na wyśmiewaniu się z innego pracownika, podważanie jego kompetencji, przekazywanie o nim nieprawdziwych informacji w celu utrwalenia jego negatywnego wizerunku w zespole, budowanie braku zaufania i sympatii zespołu do innego pracownika, co wpływa w sposób negatywny na pracę tego pracownika, w sytuacji gdy opis takich zachowań wynika z materiału dowodowego (zeznania K. L., L. N.) odpowiadając hipotezie art. 94<sup>3</sup> k.p.

3) art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną interpretację i uznanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wymaga zapewnienia pracownikowi, którego dotyczy wypowiedzenie umowy o pracę udziału w postępowaniu wyjaśniającym przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz wysłuchaniu go przed wręczeniem tego

wypowiedzenia, w sytuacji, gdy takie przesłanki skutecznego oraz zgodnego z prawem wypowiedzenia nie wynikają z treści tego przepisu.

## **II.naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na treść zaskarżonego wyroku a mianowicie:**

### **1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:**

a) nierozważenie w sposób wyczerpujący całego materiału dowodowego i pominięcie zeznań świadków I. J. i M. S. wskazujących na fakt, iż powód zrozumiał przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i nie chciał otrzymać więcej wyjaśnień przyczyn wypowiedzenia niż zostały mu udzielone, w konsekwencji czego Sąd pierwszej instancji w sposób sprzeczny z treścią powyższego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie ustalił, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie były w sposób dostateczny konkretnie sformułowane, a więc niezrozumiałe dla powoda.

b) dowolną ocenę dowodów w postaci: protokołów zeznań złożonych przez K. L. za pomocą linii etycznej następnie potwierdzonych przez nią na rozprawie oraz w raporcie (k.332-335) oraz zeznań K. L. złożonych na rozprawie - skutkująca błędnym ustaleniem, iż powód nie stosował mobbingu wobec pracowników w sytuacji, gdy treść zeznań złożonych przez K. L. przez linię etyczną jest szczegółowa, spójna, konsekwentna oraz logiczna i wynika z nich, że powód wyrażał się o K. L. w sposób lekceważący, podważał jej kompetencje, wyśmiewał się z jej pracy (inicjatyw i pomysłów usprawnień pracy zespołu), przekazywał nieprawdziwe informacje o K. L. w celu utrwalenia jej negatywnego wizerunku w zespole, budował brak zaufania i sympatii zespołu do K. L., co wpływało w sposób negatywny na pracę K. L. a ponadto zeznania te znajdują potwierdzenie w zeznaniach L. N., zeznającej, iż za sprawą powoda w zespole panował ogólny strach i stres, jak również znajdują potwierdzenie w zeznaniach I. J..

c) dowolną i niepełną ocenę dowodu z zeznań K. L. złożonych przez linię etyczną polegającą na wyjątkowo pobieżnym przeanalizowaniu tych zeznań w treści uzasadnienia wyroku, w sytuacji gdy zeznania te zajmują dwie i pół strony a podsumowanie zostało dokonane przez Sąd pierwszej instancji jedynie w trzech zdaniach.

d) dowolną ocenę zeznań powoda, który przedstawia zupełnie inny przebieg spotkania podczas, którego wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę niż świadek I. J. i reprezentant pozwanej M. S. twierdząc, iż nie wyjaśniono mu przyczyn wypowiedzenia, w sytuacji gdy powód jednocześnie zeznał, że „był zestresowany całą sytuacją, nie wiedział wręcz co się dzieje” zatem przedstawiany przez niego przebieg tego spotkania jest niewiarygodny w konfrontacji z zeznaniami I. J. i M. S. zeznającymi, iż powód zrozumiał przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i nie potrzebował więcej wyjaśnień niż zostały mu udzielone, powyższe potwierdza dodatkowo fakt, iż powód dopytywał o zarzuty (zeznanie I. J.) a zatem rozumiał je i dyskutował na ich temat.

e) dowolną ocenę zeznań świadka I. J., która brała udział w spotkaniach pomiędzy K. L. i L. N. a R. V. będąc naocznym świadkiem, iż K. L. i L. N. potwierdziły zarzuty zgłoszone poprzez linię etyczną oraz, że K. L. była przestraszona zachowaniem powoda, zdenerwowana i płakała, co wskazuje, że zachowanie powoda obiektywnie oceniając stanowiło przejaw mobbingu.

f) dowolną ocenę zeznań L. N. skutkująca uznaniem tych zeznań za niewiarygodne jedynie na podstawie zeznań złożonych podczas rozprawy w sytuacji, gdy L. N. potwierdziła szczegółowe zeznania złożone przez linię etyczną a ponadto jej zeznania znajdują potwierdzenie w zeznaniach I. J. i K. L..

g) dowolną ocenę zeznań M. K., K. G., P. G. (1), P. W. (1), A. B., K. Ł., w których pojawiają się niemalże identyczne fragmenty zeznań, co budzi poważne wątpliwości czy zeznań tych świadkowie nie uzgodnili przed rozprawą, zważywszy, iż Sąd pierwszej instancji ustalił, że wszyscy ci świadkowie pozostają z powodem w bliskich relacjach towarzyskich a nie kryli, że K. L. nie budziła ich sympatii co zgodnie z zasadami logiki i wskazaniem doświadczenia życiowego wskazuje, że składali zeznania z zamiarem ochrony powoda przed stawianymi mu zarzutami głównie opartymi na zeznaniach nielubianego członka zespołu - K. L..

h) dowolną ocenę zeznań P. W. (1) w sytuacji, gdy świadek ten pozostawał w dobrych i koleżeńskich relacjach z powodem a w rezultacie świadek ten sam nie doświadczył ze strony powoda zachowań o jakich doświadczyła K. L., L. N. i D. W., co więcej świadek ten został zatrudniony już po zatrudnieniu K. L., więc nie może mieć wiedzy o początkowych miesiącach pracy K. L. i zachowaniach powoda wobec K. L. w tym okresie, ponadto zasady logicznego rozumowania i wskazania doświadczenia życiowego nakazują przyjąć, iż świadek zeznawała w sposób mający przedstawić powoda w korzystnym świetle i chronić go przed zarzutami ze strony pracodawcy.

i) dowolną ocenę zeznań K. L., iż nie słyszała nigdy, aby powód groził spaleniem domu D. W. w sytuacji, gdy jej zeznania są sprzeczne z zeznaniami K. L. w tym zakresie oraz pozostają co do innych okoliczności w sprzeczności z zeznaniami P. G. i P. W., a ponadto świadek ten pozostała z powodem w dobrych koleżeńskich relacjach a zatem zasady logiki i wskazania doświadczenia życiowego pozwalają przyjąć, iż świadek chciała przedstawić fakty w korzystnym świetle dla powoda.

j) dowolną ocenę zeznań M. K. który nie potwierdził zeznań K. L., iż powód zamierzał ją cyt. „zgnoić”, w sytuacji gdy świadek ten pozostawał z powodem w bliskich relacjach koleżeńskich a wskazania doświadczenia życiowego i zasady logiki pozwalają przyjąć, iż M. K. chciał swoimi zeznaniami ukazać powoda korzystnym świetle.

k) dowolną ocenę zeznań D. W., K. L., L. N. w zakresie w jakim świadkowie ci zeznają, iż powód podważał kompetencje D. W., w sytuacji, gdy zeznania tych świadków są spójne i konsekwentne oraz logiczne.

2) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak w pisemnym uzasadnieniu wyroku dokonania oceny wiarygodności materiału dowodowego w postaci zeznań I. J., zeznań M. S., zeznań świadków wskazanych w pozwie, czy też zeznań powoda i niewskazane, które z nich Sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne i w jakim zakresie, a którym z nich odmówił waloru wiarygodności i w jakim zakresie, w sytuacji, gdy Sąd dokonuje oceny wiarygodności jedynie zeznań K. L., L. N. i D. W. - co uniemożliwia kontrolę instancyjną wyroku Sądu pierwszej instancji.

III. błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za postawę wyroku, które miały wpływ na treść zaskarżonego wyroku a mianowicie:

a) błędne ustalenie, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były niedostatecznie skonkretyzowane a przez to niezrozumiałe dla powoda w sytuacji, gdy z zeznań świadka I. J. i przedstawiciela pozwanej M. S. będących naoczniymi świadkami wręczenia wypowiedzenia wynika, że powód potwierdził, iż zrozumiał wszystkie przyczyny wypowiedzenia a zatem zostały mu one przedstawione w sposób dostatecznie konkretny i jasny oraz zrozumiałe.

b) błędne ustalenie, iż powód nie stosował mobbingu w sytuacji, gdy zachowania polegające na lekceważącym traktowaniu, podważaniu kompetencji, wyśmiewaniu się z pracy K. L. (inicjatyw i pomysłów usprawnień pracy zespołu), przekazywanie nieprawdziwych informacji o K. L. w celu utrwalenia jej negatywnego wizerunku w zespole, budowanie braku zaufania i sympatii zespołu do K. L. nie stanowią, oceniając według obiektywnej miary, zachowań wywołujących jeden ze skutków określonych w art. 94[3] § 2 KP zważywszy, iż powyższe zachowanie zgodnie z zeznaniami K. L. wpłynęły w sposób negatywny na pracę K. L., co znajduje także potwierdzenie w zeznaniach I. J. oraz L. N. (1).

c) błędne ustalenia, iż zasady współzycia społecznego (art. 8 k.p.) nie sprzeciwiają się przywróceniu powoda do pracy w sytuacji, gdy z zeznań L. N., K. L. wynika, iż powód stwarzał wrogą i złą atmosferę w zakładzie pracy, oraz wywołał u D. W. stan obawy o swoje życie i zdrowie a w konsekwencji błędne ustalenie, iż przywrócenie powoda do pracy nie jest niezasadne.

d) błędne ustalenie, iż pracodawca nie utracił zaufania do powoda, w sytuacji, gdy takie ustalenie sądu zostało poczynione w oparciu o inne błędne ustalenie Sądu, iż zachowanie powoda nie stanowiło mobbingu i nie było na tyle nagannym postępowaniem, że powrót powoda do pracy byłby niewskazany.

e) błędne ustalenie, iż pracodawca przed wręczeniem wypowiedzenia powodowi w sposób niedostateczny wyjaśnił okoliczności wskazywane w zgłoszeniach na linię etyczną, w sytuacji, gdy miały miejsce oprócz tych zgłoszeń spotkania K. L., L. N. i D. W. z R. V. (głównym prawnikiem koncernu L.) i osoby te potwierdziły swoje zeznania złożone przez linię etyczną, a udział powoda w wyjaśnieniu okoliczności wskazanych przez K. L., L. N. i D. W. w zeznaniach złożonych przez linię etyczną nie przyczyniłby się w żadnym stopniu do wyjaśnienia okoliczności, gdyż powód, co oczywiste zaprzeczyłby stawianym mu zarzutom.

f) błędne ustalenie, że nieprawdziwy był zarzut formułowania groźby przez powoda wobec D. W., w sytuacji, gdy zeznań L. N. (1) wynika wyraźnie, iż była świadkiem rozmowy pomiędzy pracownikami zespołu podczas, której padły słowa „M. chciał podpalić dom D.” a informacja o tej groźbie wywołała u D. W. realną obawę o swoje zdrowie i życie.

W konsekwencji tak sformułowanych zarzutów, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Apelacja podlega oddaleniu.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy zastosował konkretne przepisy prawa materialnego.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji

i przyjmuje je za własne. Podziela również dokonaną zgodnie z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. ocenę dowodów oraz wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Odnosząc się szerzej do podnoszonych w apelacji zarzutów naruszenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów, wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (por. orzeczenia Sądu Najwyższego w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, opubl. LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego rozumowania oraz poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu

pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa i kompletna. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego wskazując na fakty, które w jego ocenie miały dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie. Jednocześnie nie wykazał jednak, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo, a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski nielogiczne, wewnętrznie sprzeczne bądź przyjęte wbrew zasadom doświadczenia życiowego.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powołanych przez pozwanego świadków nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania powoda oraz innych świadków. Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do braku naruszenia przez powoda w sposób ciężki i zawiniony podstawowych obowiązków pracowniczych nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych. Ponadto podnieść należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie, bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nieprzyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd Rejonowy korzystając z dyspozycji art. 233 kpc dał wiarę tylko częściowo zeznaniom świadków strony pozwanej: K. L. (1), L. N. (1) i D. W. (1). W ocenie Sądu Okręgowego decyzja Sądu I instancji jest słuszna, Sąd prawidłowo ocenił wiarygodność wszystkich świadków, w sprawie przedstawiono dwa odmiennie stanowiska na zachowanie powoda. Dwie grupy świadków zeznawały odmiennie co spowodowało, że Sąd musiał dokonać oceny, która grupa świadków zeznaje zgodnie z prawdą. Sąd Rejonowy prawidłowo uzasadnił swoje stanowisko, podając konkretne powody, dlaczego i którym świadkom dał wiarę, a którym nie. W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji oparł się na zeznaniach świadków które nie były wewnętrznie sprzeczne i w sposób szczegółowy przedstawiły stan faktyczny sprawy, zaś zeznania świadków które były wewnętrznie sprzeczne, a ich wiedza na temat sytuacji w firmie, w której pracowali wynikała z informacji przekazywanych od innych osób - Sąd ten pominął.

Podkreślić należy w tym miejscu, że samo złożenie przez K. L. (1), L. N. (1) i D. W. (1) zeznań na linii etycznej, a następnie potwierdzenie ich w spotkaniu z R. V. (głównym prawnikiem koncernu) nie może samo przez się – bez udowodnienia postawionych zarzutów – stanowić bezwzględnie dowodu dla przyjęcia, że dane zachowanie, czy sytuacja miała miejsce. Okoliczności te muszą być wykazane i potwierdzone w materiale dowodowym. W niniejszej sprawie strona pozwana nie sprostowała zaś temu obowiązkowi, a Sąd II instancji w całości podziela szczegółową ocenę zeznań w/w świadków strony pozwanej, dokonaną przez Sąd Rejonowy, który wyjaśnił prawidłowo przyczyny, dla których ich zeznania nie mogą stanowić podstawy do poczynienia ustaleń faktycznych w sprawie. Również ocena zeznań pozostałych świadków dokonana przez Sąd I instancji jest rzetelna i jak najbardziej prawidłowa. Sąd Rejonowy



dokładnie wyjaśnił przyczyny, dla których należy dać wiarę tym zeznaniom i przyznać im walor wiarygodności. Prawdopodobnie oceniono, że zarzuty postawione przez w/w świadków nie zostały potwierdzone w przedmiotowym postępowaniu, mając na uwadze zeznania pozostałych świadków, a zeznania K. L. (1), L. N. (1) i D. W. (1) były sprzeczne i nielogiczne. Poza tym, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd I instancji D. W. (1) sama przyznała, że osobiście nie dostrzegła żadnych nagannych zachowań powoda, zaś swoją wiedzę o takich zachowaniach posiadała od K. L. (1) i L. N. (1). K. L. (1) podnosiła zaś przypadki izolowania od grupy bez wskazania konkretnie jaką rolę w tym zakresie odgrywał M. L..

Co istotne także, apelujący zarzucając Sądowi Rejonowemu dowolną ocenę zeznań świadków zgłoszonych przez powoda i bezkrytyczne przyjęcie ich za konsekwentne i logiczne - skoro pozostawali z powodem w koleżeńskich stosunkach, całkowicie pomija okoliczność, że w zespole pracowało ponad 15 osób i nic nie stało na przeszkodzie, aby strona pozwana zgłosiła wnioski o przeprowadzenie dowodu z zeznań innych – pozostałych członków zespołu. Tymczasem apelujący takiego wniosku nie złożył. Ponownie należy powtórzyć, że strona pozwana w sposób nieuprawniony przypisuje walor wiarygodności w zasadzie jednemu dowodowi – zeznaniom K. L. (1), L. N. (1) i D. W. (1) złożonych na linię etyczną, nie zauważając, że nie znalazły one potwierdzenia w materiale dowodowym.

W ocenie Sądu Okręgowego bez znaczenia zaś pozostają zeznania świadków I. J. i M. S., że podczas wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie zażądał on wyjaśnienia przyczyn złożenia takiego oświadczenia – co świadczy według skarżącego, że były one zrozumiałe i w sposób dostateczny sformułowane.

Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem stosownie do treści art.30 § 4 kpc – wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Tylko dla porządku w tym miejscu warto nadmienić, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiedział się odnośnie obowiązku podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. W wyroku z dnia

12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17 oraz z dnia 24 października 2017 r., II PK 307/16 przypomniano - w nawiązaniu do utrwalonego poglądu judykatury - że „z mocy art. 30 § 4 kp na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia 'prawdziwości' podanej przyczyny. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania”.

Podkreślić należy, że okoliczność iż podczas wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, pracownik nie żąda wyjaśnienia w tym momencie przyczyn złożenia takiego oświadczenia, samo przez się nie oznacza, że są one mu znane. Zachowanie pracownika w takiej sytuacji może być różne, niektórzy zaskoczeni samym faktem otrzymania pisma, w szczególności, w którym wskazano wiele przyczyn zakończenia stosunku pracy, mogą pozostać bierni i nie domagać się szczegółowego wyjaśnienia takiej decyzji. Istotnym jest, że z samego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu

umowy o pracę musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Zatem dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny rozwiązania umowy mogą służyć jedynie pełniejszemu uzasadnieniu złożonego oświadczenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania należy stwierdzić, że w apelacji nie zawarto argumentów, które wskazywałyby na uchybienie przez Sąd Rejonowy zasadom określonym w art. 233 § 1 k.p.c. Apelujący ograniczył się jedynie do polemiki z ustaleniami Sądu pierwszej instancji i przedstawienia własnych, korzystnych dla siebie ustaleń faktycznych. W ocenie Sądu Okręgowego, skarżone rozstrzygnięcie zawiera w sobie prawidłową ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci zeznań wskazanych przez Sąd świadków, którym dał wiarę. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący, jasny, logiczny i czytelny dał temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a następnie w pełni prawidłowo uznał na podstawie całokształtu materiału dowodowego zasadność zgłoszonego roszczenia. Argumenty przytoczone w apelacji nie mogą wpłynąć na całokształt prawidłowo ocenionych dowodów w niniejszej sprawie.

Zdaniem Sądu Okręgowego apelant nie sprostął wykazaniu za pomocą argumentów jurydycznych wadliwości oceny dokonanej przez Sąd I instancji. Co do zarzucanych błędów w ustaleniach faktycznych należy wskazać, że tego rodzaju błędy zachodzą wyłącznie w sytuacji, gdy ustalenia poczynione przez Sąd nie mają odzwierciedlenia w zebranych materiale dowodowym lub pozostają z nim w sprzeczności. Pozwany nie przedstawił jednak żadnych skutecznych argumentów pozwalających na przyjęcie, by dokonana ocena materiału dowodowego naruszała reguły określone w art. 233 § 1 k.p.c. Pozwany w ramach stawianych zarzutów apelacyjnych przedstawia jedynie własną wersję ustalonego stanu faktycznego sprawy i faktycznie prowadzi polemikę ze słusznymi ustaleniami i oceną dowodów dokonaną przez Sąd I instancji.

Z powyższych względów należało uznać, że prawidłowa jest zarówno dokonana przez Sąd I instancji ocena materiału dowodowego, jak i poczynione na jej podstawie ustalenia faktyczne.

W aspekcie podniesionego przez pozwanego naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. należy podać, że powoływanie się na tę podstawę naruszenia usprawiedliwione jest tylko wówczas, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną. Inaczej rzecz ujmując, zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia orzeczenia może okazać się zasadny tylko wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli, czyli gdy treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie toku wyводу, który doprowadził do jego wydania, a z taką sytuacją nie mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 24 września 2018 r., I ACa 222/18, LEX nr 2578895). W tym zakresie nie zostały przekroczone granice swobodnej oceny dowodów. Pozwany nie wykazał, aby fakty powołane przez Sąd Rejonowy nie miały oparcia „w zebranych materiale dowodowym” albo wynikały z dowodów niewiarygodnych.

W konsekwencji powyższego zarzuty naruszenia prawa procesowego nie znajdują uzasadnienia.

Odnosząc się do zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych wskazać należy, że błąd w ustaleniach faktycznych nie jest bowiem błędem samym w sobie, ale zawsze jest wynikiem naruszenia przez sąd jakiegoś przepisu normującego postępowanie dowodowe. Najczęściej jest on następstwem naruszenia dyrektyw oceny materiału dowodowego wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych powinien zatem w pierwszej kolejności wskazywać na naruszony przepis oraz sposób jego naruszenia i dopiero wówczas określać błędne ustalenie stanu faktycznego jako następstwo tego naruszenia. Jest to tyle istotne, że sąd drugiej instancji jest związany zarzutami dotyczącymi prawa procesowego podniesionymi przez skarżącego w apelacji (uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07). Związanie to oznacza, że sąd drugiej instancji nie bada i nie rozważa wszystkich możliwych naruszeń prawa procesowego popełnionych przez sąd pierwszej instancji, jednakże powinien odnieść się do wszystkich podniesionych przez skarżącego w apelacji zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Skarżący zarzutów naruszenia takich przepisów, które wpływałyby na ustalenia faktyczne (pkt.III apelacji ) w sprawie nie

sformułował, wobec czego Sąd Okręgowy nie miał obowiązku doszukiwać się ewentualnego naruszenia przepisów postępowanie, na których naruszenie skarżący nie zwrócił uwagi.

W konsekwencji poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne musiały się ostać, a spór należało odnieść wyłącznie do oceny zasadności powództwa w świetle obranych za podstawę zarzutów apelacji przepisów prawa materialnego.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego należy w pierwszej kolejności wskazać, że skarżący – pomimo uznania przez Sąd Rejonowy, że w przedmiotowej sprawie pozwany niezgodnie z prawem rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 k.p. – nie zarzucił naruszenia Sądowi powyższego przepis w związku z art.56 kp. Niemniej jednak dokonując oceny prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji należy odnieść się do przesłanek pozwalających pracodawcy na zastosowanie tegoż przepisu. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinno uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Podzielając w pełni przedstawioną wyżej wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Okręgowy zważył, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę z powodem było dotknięte szeregiem wad.

Po pierwsze jak słusznie wskazał Sąd I instancji znaczna część przyczyn została sformuowana w sposób zbyt ogólny, co stanowi niewątpliwie uchybienie formalne (naruszenie art.30 k.p). Użyte przez pozwanego pojęcia typu: „podważanie kompetencji i autorytetu przełożonego”, „ stwarzanie złej atmosfery pracy w zespole”, „ kwestionowanie nowego sposobu organizacji pracy w zespole”, „ kwestionowanie poleceń przełożonego i sposobu organizacji pracy w zespole” czy „brak współdziałania z przełożonym i innymi pracownikami zespołu” mają bowiem charakter nieostry i wymagały, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy - rozwinięcia.

Sąd Okręgowy stoi oczywiście na stanowisku, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu orzekającego w sprawie. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały, co się za nim kryje. Należy zwrócić jednak uwagę, że w przedmiotowej sprawie strona pozwana nie wskazuje na okoliczności, czy pewne sytuacje, które pozwalałyby na stwierdzenie, że pomimo ogólnie sformułowanych zarzutów – powód wiedział, jakie

konkretnie nieprawidłowe zachowania mu się zarzuca. Apelujący podnosi tylko, że skoro powód podczas wręczania mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie żądał wyjaśnienia przyczyn zakończenia stosunku pracy – to oznacza, że były mu one znane i zrozumiałe. Takie stanowisko – jak już wyżej zostało podkreślone – nie zasługuje na aprobatę i absolutnie nie oznacza, że skonkretyzowano przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia.

Po drugie, pozostałe powołane przyczyny dotyczące stosowania gróźb bezprawnych w stosunku do przełożonego, mobbingu wobec pracowników, czy nakłaniania pracowników do ujawnienia wysokości wynagrodzenia były – jak również słusznie podkreślił Sąd I instancji – nieprawdziwe i nierzeczywiste. Używanie zaś przez powoda wulgarnego języka (wobec osób, z którymi pozostawał w koleżeńskich kontaktach), chociaż naganne samo w sobie – nie uzasadniało rozwiązania stosunku w trybie bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd Okręgowy w całości podziela rozważania Sądu Rejonowego w tym zakresie, stąd powtarzanie ich w tym miejscu należy uznać za zbędne.

Całkowicie bezzasadny jest również zarzut naruszenia art. 94<sup>3</sup> k.p. Przede wszystkim należy zauważyć, że Sąd I instancji w ogóle nie stwierdził, że miały miejsce takie zachowania powoda – jak opisane w apelacji – tj. wyśmiewanie się z innego pracownika, podważanie jego kompetencji, przekazywanie o nim nieprawdziwych informacji w celu utrwalenia jego negatywnego wizerunku w zespole, budowanie braku zaufania i sympatii zespołu do innego pracownika. Dopiero zaś ustalenia takich okoliczności, ale nie przypisanie im znamion mobbingu, mogłoby czynić powyższy zarzut za uzasadniony. Taka zaś sytuacja nie miała miejsca w przedmiotowej sprawie.

Nie zasługuje także na uwzględnienie zarzut apelującego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną interpretację i uznanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wymaga zapewnienia pracownikowi, którego dotyczy wypowiedzenie umowy o pracę udziału w postępowaniu wyjaśniającym przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz wysłuchaniu go przed wręczeniem tego wypowiedzenia, w sytuacji, gdy takie przesłanki skutecznego oraz zgodnego z prawem wypowiedzenia nie wynikają z treści tego przepisu.

Sąd Okręgowy nie podziela takiego stanowiska apelującego, gdyż Sąd I instancji nie prezentował takiego poglądu, a sformułowany w ten sposób zarzut należy uznać za wynikający z błędnego zrozumienia uzasadnienia tegoż Sądu.

Z żadnego bowiem przepisu nie wynika, aby pracodawca przed wręczeniem pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę miał obowiązek wysłuchać takiego pracownika na okoliczność ewentualnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy przyjął natomiast – z czym Sąd Okręgowy w pełni zgadza, że pracodawca naruszył wspomniany art. 30 § 4 k.p. poprzez nieskonkretyzowanie niektórych przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Co do pozostałych przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem, Sąd I instancji słusznie wskazał, że nie zostały one udowodnione, pracodawca zaś bezkrytycznie przyjął za prawdziwą i jedynie słuszną dla niego wersję przedstawioną przez świadków zgłaszających zeznania na linię etyczną.

Być może wysłuchanie innych osób – świadków ewentualnych nieetycznych zachowań powoda – pozwoliłoby pracodawcy na dokonanie właściwej oceny sytuacji, która miała miejsce w zespole. Pracodawca winien także zdawać sobie sprawę, że w razie wytoczenia powództwa przez pracownika o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę – to właśnie na nim będzie spoczywać ciężar wykazania okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy. Dlatego też słusznie podniesiono, że nie wyjaśniając tych okoliczności pozwany przyjął na siebie ryzyko związane z uwzględnieniem powództwa przez Sąd.

Nie znajduje ponadto usprawiedliwienia zarzut apelującego naruszenia przepisu art. 45 § 2 k.p. Zwrócić należy uwagę przede wszystkim, że powyższy zarzut nie został powiązany przez pozwanego z naruszeniem art. 56 § 2 k.p., który miałby ewentualnie zastosowanie w niniejszej sprawie w związku z art. 45 § 2 k.p. Niezależnie od powyższego podkreślić należy, że w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę, pracownikowi przysługują roszczenia alternatywne (przemienne) o przywrócenie do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) lub o odszkodowanie (art. 45 § 1 i 56 § 1 k.p.). Wybór pomiędzy tymi roszczeniami należy do pracownika, ale nie wiąże bezwzględnie sądu, gdyż prawo materialne (art. 45 § 2 k.p.) uprawnia sąd do alternatywnego zasądzenia

odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy. Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego, w drodze wypowiedzenia umowy, stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie. Przyjmuje się, że brak możliwości lub niecelowość orzeczenia o przywróceniu do pracy może być spowodowana zarówno okolicznościami dotyczącymi pracodawcy jak i pracownika. Dokonanie w tym względzie oceny następuje z uwzględnieniem takich faktów jak, między innymi, rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy (zawiniona lub niezawiniona przez pracownika), podstawa uwzględnienia roszczenia (uchybień merytoryczne lub formalne), skutki mogące wynikać dla obu stron z przywrócenia pracownika do pracy (np. konieczność zwolnienia dobrze pracujących pracowników lub ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem, który z uwagi na stan zdrowia nie może wykonywać części zadań przypisanych zajmowanemu przez niego stanowisku. Podobne stanowisko zajął też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lutego 2015 r. w sprawie III PK 81/14.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że pracodawca, który wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, z reguły nie może żądaniu przywrócenia do pracy przeciwstawić twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania (por. wyrok z dnia 21 września 2001 r., I PKN 265/00, OSNAPiUS 2003 nr 18, poz. 427) oraz że gdy w wyniku postępowania dowodowego okaże się, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obydwu stron mogą spowodować zasądzenie na jego rzecz odszkodowania - na miejsce przywrócenia do pracy żądanego przez pracownika (por. wyrok z dnia 18 stycznia 2012 r., II PK 129/11). W ostatnim z powołanych wyroków zwrócono również uwagę, że sąd może ocenić istnienie niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy dopiero wówczas, gdy ją „ustali”, co wynika wprost z art. 45 § 2 k.p. i świadczy o tym, że w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę prymat ma roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli takie roszczenie pracownik zgłosił.

Skarżący istnienia takich szczególnych przyczyn uzasadniających zastosowanie art. 45 § 2 k.p. nie wskazuje, ograniczając się do odwołania się do „nagannego zachowania powoda, które powoduje, że jego powrót do pracy byłby niewskazany ze względu na zasady współżycia społecznego - wynikającego z zebranego w sprawie materiału, w szczególności z zeznań świadków K. L., L. N. i D. W.”. Tymczasem twierdzenie to pozostaje w sprzeczności z ustaleniami faktycznymi sprawy, zgodnie z którymi powód nie dopuścił się zarzucanych mu czynów.

Skoro tak określona przyczyna okazała się nieprawdziwa, to wbrew twierdzeniom skarżącego, brak jest podstaw do przyjęcia, że zachowanie powoda było obiektywnie naganne, a tylko w takiej sytuacji, zgodnie z poglądami judykatury, w stosunku do pracownika, któremu nie sposób przypisać winy, możliwe jest stwierdzenie, iż z powodu utraty zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy niemożliwe jest dalsze jego zatrudnianie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 1; z 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 159; z 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 i orzeczenia tam powołane oraz z 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, M.P. Pr. 2009 nr 2, s. 86).

Mając na uwadze wszystkie powyższe okoliczności, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z wyrażoną w art. 98 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Pozwany jako strona przegrywająca proces winien zwrócić powodowi poniesione przez niego koszty postępowania, na które złożyły się koszty związane z ustanowieniem profesjonalnego pełnomocnika w kwocie 1470 zł ustalone w oparciu o § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

Przewodniczący: Sędziowie: