

Sygn. akt VII Pa 118/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

P., dnia 03 listopada 2020 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczącą sędzią Mirosław Major

Sędziowie Małgorzata Kuźniacka-Praszczyk

Agnieszka Szymanowska-Chwirot (del.)

po rozpoznaniu w dniu 03 listopada 2020 r. w Poznaniu

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M. M. (2)

przeciwko P. S.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu

z dnia 22 czerwca 2020 r., sygn. akt V P 426/19

- 1) **zmienia zaskarżony wyrok w pkt. I i zasądza od pozwanej na rzecz powódki 3 063 (trzy tysiące sześćdziesiąt trzy) złote tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie,**
- 2) **zmienia zaskarżony wyrok w pkt. II i zasądza od pozwanej na rzecz powódki 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego,**
- 3) **zasądza od pozwanej na rzecz powódki 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.**

(-) Małgorzata Kuźniacka-Praszczyk (-) Mirosław Major (-) Agnieszka Szymanowska-Chwirot

UZASADNIENIE

Pozwem z 8 kwietnia 2019 r. (data nadania) M. M. (2) wniosła o przywrócenie jej do pracy u P. S. (pozwanej) na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z 22 czerwca 2020 r. (sygn. akt V P 426/19) Sąd Rejonowy Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu w punkcie I oddalił powództwo, a w punkcie II zasądził od powódki na rzecz pozwanej 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Ostatnio powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej do 16 kwietnia 2020 r. Wynagrodzenie za pracę powódki wynosiło 3 063 zł.

W dniu 23 lutego 2017 r. nieustalona osoba posługująca się pseudonimem (...) zamieściła na portalu internetowym GoWork.pl, zawierającym opinie na temat pracodawców, wpis dotyczący działalności pozwanej o treści: „Nie polecam na magazynie oraz w innych działach taki przemiał ludzi nie szanują pracowników myślenie, że za pieniądze można kupić każdego”.

Z kolei w dniu 27 stycznia 2018 r. powódka pod pseudonimem (...) zamieściła na portalu internetowym GoWork.pl wpis dotyczący działalności pozwanej o treści: „Nie polecam. Przestrzegam. Brak Szacunku dla pracownika totalny. Myślą, że kupią każdego”.

Wskutek działań pozwanej w/w wpisy zostały usunięte przez administratora strony.

W związku z w/w wpisami pozwana złożyła prywatny akt oskarżenia, zarzucając pomówienie jej za pomocą środków masowego komunikowania o postępowanie, które może poniżyć ją w opinii publicznej oraz narazić na utratę zaufania potrzebnego do prowadzenia działalności gospodarczej. W dniu 12 marca 2019 r., w czasie trwania postępowania karnego (prowadzonego przeciwko matce powódki), powódka przyznała, że to ona zamieściła wpis z 27 stycznia 2018 r. Potwierdziła to podczas spotkania z pozwaną w dniu 14 marca 2019 r.

Pismem z 14 marca 2019 r. pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W oświadczeniu wskazano, że wpis w serwisie internetowym GoWork.pl z 27 stycznia 2018 r. mógł poniżyć pracodawcę oraz narazić na utratę zaufania potrzebnego do prowadzenia działalności gospodarczej. Powódka przekroczyła granice dozwolonej krytyki, co stanowiło przejaw braku lojalności i naruszenia zasad współżycia społecznego.

Powódka od początku grudnia 2018 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z komplikacjami w przebiegu ciąży.

W dniu 15 marca 2019 r. pozwana złożyła prywatny akt oskarżenia przeciwko powódce, który dotyczył dwóch przestępstw pomówienia jej przez powódkę poprzez dokonanie w/w wpisów w dniach 23 lutego 2017 r. i 27 stycznia 2018 r. Postanowieniem Sądu Rejonowego w Goleniowie z 1 sierpnia 2019 r. (II K 188/19) postępowanie karne w tej sprawie umorzono na podstawie art. 17 §1 pkt 2 k.p.k.

Sąd Rejonowy wskazał, że w/w stan faktyczny ustalił na podstawie zgromadzonej dokumentacji oraz zeznań stron.

Dokumentacji i zeznaniom pozwanej sąd pierwszej instancji dał w pełni wiarę.

Zeznaniom powódki Sąd Rejonowy nie dał wiary co do tego, że dokonując wpisu z 27 stycznia 2018 r. nie kierowała się złą wolą i chęcią zaszkodzenia pracodawcy.

Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że dalsze wnioski dowodowe stron, w tym osobowe, oddalił na podstawie art. 235² §1 pkt 2) i 3) k.p.c.

W części prawnej uzasadnienia Sąd Rejonowy przytoczył art. 56 §1 k.p., art. 58 k.p., art. 52 §1 pkt 1) k.p. i §2 k.p. oraz art. 30 §4 k.p., a także wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym musi być uzasadnione

szczególными okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwana wykazała, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nie istnieje generalny zakaz krytykowania działań pracodawcy, ale z uwagi na określony w art. 100 §2 pkt 4) k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy pracownik jest obowiązany formułować swoje wypowiedzi w sposób odpowiedni. Wypowiedź pracownika powinna charakteryzować się odpowiednim poziomem rzeczowości – być konstruktywna i mieć na celu uzyskanie określonego pozytywnego skutku, a także powinna znajdować oparcie w faktach. Jednocześnie wypowiedź powinna być wyważona, zwłaszcza w sytuacji, kiedy jest skierowana do szerszego grona osób. Dyscyplinarne zwolnienie pracownika wyrażającego negatywne opinie o pracodawcy powinno być stosowane tylko w wyjątkowo rażących przypadkach.

Wpis powódki na temat pracodawcy przeczył zasadzie lojalności względem pracodawcy. Formułując swoją wypowiedź powódka postawiła się w gronie osób kontestujących na forum publicznym działania pracodawcy. Sporny wpis miał wydźwięk wybitnie negatywny, zawierał jedynie element ocenny, który nie był poparty jakimkolwiek merytorycznym uzasadnieniem. Wpis miał taki wydźwięk zarówno w sensie obiektywnym, jak i subiektywnym. Powódka w sposób hasłowy, ale jednoznaczny i kategoriyczny oceniła warunki pracy oraz obowiązujący w zakładzie pracy pozwanej sposób zarządzania. Abstrahując od tego, czy istniały podstawy do ferowania takich radykalnych ocen, na pewno nie można było tego czynić w taki sposób, jak to zrobiła powódka, a więc incognito i używając niestosownego języka. Na gruncie prawa pracy nie było to dopuszczalne zachowanie. Wprawdzie zarzut karny postawiony powódce nie potwierdził się, ale dotyczył on wyłącznie przestępstwa przeciwko osobie fizycznej.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w tego typu sprawie, w ustalonych okolicznościach upublicznienia anonimowego wpisu o pejoratywnym zabarwieniu, nie mógł badać, czy u pozwanej nie szanowano pracowników, a jeśli tak, to których konkretnie i na czym ten brak szacunku miałby polegać, oraz czy pozwana (albo inne osoby z nią związane) myśli/myślała, że „kupi każdego” i co to oznaczało. Dlatego też oddalono wnioski stron o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków. Prawdopodobnie u każdego pracodawcy mogą być zatrudnieni pracownicy, którzy odbierają swoją pracę negatywnie, ale mimo to kontynuują zatrudnienie, tak jak to było w przypadku powódki. Mogą występować też sytuacje, że u niektórych pracowników warunki pracy wywołują stan frustracji, a dla pozostałych przeciwnie. Badanie i ocenianie przez sąd takich indywidualnych, subiektywnych odczuć przez pryzmat ogólnikowego, ale bardzo nieprzychylnego dla pozwanej wpisu, w celu ustalenia prawdziwości albo nieprawdziwości postawionych przez powódkę tez, byłoby pozbawione sensu, a wręcz niewykonalne.

Medium, w którym została zamieszczona wypowiedź powódki, miało potencjalnie nieograniczony zasięg. Użytkownikami portalu, na którym opublikowany został sporny wpis, nie byli przypadkowi odbiorcy, ale osoby o podobnych zainteresowaniach zawodowych co powódka, które szukały informacji na temat działalności pozwanej i które rozważały świadczenie pracy na jej rzecz. Z punktu widzenia pozwanej były to więc osoby, które nie powinny być odbiorcami wypowiedzi powódki. Pozwana wskazała, że jeden z potencjalnych pracowników, mający podjąć zatrudnienie jako przedstawiciel handlowy, zrezygnował z zawarcia umowy o pracę z powodu zapoznania się z negatywnymi wpisami na temat pozwanej na portalu internetowym. Takich przypadków, nieznanych pozwanej, mogło być więcej.

Powódka zdawała sobie sprawę z tego co pisze, a samo tłumaczenie się działaniem w emocjach nie usprawiedliwia jej czynu. Powinna ona przeanalizować ewentualne skutki, jakie może przynieść jej działanie. Wpis miał dla pozwanej negatywne konsekwencje w postaci złego postrzegania jej jako potencjalnego pracodawcy. Wystarczało przy tym samo narażenie pracodawcy na powstanie szkody. Powódka spornym wpisem naruszyła swój podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci dbania o dobro zakładu pracy, a naruszenie to miało postać winy umyślnej w postaci rażącego niedbalstwa.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 1) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od w/w wyroku wywiodła powódka, zaskarżając go w całości oraz zarzucając:

1) naruszenie art. 52 §1 pkt 1) k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności w zw. z art. 54 ust. 1 Konstytucji RP polegające na ich błędnej wykładni, której skutkiem było przyjęcie, że zamieszczenie w internecie opinii o pracodawcy, która to opinia nie wypełnia znamion przestępstwa zniesławienia ani znieważenia, stanowi przyczynę uzasadniającą dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę w sytuacji, gdy zachowanie takie stanowi wyraz realizacji prawa do wygłaszania własnych opinii,

2) naruszenie art. 233 §1 k.p.c. polegające na dowolnej, sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania ocenie zgromadzonego materiału dowodowego, czego konsekwencją było nieuzasadnione przyjęcie, że wpis powódki miał dla pozwanej negatywne konsekwencje, podczas gdy nie przeprowadzono dowodu, który potwierdziłby to.

W oparciu o te zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie jej do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach i zasądzenie od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługiwała na uwzględnienie. Nie było jednak podstaw do przywrócenia powódki do pracy u pozwanej.

Sąd Okręgowy nie stwierdził uchybień w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, które skutkowałyby nieważnością tego postępowania. Apelująca nie wskazywała na takie uchybienia.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełniło wymagania z art. 327¹ k.p.c. i pozwoliło na przeprowadzenie kontroli instancyjnej.

Zgodnie z art. 52 §1 pkt 1) k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to zachowanie, które spełnia łącznie trzy przesłanki:

- 1) jest bezprawne, tj. narusza przynajmniej jeden podstawowy obowiązek pracowniczy,
- 2) narusza interes pracodawcy, względnie przynajmniej zagraża temu interesowi, przy czym nie musi to być interes majątkowy,
- 3) jest zawinione, przy czym chodzi tu o winę umyślną albo przynajmniej rażące niedbalstwo.

Ocena, czy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, musi być dokonywana w granicach przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy. Jednocześnie, to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu (art. 6 k.c.) i wykazania (art. 232 k.p.c.), że podana w jego oświadczeniu przyczyna rzeczywiście wystąpiła oraz że spełniła ona w/w przesłanki uznania za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego.

Z oświadczenia pozwanej z 14 marca 2019 r. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia wynika (k. 10-11), że przyczyną zwolnienia jest internetowy wpis, który powódka zamieściła na portalu GoWork.pl w dniu 27 stycznia 2018 r. na temat pracodawcy. Wpis ten, opatrzony nickiem (...), brzmiał: „Nie polecam. Przestrzegam.

Brak szacunku dla pracownika totalny. Myślą, że kupią każdego”. Bezsporne było, że powódka zamieściła powyższy wpis i że dotyczył on pozwanej (jako pracodawcy). Powódka nie twierdziła zarazem, aby wpis ten nie był rzeczywistą przyczyną jej zwolnienia dyscyplinarnego. Rozważenia wymagało zatem, czy pozwana wykazała, iż jego zamieszczenie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (względnie obowiązków).

W oświadczeniu z 14 marca 2019 r. pozwana podała, że zachowanie powódki stanowiło przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy, co jest przejawem braku lojalności i naruszenia zasad współżycia społecznego. Wskazała także na obrażanie pracodawcy, przypisywanie mu cech poniżających go w opinii publicznej, powstanie i potęgowanie konfliktów w firmie, podważanie wiarygodności i renomy firmy na rynku, zniesławianie za pomocą środków masowego komunikowania się narażające na szkodę w mieniu pracodawcy oraz świadomość działania powódki. Pozwana powołała się na obowiązek powódki dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Już wstępnie należy stwierdzić, że kwalifikacja zachowania powódki jako zniesławiającego nie została potwierdzona w postępowaniu karnym, które umorzono z uwagi na brak ustawowych znamion czynu zabronionego (prawomocne postanowienie Sądu Rejonowego w Goleniowie z 1 sierpnia 2019 r. w sprawie II K 188/19; k. 25 akt tamtej sprawy).

Obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, wyrażony w art. 100 §2 pkt 4) k.p., ma bardzo szeroki zakres i obejmuje powinność dbania o mienie zakładu pracy oraz jego wartości niematerialne (np. uznaną markę, dobre imię czy renomę na rynku). Zarazem obowiązek ten można rozumieć jako zakaz szkodzenia i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie firmy stosownie do potrzeby i możliwości, także ponad zwykły obowiązek (np. przez pracę w godzinach nadliczbowych; zob. R. Sadlik, Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i skutki jego naruszenia, w: Monitor Prawa Pracy 2015/7). Sąd Najwyższy przyjmuje, że dbałość pracownika o dobro zakładu pracy to dbałość o zakład pracy rozumiany przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy (wyrok z 9 lutego 2006 r., II PK 160/05), ale jednocześnie wspólna wartość, „dobro” nie tylko pracodawcy, ale i zatrudnionych pracowników (wyrok z 2 października 2012 r., II PK 56/12). Szerokie ujęcie w/w obowiązku oznacza, że spoczywa on na pracowniku także w czasie, gdy nie świadczy on pracy na rzecz pracodawcy.

Z kolei obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 §2 pkt 6) k.p.) dotyczy norm o charakterze pozaprawnym, na które składają się normy moralne i dobre obyczaje (zob. red. K. Walczak, Komentarz do art. 100 k.p., w: Legalis).

Wpis powódki z 27 stycznia 2018 r. stanowił krytyczną wobec pracodawcy opinię dotyczącą relacji panujących w zakładzie pracy. Nie można jednak przyjąć, że sama w sobie krytyka pracodawcy stanowi naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy czy zasad współżycia społecznego. Zwróciła na to uwagę także pozwana, wskazując w oświadczeniu o zwolnieniu dyscyplinarnym na przekroczenie przez powódkę granic dozwolonej krytyki pracodawcy.

W orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik ma prawo do krytyki pracodawcy, która powinna być jednak wyrażana w stosownej formie i z zachowaniem określonych granic (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2014 r., I PK 187/13). Skoro tak, nie można uznać, że działanie pracownika w granicach dozwolonej krytyki jest bezprawne, a więc że narusza ono podstawowe obowiązki pracownicze takie jak obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy czy obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Co do granic dozwolonej krytyki wskazać należy na wyrok Sądu Najwyższego z 18 lipca 2012 r., I PK 44/12, w którego uzasadnieniu wyjaśniono, że nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna mieścić się w ramach porządku prawnego i cechować odpowiednią formą wypowiedzi, nie dezorganizować pracy i umożliwiać normalne funkcjonowanie zakładu pracy i realizację jego zadań (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 lipca 2012 r., I PK 44/12).

Sporny wpis powódki nie przekroczył granic dozwolonej krytyki pracodawcy w w/w rozumieniu. Wyżej wskazano już, że zachowanie powódki nie zostało zakwalifikowane jako przestępstwo zniesławienia. Wpis nie był też obraźliwy (poniżający) dla pozwanej jako dla pracodawcy. Treść wpisu nie była wulgarna. To, że opinia powódki była negatywna,

nie oznacza przekroczenia granic krytyki. Miejsce dokonania wpisu – powszechnie dostępna strona internetowa – nie miało istotnego znaczenia, zważywszy że wpis był tylko jeden, był krótki, nie był obraźliwy, nie opisywał konkretnych zdarzeń czy osób, a powódka nie poinformowała nikogo o jego zamieszczeniu (jak zeznała – k. 95 v.).

Nawet jednak gdyby hipotetycznie uznać, że powódka przekroczyła granice dozwolonej krytyki, naruszając tym samym obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego (nie popełniając jednak przestępstwa), nie prowadzi to automatycznie do wniosku, iż dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nadal bowiem aktualne pozostaje stwierdzenie Sądu Najwyższego, że zwolnienie dyscyplinarne jest uzasadnione tylko w przypadku rażącego przekroczenia dopuszczalnych granic krytyki pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28 marca 2017 r., II PK 18/16). Istotne jest zatem to, czy spełnione zostały pozostałe przesłanki kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu Okręgowego zachowanie powódki nie zagroziło interesom pozwanej, a tym bardziej ich nie naruszyło – a w każdym razie pozwana nie wykazała takiego zagrożenia/naruszenia. Sąd drugiej instancji uwzględnił przy tym, że niekoniecznie musiało chodzić tu o interesy majątkowe (materialne) pozwanej. Tym niemniej sama pozwana w oświadczeniu z 14 marca 2019 r. powołała się na narażenie na szkodę w mieniu, którego jednak nie wykazała. Brak też podstaw do przyjęcia, że dokonany przez powódkę wpis miał jakiegokolwiek przełożenie na funkcjonowanie zakładu pracy, w szczególności, że powodował lub potęgował konflikty w firmie (co zarzuciła pozwana). Jeden, krótki i anonimowy wpis na portalu służącym do – w założeniu swobodnej – wymiany opinii o pracodawcach nie mógł wywołać takich efektów. Zeznania pozwanej odnośnie osoby, która rzekomo ubiegała się zatrudnienie u niej na stanowisku przedstawiciela handlowego, a zrezygnowała na podstawie wpisów w internecie, oraz na temat osoby, która rzekomo chciała wypożyczyć u pozwanej samochód, ale zrezygnowała powołując się na wpisy w internecie (k. 100), nie wskazują – nawet gdyby dać im wiarę (choć nie zostały poparte innymi dowodami) – że w/w osoby zrezygnowały wskutek wpisu powódki. Nie przekonuje zresztą, aby ktokolwiek poważnie zastanawiający się nad pracą u pozwanej czy zawarciem z nią jakiegokolwiek umowy kierował się anonimowym, krótkim wpisem na portalu internetowym (jeśliby w ogóle go dostrzegł; w tym zakresie uzasadniony był apelacyjny zarzut naruszenia art. 233 §1 k.p.c.). Pozwana podniosła, że sądziła, iż wpis powódki jest elementem działań prowadzonych przeciwko niej przez konkurencję (k. 99-100), ale ostatecznie tego nie stwierdzono. Zarzut pozwanej, że powódka działała z wykorzystaniem środka masowego komunikowania się jest o tyle chybiony, iż właśnie łatwość i powszechność wyrażania opinii w internecie skłania do traktowania ich z rezerwą. Z zeznań pozwanej wynika zresztą, że zapomniała ona o sprawie wpisu i dopiero wiadomość powódki przysłana na początku 2019 r. przypomniała jej o niej (k. 100). Nie można więc twierdzić, że wpis powódki wywołał dla pozwanej jakieś konsekwencje.

Sąd drugiej instancji uwzględnił, że pozwana zgłosiła wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków m.in. na okoliczność naruszenia jej interesu (k. 34), który został oddalony przez Sąd Rejonowy (k. 95). Nie było jednak podstaw do uznania, że w ten sposób pozwanej uniemożliwiono wykazanie w/w okoliczności. Sąd drugiej instancji podkreśla, że dowody przeprowadza się celem wykazania określonych twierdzeń. Tymczasem nawet omówione wyżej zeznania pozwanej nie wskazują, w jaki sposób powódka naruszyła lub zagroziła jej interesowi. Także w odpowiedzi na pozew, w której sformułowano w/w wnioski dowodowe na okoliczność naruszonego (a więc nie zagrożonego) interesu pracodawcy (k. 34), pozwana nie potrafiła sprecyzować, o jakie konkretnie naruszenie chodzi. Pozwana powołała się na szkodę materialną związaną z czynnościami kancelarii prawnej (k. 37), ale te przecież nie wynikały z zachowania powódki, lecz z reakcji pozwanej na nie. Ponadto pozwana wskazała na szkodę niematerialną w postaci naruszenia dobrego imienia (k. 37), ale również z tym twierdzeniem nie powiązała jakichkolwiek konkretnych dowodów.

W świetle powyższego, a zatem braku bezprawności zachowania powódki oraz braku naruszenia/zagrożenia interesów pozwanej, traciły na znaczeniu zeznania powódki, iż celem jej działania było ostrzeżenie potencjalnych pracowników (k. 95v, k. 96), na który to cel wskazuje zresztą jednoznacznie treść wpisu, oraz to, iż powódka ewidentnie starała się nawiązać do wpisu z 2017 r. dokonanego przez inną osobę (użycie tego samego nicka i podobna treść wpisów). Jednocześnie zaznaczyć trzeba, że winę jako przesłankę uznania zachowania pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, odnosić należy nie tylko do zagrożenia/naruszenia interesów pracodawcy

(świadomość, że zachowanie może wywołać taki skutek), ale także do naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego (świadomość, że zachowanie stanowi naruszenie takiego obowiązku). W sytuacji, gdy pracownik – jak powódka – formułuje swoją wypowiedź w sposób stonowany (jak na warunki wypowiedzi internetowych), niewulgarny, bez zniesławiania czy znieważania pracodawcy, trudno przypisać mu co najmniej rażąco niedbałe podejście do podstawowych obowiązków pracowniczych – przy uwzględnieniu, że pracownik ma prawo do krytyki pracodawcy. Jak przyjmuje się w orzecznictwie, wina nieumyślna w postaci niedbalstwa polega na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć. Rażący charakter niedbalstwa przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków (zob. np. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z 7 października 2020 r., II PK 134/19, i cytowane tam orzecznictwo). Takiego lekceważącego podejścia powódki do jej podstawowych obowiązków pracowniczych nie można przypisać, tym bardziej, że – jak wynika z jej zeznań – działała pod wpływem emocji (k. 95v).

Reasumując, nie zostały spełnione łącznie wszystkie przesłanki uznania zachowania powódki za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1) k.p. było więc bezprawne. Sąd Okręgowy nie podzielił przeciwnego stanowiska sądu pierwszej instancji.

Na marginesie, to w istocie działania pozwanej spowodowały „upublicznienie” wpisu powódki, który w normalnym toku czynności byłby już najpewniej zapomniany, tym bardziej, że został usunięty (co ustalił Sąd Rejonowy). Nie może zaś obciążać powódki to, jak na wpis przez nią zamieszczony zareagowała pozwana.

Apelacyjny zarzut naruszenia art. 52 §1 pkt 1) k.p. okazał się zasadny, choć Sąd Okręgowy nie w pełni podzielił jego uzasadnienie. To, że Sąd Rejonowy zawiesił postępowanie do czasu zakończenia sprawy karnej prowadzonej przeciwko powódce nie oznaczało, iż – skoro nie stwierdzono przestępstwa – powinien następnie uwzględnić powództwo. Treść oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie dotyczyła wyłącznie zniesławienia. Nie można też przyjąć, że tylko w przypadku zniesławienia czy znieważenia pracodawcy przez pracownika dochodzi do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, na co wskazano już wyżej.

Zgodnie z 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.

Stosownie do art. 56 §2 k.p. przepisy art. 45 §2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio. W myśl art. 45 §2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Zgodnie z art. 45 §3 k.p. przepisu art. 45 §2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Stosownie do art. 177 §1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Powódka domagała się przywrócenia do pracy. Bezsporne było, że w dniu złożenia jej bezprawnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powódka była w ciąży. Tym samym powódka była objęta szczególną ochroną z art. 177 k.p., a zatem sąd pracy nie mógł zastosować art. 56 §2 k.p. w zw. z art. 45 §2 k.p. i zasądzić odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy (z uwagi na niemożliwość/niecelowość przywrócenia).

Nie można jednak pomijać, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony. Okres, na który zawarto umowę, trwał od 17 kwietnia 2018 r. do 16 kwietnia 2020 r. (zob. umowa z 16 kwietnia 2018 r. - k.

7). Sąd Okręgowy orzekł już więc po upływie okresu, na jaki zawarto umowę (bezprawnie rozwiązana), co musiał uwzględnić zgodnie z art. 316 §1 k.p.c.

W tej sytuacji zastosowanie znajdował art. 59 k.p., zgodnie z którym w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

Z zestawienia art. 56 §1 k.p. i art. 59 k.p. płynie wniosek, że pracownikowi zatrudnionemu na czas określony przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, ale jeśli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać (co nastąpiło w rozpoznawanej sprawie), to sąd nie może orzec o przywróceniu do pracy (choćby takie było żądanie pracownika), lecz jedynie o odszkodowaniu – i to niezależnie od korzystania przez pracownika ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem/rozwiązaniem umowy o pracę. Przepis art. 59 k.p. stanowi przepis szczególny, a jego treść jest jednoznaczna.

Również w doktrynie wskazuje się, że w przypadku wadliwego rozwiązania przez pracodawcę terminowej umowy o pracę w trybie natychmiastowym, możliwość wyboru alternatywnego roszczenia zostaje wyłączona, gdy w chwili orzekania przez sąd w przedmiocie złożonego przez pracownika powództwa upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W takiej sytuacji pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 zd. 2 w zw. z art. 59 k.p.; zob. red. K. Walczak, Komentarz do 59 k.p., w: Legalis).

Z kolei z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2016 r., I PK 15/15, wynika, że jedynie w przypadku, gdy nie doszło jeszcze do upływu terminu, na jaki strony zawarły umowę o pracę na czas określony, sąd zasadniczo ma obowiązek przywrócenia do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (o ile nie nastąpiło ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy).

Choć zatem Sąd Okręgowy uznał powództwo za uzasadnione co do zasady, to nie mógł przywrócić powódki do pracy u pozwanej, lecz jedynie zasądzić odszkodowanie – w wysokości określonej w art. 58 k.p. Zgodnie z tym przepisem odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Umowa o pracę na czas określony miała obowiązywać aż do 16 kwietnia 2020 r., dlatego też powódce należało się odszkodowanie jedynie za okres wypowiedzenia wynoszący miesiąc (art. 36 §1 pkt 2) k.p.). Odszkodowanie ustalono w kwocie 3 063 zł brutto, stanowiącej miesięczne wynagrodzenie za pracę powódki wynikające z umowy o pracę (k. 7), przy uwzględnieniu §2 ust. 1 pkt 2) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy w zw. z §15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Na marginesie, żądanie przywrócenia do pracy było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p.), skoro powódka w toku postępowania przed Sądem Rejonowym wskazała, iż nie chce kontynuować zatrudnienia u pozwanej (k. 97). Sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa występuje wtedy, gdy ktoś korzysta ze swego prawa wbrew celowi, jakiemu ma ono służyć (zob. red. A. Sobczyk, Komentarz do art. 8 k.p. w: Legalis).

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy – na podstawie art. 386 §1 k.p.c. i w/w przepisów – zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I i zasądził od pozwanej na rzecz powódki 3 063 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (pkt 1 wyroku).

Konsekwencją zmiany rozstrzygnięcia co do istoty sprawy była konieczność zmiany rozstrzygnięcia zawartego w punkcie II zaskarżonego wyroku, o czym orzeczono na podstawie art. 386 §1 k.p.c. w zw. z art. 397 §3 k.p.c. oraz w zw. z art. 98 §1, 3, 4 k.p.c., art. 99 k.p.c. i §9 ust. 1 pkt 1) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (pkt 2 wyroku).

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 §1, 3 i 4 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz §9 ust. 1 pkt 1) i §10 ust. 1 pkt 1) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (pkt 3 wyroku).

Małgorzata Kuźniacka-Praszczyk Mirosław Major Agnieszka Szymanowska-Chwirot