

sygn. akt VII Pa 18/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Zbigniew Szczuka (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 kwietnia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną (...) S.A. z siedzibą
w W.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 listopada 2016 r., sygn. akt VI P 409/15

1. oddała apelację;

2. zasądza od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W.

na rzecz powódki M. S. kwotę 135,00 zł (sto trzydzieści pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka (spr.)

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 listopada 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ

w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie 1 przywrócił powódkę M. S. do pracy u
pozwanego (...) S.A.

w W. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy i płacy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy w terminie
7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku Sądu. W punkcie 2 wyroku Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz
powódki kwotę 11090,00 złotych tytułem zwrotu opłaty od pozwu oraz kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w sprawie (k. 221 a. s.).

Sąd Rejonowy ustalił, że M. S. była zatrudniona w (...) S.A.

z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 29 maja 2012 r. w pełnym wymiarze czasu
pracy na stanowisku dyrektora biura zarządu. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
wynosiło 18482,64 złotych brutto miesięcznie. Ponadto, powódkę z pozwaną łączyła umowa o zakazie konkurencji po

ustaniu stosunku pracy z dnia 31 marca 2014 r. Od dnia 1 listopada 2014 r. prezes zarządu (...) S.A., udzielił powódce urlopu bezpłatnego

na czas wykonywania pracy na stanowisku pełnomocnika zarządu ds. korporacyjnych w nowopowstałej spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. Do pracy w (...) S.A. powódka powróciła w październiku 2015 r. W czasie, gdy powódka rozpoczęła pracę w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., spółka była nowopowstałym podmiotem, (...) S.A. podjęła decyzję o przekazaniu części usług wcześniej obsługiwanych przez nią i inne podmioty spółce (...). Wykonywanie usług polegało na obsłudze urządzeń wyświetlających informacje na dworcach oraz megafonów. Realizacją tej usługi zajmowało się około 400 pracowników zatrudnionych przez różne spółki. J. M. (1) – ówczesny prezes zarządu (...) chcąc zrealizować powierzone mu zadanie, pismem z dnia 27 lipca 2015 r. wystąpił do (...) o wskazanie następujących informacji: nazw firm oraz danych teleadresowych, z którymi (...) zawarła umowę o współpracy na usługę wygłaszania komunikatów megafonowych oraz udostępnienie kopii zawartych umów, udostępnienie danych dotyczących warunków na jakich zatrudnieni są obecnie w (...) pracownicy świadczący przedmiotowe usługi.

W odpowiedzi na pismo prezesa zarządu (...), pismem z dnia 30 lipca 2015 r. pozwana (...) wskazała, iż informację, o które wniesiono zapytanie nie mogą zostać ujawnione podmiotom trzecim, ponieważ są tajemnicą przedsiębiorstwa i zawierają dane osobowe. J. M. (1) odbywał spotkania z przedstawicielami (...), jednak utrudniano mu uzyskanie potrzebnych danych. Pozwana (...) wskazała, żeby prezes (...) przygotował ponowne pismo w tej sprawie. W związku z powyższym J. M. (1) wydał powódce polecenie przesłania pisma z prośbą o przekazanie wskazanych w piśmie z dnia 27 lipca 2015 r. informacji. Powódka w dniu 17 sierpnia 2015 r. wystosowała wiadomość e-mail do pracowników Zakładów (...) – dyrektora biura zarządu

i kontroli (...) z załącznikiem w postaci pisma z dnia 17 sierpnia 2015 r., podpisanego przez prezesa zarządu (...) J. M. (1) oraz członka zarządu D. M.. Powódka pod treścią e-maila podpisała się jako „pełnomocnik zarządu ds. korporacyjnych”. Pismo z dnia 17 sierpnia 2015 r. zawierało tożsamą prośbę, jak pismo z dnia 30 lipca 2015 r. Wysłanie przez powódkę wiadomości e-maila o ww. treści zostało potraktowane przez (...) jako próba wyłudzenia informacji niejawnych. W biurze bezpieczeństwa informacji i spraw obronnych rozpoczęła się procedura wyjaśniająca zaistniałą sytuację. Po zakończeniu procedury wyjaśniającej D. C. (1) – pełnomocnik systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji wystosował za pośrednictwem D. B. – pełnomocnika ds. bezpieczeństwa korporacyjnego pismo z dnia 10 września 2015 r. do A. W. – prezesa zarządu (...). W piśmie podkreślono brak zasadności udostępnienia przedmiotowych danych, a także możliwość wprowadzenia w błąd adresatów wiadomości z uwagi na fakt, iż M. S. była do niedawna dyrektorem biura w (...), jak również z uwagi na lakoniczny podpis pod treścią e-maila – nie podając nazwy spółki, w której pełni funkcję. Sytuację określono jako próbę wyłudzenia informacji dotyczących (...), wskazano na powołanie się przez (...)

na nieistniejącą umowę o poufności oraz argumentowanie wniosku o informację potrzebną do sporządzenia dokumentu, który już został sporządzony. (...) podkreśliła, iż poza oczywistym faktem braku zasadności udostępniania danych, zakres żądanych informacji wzbudza poważne zastrzeżenia, w szczególności w odniesieniu do danych osobowych,

co do których nie ma przesłanki legalności ich udostępnienia, a także w odniesieniu do danych dotyczących umów cywilnoprawnych zawartych przez Zakłady (...) z podmiotami zewnętrznymi, które to dane stanowią tajemnicę handlową, a zatem również tajemnicę przedsiębiorcy spółki. 19 Zakładów (...) udzieliło odpowiedzi (...), w tym 18 Zakładów przekazało informacje, a jeden Zakład zadeklarował gotowość przekazania informacji. W dniu 22 października 2015 r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał utratę zaufania do powódki jako osoby odpowiedniej do zajmowania kierowniczego stanowiska w spółce i dbającej o dobre imię pracodawcy oraz naruszenie przez nią zasad współżycia społecznego, co do przestrzegania których jest obowiązana na podstawie art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Pozwana wskazała, iż utrata zaufania do powódki została spowodowana faktem, iż w dniu 17 sierpnia 2015 r. wbrew przyjętym zasadom obowiązującym w grupie kapitałowej pracodawcy i wbrew stanowisku spółki, powódka zażądała bezpośrednio od zakładów linii kolejowych informacji poufnych dotyczących szczegółowych danych o kontraktach handlowych zawartych

z podmiotami trzecimi, które to mogą być objęte tajemnicą handlową i które podmiot trzeci, jakim jest (...), nie ma prawa posiadać. Z kolei naruszenie zasad współzycia społecznego w ocenie pracodawcy polegało na tym, iż zachowanie powódki w stosunku do innych pracowników jest niezyczliwe i wręcz obraźliwe, a przede wszystkim nie stwarza dobrej atmosfery w pracy. Pozwana opisała również sytuacje, w których jej zdaniem powódka dopuściła się naruszenia zasad współzycia społecznego.

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd I instancji na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych i aktach osobowych w zakresie opisanym powyżej oraz na podstawie zeznań świadków: J. M. (1), R. W., D. C. (1), M. W. oraz w częściowym zakresie na podstawie zeznań D. B., a także na podstawie zeznań powódki. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom ww. świadków, bowiem były logiczne i spójne. J. M. (1) – ówczesny prezes zarządu (...) zeznał na temat okoliczności żądania przez spółkę danych niezbędnych do realizacji usługi obsługi urządzeń megafonowych. Sąd I instancji dał wiarę również zeznaniom R. W., którego przełożoną była powódka. Świadek zeznał, iż powódka nie była osobą konfliktową, lecz wymagającą. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadka, bowiem jako bezpośredni współpracownik powódki posiadał wiedzę na temat jej stosunku do pozostałych pracowników. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania D. C. (1), gdyż przedstawiony przez świadka opis wyglądu załączonego do wiadomości e-mail z dnia 17 sierpnia 2015 r. pisma zarządu (...) korespondował z przedmiotową wiadomością e-mail i załącznikiem do niej. Ponadto świadek zeznał, iż brak było podstaw, aby przypuszczać, że powódka wysyłając e-maila występowała jako pracownik (...) S.A. Podstawę ustaleń faktycznych Sądu I instancji stanowiły również zeznania M. W.. Świadek podkreśliła, iż powódka jest wymagającą przełożoną, zeznając również,

że powódka podejmowała działania, aby zintegrować pracowników. M. W. wskazała także, że T. B. nie wykonywał swoich obowiązków służbowych należycie i przerzucał na innych pracowników swoje zadania. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom D. B. w zakresie przebiegu procedury badania próby wyłudzenia danych przez powódkę, bowiem jako pełnomocnik zarządu ds. bezpieczeństwa korporacyjnego nadzorował biuro bezpieczeństwa informacji i miał wiedzę na temat zasad dokonywania czynności wyjaśniających. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powódki, bowiem były one logiczne i spójne oraz korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Powódka zeznała co do okoliczności wysłania e-maila z dnia 17 sierpnia 2015 r. oraz swoich relacji z innymi współpracownikami. Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do odmowy wiarygodności zeznaniom powódki.

Podstawy ustaleń faktycznych Sądu I instancji nie stanowiły zeznania K. G., A. D., M. J. oraz M. G. (1). Świadek K. G. zeznał, iż nie miał kontaktów służbowych z powódką, podkreślając jedynie - jako członek Rady Nadzorczej (...) -, iż wysłanie takiego rodzaju

e-maila nie powinno mieć miejsca. Natomiast świadek M. G. (1) w momencie rozwiązania z powódką umowy o pracę nie pracowała u pozwanej i nie posiadała wiedzy

co do przyczyn zakończenia z powódką stosunku pracy. Świadek A. D. również nie posiadała wiedzy co do przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę. Z kolei świadek M. J. jako pracownik działu kadr wręczając powódce dokument rozwiązujący

z nią umowę o pracę, nie znała przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, a o fakcie wystosowania przez powódkę wiadomości e-mail z dnia 17 sierpnia 2015 r. i dalszym przebiegu zdarzeń wiedziała jedynie z relacji D. B..

Podstawy ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego nie stanowiły także zeznania świadków E. B. (1), I. G. oraz A. N..

Świadek A. N. od maja 2014 r. przebywała na urlopie wychowawczym i nie wiedziała, z jakich przyczyn rozwiązano z powódką umowę o pracę, podobnie jak I. G., która przebywała na urlopie wychowawczym od końca 2013 r. Natomiast

świadek E. B. (1) również nie znała przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wskazując jedynie, że powódka „traktowała ją dobrze”. Podstawy ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego nie mogły stanowić również zeznania E. B. (2).

Świadek nie znała przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, zeznając, iż jej konflikt z powódką rozpoczął się w 2012 r., a w (...) pracowała do dnia 31 października 2014 r. W następstwie dalszych ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy, kwestia konfliktu powódki z E. B. (2) nie miała znaczenia dla przedmiotowego postępowania z uwagi na długi okres czasu pomiędzy wystąpieniem konfliktu a rozwiązaniem z powódką umowy

o pracę. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom M. G. (2) oraz T. B.. Świadek M. G. (2) zeznała o złym traktowaniu przez powódkę współpracowników, jako przykład podając działania uniemożliwiające A. N. przejście do innego działu pozwanej, co nie zostało wykazane w dalszym toku postępowania dowodowego. Sąd I instancji również nie dał wiary T. B. – zastępcy powódki w zakresie, iż pozostawała z nim w konflikcie. Zeznania świadka nie korespondowały z zeznaniami M. W. oraz powódki, które potwierdziły, iż T. B. nie wywiązywał się należycie ze swoich obowiązków, dlatego powódka miała uwagi co do jego pracy. Wobec powyższego Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do przyznania waloru wiarygodności zeznaniom świadka.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd I instancji uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie w ocenie Sądu I instancji rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie

o przysługującym powódce prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako jedną

z dwóch przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana wskazała utratę zaufania do powódki, której przyczyną było jej zachowanie polegające przede wszystkim na wysłaniu wiadomości e-mail z dnia 17 sierpnia 2015 r. do (...) z prośbą o udostępnienie danych. W ocenie Sądu I instancji wskazanej przez pracodawcę przyczyny w postaci utraty zaufania do powódki nie można uznać za uzasadnioną. Zdaniem Sądu zachowanie powódki poprzez wysłanie przedmiotowego maila w dniu 17 sierpnia 2015 r. nie nosi znamion naganności oraz nie znajduje oparcia w przesłankach natury obiektywnej, a jest skutkiem subiektywnych uprzedzeń zarządu (...) do powódki. Powódka przyznała, iż e-mail został przez nią wysłany, jednak czynność tą poprzedzały ustalenia prowadzone między członkami zarządu (...) a przedstawicielami (...), gdzie powódka nie brała udziału w tych uzgodnieniach. Załącznik do e-maila w postaci pisma z dnia 17 sierpnia 2015 r., podpisanego przez J. M. (1) oraz D. M. – dwóch członków zarządu, zostało sporządzone na firmowym papierze (...). Powódka wysłała e-mail ze służbowej skrzynki mailowej, będącej własnością (...), użytkowanej przez powódkę. Strona pozwana podnosiła, iż działanie powódki stanowiło próbę wyłudzenia danych, bowiem wysyłając e-maila nie podpisała się pełną nazwą stanowiska, co mogło wprowadzać w błąd adresatów wiadomości. W ocenie Sądu Rejonowego taka argumentacja nie zasługuje

na uwzględnienie. Pozwana nie przedstawiła powódce formalnego zarzutu próby wyłudzenia danych, a uznając, iż działanie powódki było rażąco naganne – nawet nie zwróciła się do zarządu (...), iż takie zdarzenie miało miejsce. W toku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd I instancji nie ustalał, czy spółka (...) łączyła umowa o poufności i jakie są zasady przekazywania danych wrażliwych, jednak trudno przypisać powódce odpowiedzialność za prośbę o udostępnienie danych. Powódka jedynie przekazała pismo, nie będąc jego autorem i nie podpisując się pod jego treścią. W treści wiadomości e-mail wyraźnie zaznaczyła, iż nie wnosi o informację sama, posługując się słownictwem w liczbie mnogiej, a z załącznika jednoznacznie wynikało,

iż to zarząd wnosi o udostępnienie danych. Zdaniem Sądu Rejonowego powódka wykonywała jedynie polecenie przełożonych i to nie w jej gestii należało dbanie o to, by nie była kojarzona z (...). Skoro (...) zdecydowała się delegować powódkę do pracy w (...), a wciąż pozostawała jej pracodawcą, to nielogicznym się wydaje zarzut wprowadzania w błąd adresatów e-maila. Powódka zajmując w (...) kierownicze stanowisko mogła być wciąż utożsamiana z tą spółką, jednak pracodawca nie podjął żadnych działań informujących pracowników o przeniesieniu powódki. Powódka użyła w treści e-maila słowa „prosimy”, więc nie budzi wątpliwości, iż utożsamiała się z pismem (...), a przede wszystkim ze stanowiskiem osób, które pismo zawierające przedmiotową prośbę podpisały. Sąd Rejonowy zważył, że wskazana przez pracodawcę

w punkcie 1 wypowiedzenia przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nierzeczywista,

a ponadto jest oparta na podstawie subiektywnych uprzedzeń członków zarządu (...). J. M. (1) – prezes zarządu (...) zeznał, iż po zmianie składu osobowego zarządu (...), musiał relacjonować działania powódki i odczuł zmianę nastawienia zarządu do powódki. Zdaniem Sądu Rejonowego zdarzenie to znalazło odzwierciedlenie również w zarzucie wyłudzenia przez powódkę danych, co tym bardziej wydaje się pozorne z uwagi na fakt, iż powódka przebywała wówczas na urlopie bezpłatnym w (...) i realizowała jedynie polecenia przełożonych w (...). Podkreślenia wymaga również, iż pracownicy (...) odbywali szkolenie w zakresie ochrony danych osobowych, więc w przypadku wątpliwości co do zasadności takiego żądania, powinni podjąć stosowne działania. Jednak, jak wynika z raportu przygotowanego przez D. C. (1), żaden z adresatów e-maila nie wskazał na jakiegokolwiek naruszenie, a wręcz przeciwnie, ponieważ 18 spośród 23 Zakładów (...) udzieliło niepełnych informacji odpowiadając na e-mail wystosowany przez powódkę. Odstąpienie przez pozwaną od rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie należy traktować jako przywilej. W ocenie Sądu Rejonowego twierdzenia strony pozwanej są jedynie insynuacjami, które nie zostały poparte żadnymi dowodami. Również zastosowanie przez pracodawcę 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia nie należy do kategorii uprzywilejowania, a jest uprawnieniem powódki przyznanym przez pracodawcę w porozumieniu stanowiącym załącznik do umowy o pracę.

Odnosząc się do drugiej przyczyny wskazanej przez pracodawcę w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – naruszenia przez powódkę zasad współzycia społecznego, Sąd I instancji doszedł do przekonania, że przyczyna ta jest nieaktualna. Pracodawca wskazał szereg okoliczności, które wskazywałyby na naruszenie przez powódkę zasad współzycia społecznego. Powoływane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę – m.in. konflikty z E. B. (2) i E. B. (1) są datowane przez pozwaną na sierpień 2014 r. W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie ma temporalnej dowolności w wypowiedzeniu umowy o pracę i nie może sięgać daleko wstecz „przypominając sobie” nagle o różnych sytuacjach świadczących o nagannym zachowaniu pracownika. Sąd I instancji doszedł do wniosku, że ww. przyczyny nie spełniają waloru adekwatnego związku czasowo – przyczynowego i nie można uznać je za zasadne. Dwie okoliczności wskazane w punkcie drugim, tzn. wystosowanie przez powódkę korespondencji e-mail do J. M. (2) – dyrektora biura zarządu i kontroli (...) oraz pisma do K. G. – Przewodniczącego Rady Nadzorczej (...) były datowane na sierpień 2015 r. Nie było zależności służbowej w (...) w momencie rozpoczęcia pracy pomiędzy powódką a J. M. (2). W ocenie Sądu I instancji jakość pracy świadczonej na rzecz innego pracodawcy, będącego osobnym podmiotem gospodarczym nie powinna podlegać ocenie innego pracodawcy i być podstawą do wypowiedzenia przez niego umowy o pracę. Z kolei pismo skierowane do K. G. nie miało na celu wprowadzenia napięć ani konfliktów wśród współpracowników. Powódka chciała jedynie wskazać na długotrwałe skierowane przeciwko niej działania przekładające się na negatywną atmosferę w pracy i nie wpływające korzystnie na jej wizerunek jako pracownika. W ocenie Sądu I instancji ww. zachowań powódki nie można uznać za naruszające zasady współzycia społecznego, a tym samym uzasadniających wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Mając na uwadze przeprowadzone rozważania Sąd I instancji uznał, iż pozwana niezasadnie wypowiedziała powódce umowę o pracę na czas nieokreślony. W realiach niniejszej sprawy Sąd Rejonowy uznał za celowe przywrócenie powódki do pracy

na poprzednich warunkach pracy i płacy. Sąd I instancji doszedł do przekonania, że przywrócenie powódki do pracy nie będzie wiązać się z koniecznością zwolnienia innych dobrze pracujących pracowników bądź tworzenia specjalnie przeznaczonych stanowiska pracy, co wiązałoby się ze znacznym kosztem po stronie pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego przywrócenie powódki do pracy nie stoi więc w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a restytucja rozwiązanego pomiędzy stronami stosunku pracy jest realnie możliwa do wykonania. Sąd I instancji miał także na uwadze, iż pracodawca rozwiązujący z pracownikiem stosunek pracy musi liczyć się z tym, że w przypadku wniesienia przez pracownika odwołania i niekorzystnego dla pracodawcy wyroku, będzie on zmuszony do przywrócenia pracownika na poprzednie stanowisko pracy, a nawet dokonania w tym celu stosownej reorganizacji i przesunięć w zakresie obsady kadrowej.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności za wynik sprawy, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd I instancji zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00 złotych obejmującą koszty zastępstwa procesowego ustalone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oraz kwotę 11090,00 złotych tytułem zwrotu opłaty od pozwu ustalonej na podstawie

art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (k. 227-240 a. s.).

W dniu 27 grudnia 2016 r. pozwana wywiodła apelację zaskarżając powyższy wyrok w całości oraz zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji, gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w sposób jednoznaczny wynika, że powódka, mając wiedzę o procedurach obowiązujących w spółce (...) z racji zajmowanego stanowiska Dyrektora Biura Zarządu, w sposób rażąco naruszyła obowiązek lojalności wobec pracodawcy, dbałości o dobro zakładu pracy oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
2. art. 100 § 2 pkt 6 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w sposób jednoznaczny wynika, że powódka naruszała zasady współzycia społecznego w stosunku do podległych jej pracowników już w 2014 r.;
3. art. 30 ust. 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę było nieuzasadnione;
4. art. 45 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie, a w konsekwencji uwzględnienie żądania powódki o przywrócenie do pracy w sytuacji, gdy zachodziły przesłanki niecelowości i niemożliwości przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowe stanowisko Dyrektora Biura Zarządu, które jest stanowiskiem kluczowym w pozwanej spółce;
5. art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, pomimo, iż w okolicznościach sprawy żądanie przez powódkę przywrócenia do pracy w sytuacji naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych – pomimo zajmowania u pozwanego jednego z najwyższych stanowisk kierowniczych – stanowi nadużycie prawa podmiotowego i jako takie nie może korzystać z ochrony;

Pozwana również poczyniła zarzut naruszenia prawa procesowego, tj.:

1. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd I instancji okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy i w konsekwencji nie przeprowadzenie na te okoliczności dowodów,
2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:
 - przekroczenie zakresu swobodnej oceny dowodów i dokonanie jednostronnej oceny dowodu w postaci raportu z dnia 10 września 2015 r. przygotowanego przez D. C. (1) na niekorzyść strony pozwanej, a w konsekwencji przyjęcie, iż wysłanie przez powódkę maila z dnia 17 sierpnia 2015 r. do Dyrektorów Zakładów (...) w sprawie przekazania spółce (...) informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorcy (...), pomimo wcześniejszej kategorycznej odmowy ze strony (...), nie uzasadniało utraty przez (...) zaufania do powódki;
 - dokonanie sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a także pobieżnej oceny istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy części materiału dowodowego, tj.:

- maila powódki z dnia 8 sierpnia 2014 r.,
- notatki służbowej z dnia 13 sierpnia 2014 r. autorstwa pani E. B. (2),
- notatki służbowej z dnia 13 sierpnia 2014 r. autorstwa pana D. B.,
- pisma E. B. (2) do D. B. z dnia 14 sierpnia 2014 r.,
- pisma powódki z dnia 18 sierpnia 2014 r.,
- notatki służbowej z dnia 10 października 2014 r. autorstwa pana Z. B.,
- notatki służbowej z dnia 29 sierpnia 2014 r. autorstwa pana Z. B.,
- korespondencji powódki adresowanej do pani J. M. (2) z dnia 23 sierpnia 2015 r.,
- korespondencji powódki adresowanej do K. G. z dnia 31 sierpnia 2015 r.

a w konsekwencji wyciągnięcie nieuprawnionych, błędnych wniosków, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu przez powódkę umowy o pracę za wypowiedzeniem – tj. naruszenie zasad współżycia społecznego z uwagi na opisane przez pracodawcę okoliczności jest nieaktualne,

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, przejawiające się w odmowie uznania wiarygodności i mocy dowodowej zeznań świadków:

- M. J. jedynie dlatego, iż w przekonaniu Sądu I instancji nie знаła ona przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, podczas gdy z jej zeznań wynika, iż posiada taką wiedzę, a ponadto ma również wiedzę na temat konfliktów powódki z innymi pracownikami;

- E. B. (2), ponieważ zdaniem Sądu I instancji kwestia jej konfliktu z powódką nie miała znaczenia dla przedmiotowego postępowania, podczas gdy wyjaśnienie kwestii konfliktów powódki ze współpracownikami ma kluczowe znaczenie w rozpatrywanej sprawie, gdyż fakt naruszenia przez M. S. zasad współżycia społecznego był jednym z powodów przeniesienia jej do pracy w spółce (...), a następnie rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem;

- A. N., ponieważ zdaniem Sądu I instancji nie знаła przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, podczas gdy jej zeznania dotyczące konfliktu powódki z pracownikami potwierdzają zarzut naruszenia przez powódkę zasad współżycia społecznego, który był jednym z powodów rozwiązania z powódka umowy o pracę za wypowiedzeniem, a dodatkowo brak wiedzy o przyczynach zwolnienia powódki nie dyskwalifikuje zeznań świadka w zakresie samych okoliczności dotyczących zachowania powódki w miejscu pracy;

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodu, przejawiającej się w bezkrytycznym uznaniu wiarygodności zeznań świadka R. W. pomimo istnienia głębokiego i długotrwałego konfliktu pomiędzy nim a pozwanym;
- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodu, przejawiającej się w bezkrytycznym uznaniu wiarygodności zeznań świadka D. C. (2) pomimo faktu, iż treść jego zeznań jest sprzeczna z treścią dokumentu sporządzonego i podpisanego przez świadka, tj. raportu z dnia 10 września 2015 r. opracowanego w wyniku postępowania przeprowadzonego w związku z wysłaniem przez powódkę wiadomości e-mail z dnia 17 sierpnia 2015 r.;

3. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak odniesienia się przez Sąd I instancji w uzasadnieniu skarżonego wyroku w szczególności do przyczyn, dla których uznał, że mail powódki z 17 sierpnia 2015 r. nie wprowadzał w błąd jego adresatów, tj. dyrektorów Zakładów (...) S.A, skoro:

- powódka wysłała go do Zakładów (...) bez pełnego podpisu identyfikującego podmiot, w imieniu którego występuje, prosząc jednocześnie o potraktowanie prośby jako pilnej i nie informując o wcześniejszej odmowie przekazania tych samych informacji przez Spółkę (...), której jednostkami organizacyjnymi są ww. Zakłady (...);

- jeden z Zakładów (...) w odpowiedzi do powódki wprost wskazał, że odpowiada do M. S. jako pracownika (...) a nie (...), co potwierdza zarzut pozwanego, że swoim zachowaniem powódka wprowadziła w błąd adresatów korespondencji.

4. art. 477¹ k.p.c. poprzez wydanie orzeczenia w przedmiocie przywrócenia powódki do pracy w sytuacji, gdy zgłoszone roszczenie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy jest nieuzasadnione, zważywszy na wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, a nadto sprzeczne z art. 8 k.p. i dokonane na podstawie błędnych ustaleń.

Wskazując na powyższe zarzuty, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje. Apelująca ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji celem ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi do rozstrzygnięcia kwestię zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

Ponadto apelująca na podstawie art. 382 k.p.c. wniosła o dopuszczenie dowodu z dokumentów w postaci:

- Polityki Bezpieczeństwa Tajemnicy Przedsiębiorcy w (...);

- Regulaminu Organizacyjnego (...) stanowiącego Załącznik nr (...) do Uchwały nr (...) Zarządu (...) z dnia 28 lipca 2016 r.;

- Uchwały nr 737.2016 Zarządu (...) z dnia 28 lipca 2016 r. zmieniającej uchwałę w sprawie przyjęcia Regulaminów Organizacyjnych (...) (k. 245-271 a. s.).

W odpowiedzi na apelację pozwanej, w dniu 27 stycznia 2017 r. powódka wniosła o jej oddalenie w całości, zasądzenie od pozwanej na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie w II instancji oraz o oddalenie wniosków dowodowych zgłoszonych w apelacji. Powódka stanęła na stanowisku, że okoliczności wskazane

w wypowiedzeniu umowy o pracę stanowiły jedynie pretekst wypowiedzenia, a nie jego rzeczywiste przyczyny. W odpowiedzi na apelację powódka podkreśliła, że na wyraźne życzenie swojego pracodawcy przesłała pismo z prośbą o podanie konkretnych informacji sygnowane przez osoby uprawnione do reprezentacji spółki (...), na którego treść nie miała wpływu. Ponadto, powódka w wiadomości e-mail wskazała na swoje stanowisko służbowe zajmowane w spółce (...). Powódka podniosła również,

iż wobec nikogo innego poza nią nie podjęto działań polegających na wypowiedzeniu umowy o pracę czy choćby środków dyscyplinujących, co rodzi wątpliwości co do przestrzegania przez pozwaną zasady równego traktowania pracowników. Powódka uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że nie istnieją żadne szczególne okoliczności, które wskazywałyby

na to, że żądania, z jakimi wystąpiła, stanowiły przejaw nadużycia prawa podmiotowego. Podsumowując swoje stanowisko powódka wskazała, że w sprawie nie zachodzą żadne okoliczności, które mogłyby uzasadniać sięgnięcie przez sąd powszechny do rozwiązań modyfikujących zgłoszone roszczenie przez powódkę (k. 349-355 a. s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej z dnia 27 grudnia 2016 r. okazała się być niezasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przeprowadził przewód sądowy zgodnie z wymogami procedury, a także nie dopuścił się żadnych podlegających uwzględnieniu uchybień procesowych, które skutkowałyby koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku niezależnie od granic zaskarżenia i podniesionych zarzutów.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie i dokonał właściwej jego subsumcji. Zauważyć przy tym należy, że co do zasady okoliczności sprawy nie były przedmiotem sporu, a nadto same ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy nie były kwestionowane. Wobec powyższego Sąd Okręgowy przyjmuje ustalenia poczynione w postępowaniu pierwszo-instancyjnym i uznaje je za własne.

Pozwana w apelacji skarżąc w całości wyrok Sądu Rejonowego wskazała na naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 100 § 2 pkt 4 k.p., art. 100 § 2 pkt 6 k.p., art. 30 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 45 § 1 k.p., art. 45 § 2 k.p. oraz art. 8 k.p., a także przepisów prawa procesowego, tj. art. 227 w zw. z art. 232 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 477¹ k.p.c.

Mając na uwadze powyższy zakres apelacji, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że Sąd I instancji dokonał prawidłowych rozważań prawnych w oparciu o art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 100 § 2 pkt 6 k.p.

Art. 100 § 2 pkt 4 k.p. stanowi, że pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Natomiast zgodnie z treścią art. 100 § 2 pkt 6 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

W ocenie Sądu Okręgowego zachowanie powódki polegające na wysłaniu przedmiotowego maila z dnia 17 sierpnia 2015 r. nie stanowi naruszenia obowiązku pracownika określonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., biorąc pod uwagę całokształt okoliczności. Powódka bowiem w dniu 17 sierpnia 2015 r. wystosowała wiadomość e-mail do pracowników Zakładów (...) – dyrektora biura zarządu i kontroli (...) S.A. (...) z załącznikiem w postaci pisma z dnia 17 sierpnia

2015 r. Powódka pod treścią e-maila podpisała się jako „pełnomocnik zarządu ds. korporacyjnych”. Powyższe czynności poprzedzały ustalenia prowadzone między członkami zarządu (...) a przedstawicielami (...), w których to powódka nie brała udziału. Ponadto, do wiadomości e-mail zostało załączone pismo z dnia 17 sierpnia 2015 r., podpisane przez J. M. (1) oraz D. M. – dwóch członków zarządu, które zostało sporządzone na firmowym papierze (...). Dodatkowo, powódka wysłała e-mail ze służbowej skrzynki mailowej, będącej własnością (...).

W przedmiotowej sytuacji powódka była jedynie osobą przekazującą pismo, nie będąc bowiem jego autorem i nie podpisując się pod jego treścią. Powódka ograniczyła się jedynie do wykonania polecenia przełożonych. Nawet w treści e-maila wyraźnie zaznaczyła, iż nie wnosi o informację sama, posługując się słownictwem w liczbie mnogiej. Ponadto z załącznika jednoznacznie wynika, iż to zarząd wnosi o udostępnienie danych. Wobec powyższego chybiony jest zarzut naruszenia art. 100 § 2 pkt 4 k.p., bowiem działanie powódki polegało jedynie na wykonaniu polecenia przełożonych. Działanie to nie było samodzielną decyzją powódki ukierunkowaną na naruszenie tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 100 § 2 pkt 6 k.p. w ocenie Sądu Okręgowego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzeniem w postaci naruszenia przez powódkę zasad współzycia społecznego jest nieaktualna. Powoływane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, w tym m.in. konflikty z E. B. (1) pozwana datuje na sierpień 2014 r. Sąd Rejonowy trafnie powołał się na wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 9 maja 2013 roku, sygn. akt II PK 245/12, w którym stanął na stanowisku, że pomiędzy wystąpieniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie definitywne umowy o pracę,

a dokonaniem z tej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powinien istnieć adekwatny związek czasowo-przyczynowy. Nadmiernie długi okres od wystąpienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy do powołania jej jako uzasadnienia czynności rozwiązującej stosunek pracy może sprawiać, że przyczyna ta jest już nieaktualna lub nieuzasadniona. Sąd Okręgowy zważył, że powoływana przez pozwaną przyczyna naruszenia zasad współżycia społecznego nie spełnia waloru adekwatnego związku czasowo-przyczynowego, o którym mowa powyżej i w konsekwencji nie można uznać jej za zasadną. Sąd Okręgowy zaaprobował stanowisko Sądu Rejonowego, w którym wskazano,

że pracodawca nie ma temporalnej dowolności w wypowiedzeniu umowy o pracę.

W konsekwencji nie może skutecznie powoływać się na sytuacje dotyczące pracownika, które są już nieaktualne z uwagi na zbyt duży wpływ czasu.

Odnosząc się do zarzucanego przez skarżącą naruszenia art. 30 ust. 1 pkt 2 k.p.

w związku z art. 45 § 1 k.p., Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu I instancji.

Art. 45 § 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej

na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów

o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika

do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli

o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej.

W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy kluczowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd II instancji zważył, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę określone w art. 45 § 1 k.p. ujęte zostały przez pryzmat klauzuli generalnej "wypowiedzenie nieuzasadnione". Powyższa klauzula odsyła do reguł pozaprawnych. Zastosowanie klauzuli generalnej pozwala organom stosującym prawo na podejmowanie w konkretnych przypadkach różnych decyzji w sprawie stosowania obowiązujących przepisów, a tym samym na indywidualne potraktowanie każdej sprawy. Powyższa kwestia podlega zatem ocenie sądu i może być kwestionowana jedynie w wyjątkowych przypadkach, gdy okoliczności konkretnej sprawy za tym przemawiają.

W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy, dzieląc stanowisko Sądu Rejonowego stwierdził, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r., sygn. akt I PKN 370/00 wskazał, że na gruncie umowy na czas nieokreślony w Kodeksie Pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę a jej zasadnością (art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p.).

W uzasadnieniu wyroku wydanego w dniu 6 czerwca 2000 r. sygn. akt I PKN 686/99,

Sąd Najwyższy stwierdził, iż celem zobowiązania pracodawcy do podania pracownikowi

do wiadomości przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest umożliwienie pracownikowi obrony przed merytorycznie nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy. Prawdliwość wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę powinna być oceniana z uwzględnieniem tej funkcji regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. Decydującym bowiem kryterium w zakresie zadośćuczynienia wymogowi formalnemu wypowiedzenia przewidzianemu w art. 30 § 4 k.p. jest to, czy sformułowanie przyczyny, niezależnie

od stopnia jej ogólności czy szczegółowości, czyni tę przyczynę dla pracownika wiadomą. Wiedza ta może mieć źródło poza treścią pisma zawierającego oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę i wynikać na przykład ze stanowiska zajmowanego przez pracownika, sprawowanej funkcji czy zdarzeń poprzedzających dokonanie czynności rozwiązującej stosunek pracy. W razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu w tym sporze spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez

niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977 r., sygn. akt I PKN 68/96).

W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo iż to pracownik z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne.

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko i argumentację Sądu Rejonowego dotyczącą przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w postaci utraty zaufania do powódki. Sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, gdyż istotne są przyczyny, które ją spowodowały (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r., sygn. akt II PK 251/08). Należy wskazać również na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., sygn. akt II PK 156/08, w którym to trafnie wskazano, że brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Zdaniem Sądu Okręgowego przyczyny wskazanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę nie można uznać za uzasadnioną. Zachowanie powódki polegające na wysłaniu wiadomości e-mail do pracowników nie znajduje oparcia w przesłankach natury obiektywnej, a jest jedynie skutkiem subiektywnych uprzedzeń zarządu (...) do powódki.

Art. 45 § 2 k.p. stanowi, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą,

że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Sąd Okręgowy w zakresie naruszenia powyżej normy prawnej podziela stanowisko wyrażone przez Sąd I instancji i uznaje za celowe przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2016 r., sygn. akt I PK 172/15 wskazał, że ocena roszczenia o przywrócenie do pracy w aspekcie przesłanek „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony

z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany. W ocenie Sądu Okręgowego, przywrócenie powódki do pracy w okolicznościach przedmiotowej sprawy

nie jest żądaniem niemożliwym ani też niecelowym. Należy wskazać, że brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niecelowe, jeżeli konfliktowa sytuacja nie została zawiniona wyłącznie przez niego,

a przyczyny konfliktu leżą przede wszystkim po stronie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., sygn. akt I PKN 627/00). Konflikt między pracodawcą a pracownikiem w związku z procesem sądowym nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy na podstawie art. 45 § 2 KP (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 173/97). Dodatkowo Sąd Okręgowy, podziеляjąc stanowisko Sądu Rejonowego, stanął na stanowisku, iż pracodawca rozwiązujący z pracownikiem stosunek pracy musi liczyć się z tym, że w przypadku wniesienia przez pracownika odwołania i niekorzystnego dla pracodawcy wyroku, będzie on zmuszony do przywrócenia pracownika na poprzednie stanowisko pracy, a nawet dokonania w tym celu stosownej reorganizacji i przesunięć w zakresie obsady kadrowej.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 8 k.p., Sąd Okręgowy wskazuje, że przepis ten umożliwi sądom pracy weryfikowanie przepisów prawa pracy pod względem zgodności

z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. Zawiera bowiem klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa pracy ustanowionymi przez ustawodawcę. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego ocena, czy w konkretnym wypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (poruszone w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia: 16 lipca 2015 r., sygn. akt II PK 172/14, 9 lutego 2007 r., sygn. akt I BP 15/06, 11 września 1961 r., sygn. akt I CR 693/61, 6 stycznia 2009 r., sygn. akt I PK 18/08, 6 grudnia 2012 r., sygn. akt I PK 128/12). Sąd Okręgowy zważył, że z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, iż dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., sygn. akt I PK 135/10). Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego określona w art. 8 k.p. ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 r., sygn. akt I PK 149/13). W konsekwencji, Sąd Okręgowy w ramach swobodnego uznania stanął na stanowisku, że zachowanie powódki nie stanowiło naruszenia prawa podmiotowego i nie narusza zasad współżycia społecznego. Nie zostały bowiem wykazane wyjątkowe okoliczności uzasadniające dopuszczenia się przez powódkę powyższych naruszeń. Sąd II instancji podniósł, iż powódka w odpowiedzi na apelację trafnie wskazała na stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 4 lutego 2015 r. wydanym w sprawie o sygn. akt III PK 68/14, w którym wskazano, że co do zasady, oddalenie na podstawie art 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo.

Odnosząc się do zarzutów prawa procesowego podniesionych w apelacji, Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności wskazuje, że Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., gdyż ustalenia poczynione w sprawie zostały zaaprobowane w całości. Sąd Okręgowy zważył, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przedkładając powyższą analizę zarzutów apelacyjnych skarżącego, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż wszystkie ustalenia stanu faktycznego zostały zawarte przez Sąd Rejonowy w sposób rzetelny, logiczny i odpowiedni. Sąd II instancji zważył, że skarżący błędnie przyjął w treści apelacji, iż Sąd Rejonowy przekroczył zasady swobodnej oceny dowodów z uwagi na przyjęcie, że wysłanie przez powódkę maila z dnia 17 sierpnia 2015 r. do Dyrektorów Zakładów (...) w sprawie przekazania spółce (...) informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorcy (...), nie uzasadniało utraty przez (...) zaufania do niej. Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że nie sposób przypisać powódce odpowiedzialności za prośbę o udostępnienie danych, bowiem jedynie pośredniczyła ona w przekazaniu pisma konkretnym osobom. Wyraźnie należy podkreślić, że powódka nie była autorką wiadomości e-mail ani nie podpisała się pod jego treścią, zaś w treści wiadomości e-mail posługiwała się słownictwem w liczbie mnogiej, wskazując, że nie wnosi o informację sama. W ocenie Sądu Okręgowego powyższe zachowanie powódki nie może stanowić przyczyny utraty zaufania pracodawcy. Nie sposób przyjąć taką argumentację, bowiem powódka działała na polecenie przełożonych, była związana podległością służbową i nie dokonała powyższych czynności z własnej inicjatywy. Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że wskazana przez pracodawcę w punkcie 1 wypowiedzenia przyczyna jest nierzeczywista, a ponadto jest oparta na podstawie subiektywnych uprzedzeń członków zarządu (...) do powódki. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego i w tym zakresie dał wiarę zeznaniom świadka J. M. (1), który zeznał, że po zmianie składu osobowego zarządu (...) musiał relacjonować działania powódki i odczuł zmianę nastawienia zarządu do powódki. W ocenie Sądu Okręgowego pozorny jest zarzut wyłudzenia przez powódkę danych, bowiem przebywała ona wówczas na urlopie bezpłatnym w (...) i realizowała jedynie polecenia przełożonych w (...).

Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował pogląd Sądu Rejonowego i uznał za wiarygodne zeznania D. C. (1), gdyż przedstawiony przez świadka opis wyglądu załączonego

do wiadomości e-mail z dnia 17 sierpnia 2015 r. pisma zarządu (...) korespondował z przedmiotową wiadomością e-mail i załącznikiem do niej. Ponadto świadek zeznał, iż brak było podstaw, aby przypuszczać, że powódka wysyłając e-maila występowała jako pracownik (...).

W zakresie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a także pobieżnej oceny istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy części materiału dowodowego, tj.: maila powódki z dnia 8 sierpnia 2014 r., notatki służbowej z dnia 13 sierpnia 2014 r. autorstwa E. B. (2), notatki służbowej z dnia 13 sierpnia 2014 r. autorstwa pana D. B., pisma E. B. (2) do D. B. z dnia 14 sierpnia 2014 r., pisma powódki z dnia 18 sierpnia 2014 r., notatki służbowej z dnia 10 października 2014 r. autorstwa Z. B., notatki służbowej z dnia 29 sierpnia 2014 r. autorstwa Z. B., korespondencji powódki adresowanej do J. M. (2) z dnia 23 sierpnia 2015 r. oraz korespondencji powódki adresowanej do K. G. z dnia 31 sierpnia 2015 r., Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, iż w powoływanym zakresie Sąd I instancji prawidłowo ocenił zgromadzony materiał. Sąd II instancji nie doszukał się w postępowaniu toczącym się przed Sądem Rejonowym uchybień w zakresie analizy materiału dowodowego. Sąd Okręgowy zważył, iż strona zarzucająca naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a także pobieżnej oceny istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy części materiału dowodowego zobowiązana jest wykazać istotę sprzeczności ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W ocenie Sądu Okręgowego powyższy zarzut sformułowany jest w sposób lakoniczny i zbyt ogólny. Strona powołująca się na naruszenie art. 233 k.p.c. zobligowana jest do wskazania, jak powinna w istocie wyglądać ocena materiału dowodowego podjęta przez Sąd I instancji. Niewystarczające bowiem jest stwierdzenie, że sąd dokonał błędnej analizy, bez wskazania konkretnych i rzeczywistych błędów w poczynionych ustaleniach.

W zakresie zarzutu przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów przejawiających się w odmowie uznania wiarygodności i mocy dowodowej zeznań świadków: M. J., E. B. (2), A. N., a także przekroczenia granic swobodnej oceny dowodu, przejawiającej się w bezkrytycznym uznaniu wiarygodności zeznań świadka R. W. pomimo istnienia głębokiego i długotrwałego konfliktu pomiędzy nim a pozwanym oraz przekroczenia granic swobodnej oceny dowodu, przejawiającej się w bezkrytycznym uznaniu wiarygodności zeznań świadka D. C. (2) pomimo faktu, iż treść zeznań jest sprzeczna z treścią dokumentu sporządzonego i podpisanego przez świadka, tj. raportu z dnia 10 września 2015 r. Sąd Okręgowy podziela stanowisko wyrażone przez Sąd Rejonowy.

Sąd II instancji nie dał wiary również zeznaniom świadka M. J., bowiem świadek ten miał wiedzę o wysłaniu przez powódkę przedmiotowej wiadomości e-mail z dnia 17 sierpnia 2015 r. i dalszym przebiegu zdarzeń jedynie od D. B..

W ocenie Sądu Okręgowego, podstawy ustaleń faktycznych nie mogły stanowić również zeznania E. B. (2). Świadek nie znała przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, zaś jej konflikt z powódką nie miał znaczenia dla przedmiotowego postępowania, bowiem upłynął zbyt długi okres pomiędzy wystąpieniem konfliktu a rozwiązaniem z powódką umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, aby rozpatrywać kwestię związku konfliktu powódki z ww. świadkiem z wypowiedzeniem umowy o pracę musi być spełniona przesłanka aktualności powyższych zdarzeń.

Sąd II instancji odmówił również wiarygodności zeznaniom świadka A. N.. Świadek od maja 2014 r. przebywała na urlopie wychowawczym i nie wiedziała, z jakich przyczyn rozwiązano z powódką umowę o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób dać wiary zeznaniom świadka, który nie był obecny w pracy na okoliczności dotyczące zachowania powódki w miejscu pracy.

W zakresie zeznań świadka R. W. Sąd Okręgowy dał wiarę tym zeznaniom, bowiem był on bezpośrednim współpracownikiem powódki, dlatego też posiadał dostateczną wiedzę w przedmiocie stosunku powódki do pozostałych pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego podniesiona przez skarżącego okoliczność istnienia głębokiego i długotrwałego konfliktu pomiędzy świadkiem a pozwanym nie została wykazana.

Sąd II instancji doszedł do przekonania, że zeznania świadka D. C. (2)

są wiarygodne, bowiem przedstawiony przez świadka opis wyglądu załączonego do wiadomości e-mail z dnia 17 sierpnia 2015 r. pisma zarządu (...) korespondował z przedmiotową wiadomością e-mail i załącznikiem do niej. Chybiony jest zarzut skarżącego, że treść zeznań świadka jest sprzeczna z treścią dokumentu sporządzonego i podpisanego przez świadka, tj. raportu z dnia 10 września 2015 r. opracowanego w wyniku postępowania przeprowadzonego w związku z wysłaniem przez powódkę wiadomości e-mail z dnia 17 sierpnia 2015 r.

Strona skarżąca w apelacji wskazała również na naruszenie przez Sąd I instancji art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak odniesienia się w uzasadnieniu skarżonego wyroku w szczególności do przyczyn, dla których uznano, że mail powódki z dnia 17 sierpnia 2015 r. nie wprowadzał w błąd jego adresatów, tj. dyrektorów Zakładów (...) Art. 328 § 2 k.p.c. stanowi, że uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 28 września 2016 r., sygn. akt V ACa 39/16 stanął na stanowisku, że zarzut naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. powinien być uznany za uzasadniony jedynie w przypadkach wyjątkowych, kiedy treść uzasadnienia całkowicie uniemożliwia sądowi drugiej instancji dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia. Powódka trafnie wskazała w odpowiedzi na apelację na treść wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 3 listopada 2016 r., sygn. akt I ACa 464/16, w którym podniesiono, iż zarzut uchybienia art. 328 § 2 k.p.c. może odnieść skutek jedynie wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku ma tego rodzaju braki, że nie można na jego podstawie ocenić, na jakich okolicznościach faktycznych sąd się oparł, dlaczego takie a nie inne rozstrzygnięcie zapadło, jaki był tok rozumowania sądu i jakie przyczyny legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji jednoznacznie wskazał, na jakich dowodach oparł ustalenia faktyczne i w należyte umotywowany sposób wyjaśnił przyczyny uwzględnienia powództwa. To, że apelujący nie podziela tej argumentacji, nie oznacza, że został naruszony przepis art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy doszedł do wniosku,

że Sąd I instancji słusznie nie zastosował w przedmiotowej sprawie art. 477¹ k.p.c. Powyższy artykuł stanowi, że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Użyte w art. 477¹ k.p.c. określenie "sąd może" oznacza swobodę sądu. Powyższe realizuje zasadę dyskrecjonalnej władzy sędziego, co jednak nie oznacza dowolności lub arbitralności decyzji. Jest to uprawnienie sądu, z którego – w braku takiego roszczenia – nie musi skorzystać (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2008 r., sygn. akt II PK 124/07). Sąd Okręgowy zważył, iż w art. 477¹ k.p.c. zwrot "okaże się nieuzasadnione" oznacza, że powództwo, generalnie rzecz biorąc, jest uzasadnione, ale pracownik wybrał w ocenie sądu nieuzasadnione roszczenie (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., sygn. akt I PZP 40/93). Innymi słowy, żądanie nieuzasadnione to takie żądanie, którego uwzględnienie jest w ocenie sądu niemożliwe, niecelowe albo sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 2012 r., sygn. akt I PK 91/12). Ponadto nie można jednak wbrew wyraźnej woli uprawnionego pracownika orzec o roszczeniu, którego on nie żąda (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., sygn. akt I PK 192/07, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., sygn. akt I PZP 1/09). Sąd Okręgowy zważył, iż w niniejszej sprawie roszczenie zgłoszone przez powódkę nie było nieuzasadnione, dlatego też nie było podstaw do tego, aby korzystać z uprawnienia przewidzianego w art. 477¹ k.p.c.

Strona pozwana w apelacji zarzuciła także naruszenie art. 227 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c. poprzez pominięcie przez sąd okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy i w konsekwencji nie przeprowadzenie

na te okoliczności dowodów. Art. 232 k.p.c. stanowi, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., sygn. akt II UK 286/09, w którym

zważono, iż poszukiwanie za stronę przez sąd z urzędu okoliczności przemawiających za jej stanowiskiem w istocie stanowiłoby wyłączenie jej w obowiązkach procesowych, przez

co sąd narażałby się na uzasadniony zarzut nierównego traktowania stron procesu.

Sąd II instancji zważył, iż skorzystanie z przyznanego w art. 232 zd. 2 k.p.c. uprawnienia

do dopuszczenia dowodu niewskazanego przez stronę należy do jego dyskrecjonalnej władzy. Powyższe stanowi uprawnienie, z którego sąd korzysta w sytuacji, gdy w jego ocenie jest to niezbędne dla wyjaśnienia określonych okoliczności.

Na marginesie rozważań prawnych Sąd Okręgowy zważył, że na rozprawie w dniu

4 kwietnia 2017 r. w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, należało oddalić wnioski dowodowe pozwanego zgłoszone w apelacji oraz w piśmie procesowym z dnia 29 marca 2017 r. Sąd II instancji doszedł do wniosku, że pozwany pracodawca był w posiadaniu złożonej w toku postępowania drugo-instancyjnego wszelkiej dokumentacji na dzień rozpoczęcia procesu w Sądzie Rejonowym. Zgodnie z art. 381 k.p.c. sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później.

Sąd rozpoznający apelację od orzeczenia pierwszo-instancyjnego ma wprawdzie uprawnienia merytoryczne, a zatem jest zobowiązany do przeprowadzenia oceny dowodów, dokonania ustaleń faktycznych i do ich subsumcji pod odpowiedni przepis prawa, nie oznacza to jednak, aby mógł prowadzić postępowanie dowodowe w sprawie bez jakichkolwiek ograniczeń.

Z art. 381 k.p.c. wynika, że sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Przepis ten stwarza zatem jedynie możliwość dowodzenia okoliczności wyłącznie faktycznych, wcześniej niemożliwych do wykazania

z przyczyn obiektywnych. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 30 listopada

2016 r., sygn. akt V ACa237/16) Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że apelujący miał możliwość powołania stosownych dokumentów na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym, w związku z powyższym podlegały one oddaleniu w całości.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe. Wobec bezzasadności zarzutów zgłoszonych w apelacji podlegała ona oddaleniu jako niezasadna na podstawie art. 385 k.p.c.

W punkcie 2 wyroku Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powódki M. S. kwotę w wysokości 135,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Zasądzona kwota miała oparcie o przepisy § 9 pkt 1 ppkt 1 w związku

z § 10 pkt 1 ppkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r.

w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800).

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka (spr.)

Zarządzenie: (...)

(...)