

Sygn. akt VII Pa 125/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 listopada 2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Sędziowie SO Zbigniew Szczuka

SO Monika Roslan- Karasińska (spr.)

Protokolant sekretarz sądowy Monika Bąk- Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 07 listopada 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w J.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 06 czerwca 2017 r. sygn. akt VI P 385/16

1. oddala apelację;

2. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w J. na rzecz powódki J. M. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Renata Gąsior SSO Monika Roslan-Karasińska

Sygn. akt VII Pa 125/17

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 385/16 z powództwa J. M. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w J. o odszkodowanie w pkt. 1 zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w J. na rzecz powódki J. M. kwotę 19 069,50 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za okres od dnia 09 września 2016 roku do dnia zapłaty, w pkt. 2 zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w J. na rzecz powódki J. M. kwotę 360 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt. 3 nakazał pobrać od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w J. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 953,47 zł. tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była

zwolniona z mocy ustawy, zaś w pkt. IV wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6 069,50 zł.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

J. M. była zatrudniona od dnia 15 stycznia 2007 roku w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty ds. sprzedaży i obsługi klienta w wymiarze pełnego etatu. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 6.356,50 zł brutto.

J. M. powinna otrzymywać wynagrodzenie do 10 dnia każdego miesiąca, otrzymywała wynagrodzenie z opóźnieniem:

2 dni za lipiec 2015 roku;

3 dni za październik 2015 roku; wynagrodzenie zostało wypłacone w 3 ratach;

5 dni za listopad 2015 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 2 ratach;

2 dni za grudzień 2015 roku,

6 dni za styczeń 2016 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 2 ratach;

8 dni za luty 2016 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 3 ratach

2 dni za marzec 2016 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 2 ratach;

14 dni za kwiecień 2016 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 2 ratach.

Opóźnienia były spowodowane trudną sytuacją finansową pozwanej, obroty z 1,5 mln zł spadły do 350 tys. zł. Zostali zwolnieni pracownicy i zamknięte spółki poboczne.

Od dnia 16 maja 2016 roku J. M. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Powódka w dniu 24 maja 2016r. wysłała do prezesa pozwanej A. B. sms o treści: „Właśnie zostałam bez środków do życia”.

A. B. wysłała w odpowiedzi sms o treści: „Wysłałam Ci pensję”.

J. M. w dniu 4 sierpnia 2016r. na portalu społecznościowym (...) umieściła wpis: „Kochani, właśnie się pakuję i wprowadzam. Pod most. Bo straciłam pracę. Więc, jak coś to nie dzwońcie, tylko szukajcie.”

Kolejny wpis powódki z dnia 4 sierpnia 2016r. brzmiał: „Pani Prezes A. M., w ten oto sposób zwalniam pracowników, po 10 latach pracy, jak upomną się po 2 tyg. od wypłaty o swoją pensję” do wpisu dodane zostały wiadomości sms z dnia 24.05.2016r.

Pozwana w sierpniu 2016 roku otrzymała od klienta informację o wpisach na (...). Powódka dokonała wpisu o treści: „Wiem, że tak się nie pisze, ale musze. Bardzo przepraszam wszystkich pracodawców. A ten post jest do A. B.. Błagam, A. umieść napis na bramie swojej firmy Praca czyni wolnym. To tyle”.

W dniu 17 sierpnia 2016 roku powódka odebrała oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia. W treści oświadczenia pracodawca, jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w szczególności przestrzegania przepisów prawa, dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego. Wskazał, że dokonując wpisów w Internecie począwszy od dnia 04.08.2016r. powódka naruszyła dobra osobiste pracodawcy poprzez podanie nieprawdziwych informacji, co do zwolnienia i pozostawienia bez środków do życia. Zwrócono uwagę, iż wynagrodzenia były wypłacane przed czasem i jedno opóźnienie spowodowane trudną sytuacją pracodawcy

nie upoważnia powódki do publikowania nieprawdziwych opinii zawierających nieprawdę i uogólnienia. Od dnia 30.05.2016r. J. M. pozostaje na zwolnieniu lekarskim, a więc nieprawdą jest, co publikuje w Internecie, iż zwolniono powódkę z pracy i pozbawiono środków do życia. Taka postawa uniemożliwia kontynuowanie dalszej współpracy i stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Sąd I instancji uznał za wiarygodne w całości także zeznania powódki J. M., są one zgodne z dowodami w postaci dokumentów złożonych przez strony, a także logiczne i niebudzące wątpliwości.

W ocenie Sądu Rejonowego niewiarygodnie są twierdzenia strony pozwanej, że wynagrodzenie było wypłacane powódce przed terminem, a raz miało miejsce opóźnienie w wypłacie z powodu wstrzymania przez bank środków na miesiąc. Twierdzeniom tym przeczą dowody z zapisów na koncie od 01.01.2015r. do 31.12.2016r., zgodnie z którymi opóźnienia w wypłatach dla powódki miały miejsce od sierpnia 2015r. do maja 2016r. Pozostałe zeznania strony pozwanej dotyczące wpisów powódki na portalu społecznościowym (...) zostały uznane za wiarygodne, gdyż pokrywały się one z treścią dokumentów złożonych przez strony.

Z powyższych względów, Sąd I instancji uwzględnił powództwo J. M. o odszkodowanie. W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy zaznaczył, że 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.

Ustawodawca nie wypowiedział się w przepisach Kodeksu pracy co należy rozumieć pod pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Za podstawowe, należy uznać obowiązki wymienione w art. 211 k.p., 100 § 2 k.p. (katalog przykładowy), wynikające z układów zbiorowych pracy, jak również i te, które zgodnie z art. 104 k.p., oraz art. 104¹ § 1 k.p., określone są w regulaminie pracy.

Zarówno podmiotowe, jak i przedmiotowe znamiona zarzucanego pracownikowi przez pracodawcę naruszenia powinny być ponad wszelką wątpliwość wykazane przez pracodawcę. Ocenie Sądu bowiem podlega to, czy naruszenie to dotyczyło podstawowych obowiązków oraz to, czy było ono ciężkie zarówno w ujęciu podmiotowym (w zakresie stopnia winy powoda w postaci zamiaru ewentualnego bądź ciężkiego niedbalstwa), jak i w ujęciu przedmiotowym (co do zagrożenia interesów pracodawcy).

Sąd I instancji ustalił, iż w dniu 17 sierpnia 2016 roku powódka odebrała oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia. W treści oświadczenia pracodawca, jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w szczególności przestrzegania przepisów prawa, dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Pracodawca podał, że powódka dokonując wpisów w Internecie począwszy od dnia 04.08.2016r. naruszyła dobra osobiste pracodawcy poprzez podanie nieprawdziwych informacji, co do zwolnienia i pozostawienia bez środków do życia. Pracodawca zwracał także uwagę, iż wynagrodzenia były wypłacane przed czasem i jedno opóźnienie spowodowane trudną sytuacją pracodawcy nie upoważnia powódki do publikowania nieprawdziwych opinii zawierających nieprawdę i uogólnienia. Od dnia 30.05.2016r. J. M. pozostaje na zwolnieniu lekarskim, a więc nieprawdą jest, co publikuje w Internecie, iż zwolniono powódkę z pracy i pozbawiono środków do życia. Taka postawa uniemożliwia kontynuowanie dalszej współpracy i stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Sąd I instancji wskazał, iż zeznająca w charakterze strony prezes pozwanej A. B. konkretyzowała, że dokonując rozwiązania umowy o pracę miała na myśli także niedozwoloną krytykę, lecz nie podała, które podstawowe obowiązki pracownicze zostały naruszone i w jaki faktyczny sposób oraz dlaczego naruszenia te miałyby mieć ciężki charakter.

W rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca wskazał na „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”.

Wyszczególnieniem podanym w rozwiązaniu umowy o pracę co do przyczyn było dokonanie wpisów w Internecie, którymi naruszyła dobra osobiste pracodawcy poprzez podanie nieprawdziwych informacji, co do zwolnienia i pozostawienia bez środków do życia.

W ocenie Sądu, subiektywne odczucia powódki, co do jej stanu majątkowego i życiowego, w żaden sposób nie naruszają dóbr osobistych pracodawcy, gdyż nie są to sformułowania kierowane pod adresem pracodawcy i zawierające oszczerstwa pod jego adresem. Wypowiedź ta stanowiła podzielenie się przez powódkę swoimi odczuciami i sprawami osobistymi na portalu społecznościowym, co aktualnie jest bardzo powszechne wśród wielu użytkowników.

Pozwana w treści wypowiedzenia zwracała także uwagę, że wynagrodzenia były wypłacane przed czasem i jedno opóźnienie spowodowane trudną sytuacją pracodawcy nie upoważnia powódki do publikowania nieprawdziwych opinii zawierających nieprawdę i uogólnienia. Taka postawa zdaniem pozwanej uniemożliwiła kontynuowanie dalszej współpracy i stanowiła ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Rejonowego nie jest uzasadnione twierdzenie pozwanej zawarte w wypowiedzeniu, że wynagrodzenia były wypłacane przed czasem i wystąpiło jedno opóźnienie, gdyż w trakcie sprawy przedłożone przez pozwaną dokumenty, prowadzą do przeciwnych wniosków, a mianowicie, że powódka otrzymywała wynagrodzenie z opóźnieniem 2 dni za lipiec 2015 roku; 3 dni za październik 2015 roku; wynagrodzenie zostało wypłacone w 3 ratach; 5 dni za listopad 2015 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 2 ratach; 2 dni za grudzień 2015 roku, 6 dni za styczeń 2016 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 2 ratach; 8 dni za luty 2016 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 3 ratach 2 dni za marzec 2016 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 2 ratach; 14 dni za kwiecień 2016 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 2 ratach. Oprócz opóźnień w wypłacie wynagrodzenia niemalże każdego miesiąca, powódka bardzo często otrzymywała je w kilku transzach.

Dzielenie się przez powódkę na portalu społecznościowym takimi informacjami jak: „Kochani, właśnie się pakuję i wyprowadzam. Pod most. Bo straciłam pracę. Więc, jak coś to nie dzwońcie, tylko szukajcie.” oraz „Pani Prezes A. M., w ten oto sposób zwalnia pracowników, po 10 latach pracy, jak upomną się po 2 tyg. od wypłaty o swoją pensję” nie godziło – zdaniem Sądu I instancji - w dobre imię pracodawcy. Nie zawierało żadnych oszczerstw, gróźb oraz krzywdzących sformułowań, nie stanowiło też naruszenia obowiązków pracowniczych, gdyż nie było związane z wykonywaniem obowiązków.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwana dopiero w trakcie rozprawy przed Sądem podniosła dodatkowe okoliczności, które miały stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Wskazała, na niedozwoloną krytykę, którą stanowił wpis powódki na portalu (...) „Wiem, że tak się nie pisze, ale muszę. Bardzo przepraszam wszystkich pracodawców. A ten post jest do A. B.. Błagam, A. umieść napis na bramie swojej firmy „Praca czyni wolnym”. To tyle.”. Sąd I instancji wskazał, że powódka dokonała tego wpisu już po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zatem nie mogło to stanowić przyczyny warunkującej rozwiązanie umowy.

W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie może dopiero po złożeniu pracownikowi oświadczenia określać powodów swej decyzji, bądź je uzupełniać, gdyż jest to sprzeczne z art. 30 § 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 21.11.2000r., I PKN 99/00, OSNP 2002/12/287).

Na podstawie powyższych ustaleń i rozważań Sąd I instancji uznał, że strona pozwana nie udowodniła, że zachowanie powódki nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co z kolei prowadzi do wniosku, iż pracodawca nie był uprawniony do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy, na podstawie art. 52 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z dyspozycją art. 56 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Sąd Rejonowy przechodząc do kwestii wyliczenia wysokości należnego powódce odszkodowania odniósł się do dyspozycji art. 58 k.p., zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przedmiotowej sprawie powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i pracowała w pozwanej Spółce od 2008 roku. Oznacza to, że okres wypowiedzenia, jaki przysługiwałby powódce, wyniesie, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 1 k.p., trzy miesiące. Kwota odszkodowania należnego powódce powinna więc wynieść równowartość trzymiesięcznego jego wynagrodzenia.

W konsekwencji Sąd I instancji na podstawie wskazanych przepisów zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w J. na rzecz J. M. kwotę 19.069,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 09 września 2016 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania.

Rozstrzygnięcie o kosztach znajduje oparcie w art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Z uwagi na wynik procesu, należało obowiązkiem poniesienia tych kosztów obciążyć stronę pozwaną. Na koszty postępowania w postępowaniu pierwszoinstancyjnym składały się koszty zastępstwa procesowego pełnomocnika powoda.

Na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 – obowiązującego w niniejszej sprawie na dzień wniesienia pozwu – rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie, stawka minimalna w zakresie roszczenia o odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę wynosiła 360 zł.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07, M.P.Pr. 2007/7/368) wskazał też, że sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt. 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy. Rozstrzygnięcie o opłacie znajduje zatem oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W związku z powyższym Sąd w punkcie 4 nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa 5 % od kwoty zasądzonej na rzecz powódki, tj. 953,47 zł.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

- prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na treść orzeczenia, tj.:

- Art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art 52 k.p. oraz art 30 § 4 k.p. poprzez uznanie że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką nie było uzasadnione, działania powódki nie naruszały bowiem dóbr osobistych pracodawcy w szczególności dobrego imienia podczas gdy dokonywane przez powódkę wpisy na portalu społecznościowym odnosiły się bezpośrednio do zasad organizacji pracy u pozwanej, a więc pozostawały bezpośrednio związane ze stosunkiem pracy powódki, w zakresie również w którym powódka pozostając w stosunku pracy miała obowiązek szczególnej dbałości o dobro zakładu pracy, mimo czego wpisy te stanowiły nie tylko przekroczenie granic dozwolonej krytyki, ale przede wszystkim poprzez zastosowaną formę i platformę komunikacji, przypisywała pozwanej określone cechy, będące w odbiorze społecznym kojarzającymi się jednoznacznie negatywnie,

- Art. 233 §1 k.p.c. polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów, poprzez przyjęcie, że pozwana dokonała wpisu dotyczącego umieszczenia na bramie firmy pozwanej napisu „Praca czyni wolnym” bezpośrednio odwołującego się do ideologii faszystowskiej już po rozwiązaniu z nią umowy o pracę przez pracodawcę w związku z czym wpis ten nie był przez Sąd I instancji badany jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę podczas gdy z materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika jakoby wiadomość ta powstała po rozwiązaniu przez pracodawcę umowy z powódką: wręcz przeciwnie wiadomość ta istniała i została przez powódkę umieszczona na portalu społecznościowym przed dniem rozwiązania umowy o pracę, bowiem jej zapis w formie pliku (...) został przesłany już w dniu 5 sierpnia 2016 r. pełnomocnikowi pozwanej, wobec czego pracodawca konstruuje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, bazował również na istnieniu tego wpisu, w konsekwencji. Sąd I instancji winien był również tę okoliczność ocenić w kategorii uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę z powódką i podanych przez pozwaną przyczyn, również z uwzględnieniem faktu, że powódka jako autorka wszystkich wpisów, miała świadomość ich istnienia na dzień otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, wobec czego miała również pełną świadomość i jasność co do faktu jakie treści zostały przez nią umieszczone na portalach społecznościowych.

- Art. 328 §2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności stanu faktycznego, w szczególności podstaw faktycznych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką i w tym kontekście niedostateczne wyjaśnienie wydania orzeczenia jak skarżone

Oraz naruszenie prawa materialnego, tj.:

- Art 52 k.p. w zw. z art 100 §2 ppkt 4 k.p. poprzez uznanie braku podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę w przypadku zaistnienia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na naruszeniu zasad dbałości o dobro zakładu pracy oraz granicy dozwolonej krytyki poprzez publiczne naruszanie dóbr osobistych pracodawcy, poprzez przypisywanie mu cech jednoznacznie negatywnych, w szczególności poprzez przyrównywanie zakładu pracy do faszystowskich obozów koncentracyjnych.

W związku z powyższym strona pozwana wniosła o:

- z ostrożności, dopuszczenie na etapie postępowania apelacyjnego dowodu z dokumentu - wydruku wiadomości e-mail, do której załącznikiem była sporna wiadomość autorstwa powódki, na okoliczność ustalenia, że ten konkretny wpis istniał już w chwili sporządzania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką i był podstawą uznania, że istnieją podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,

Ewentualnie:

- przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania celem uzupełnienia materiału dowodowego i orzeczenia co do istoty pozostawiając temu sądowi orzeczenie o kosztach postępowania

- zmianę skarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji, pozwany rozwinął poszczególne zarzuty apelacyjne, wskazując, że Sąd Rejonowy uznał, iż w niniejszej sprawie doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, w szczególności nie istniały naruszenia dóbr osobistych pozwanej uzasadniające uznanie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednocześnie Sąd I instancji wskazał, iż nie ocenił wpisu odwołującego się do pracy u pozwanej i porównującego ją z pracą w faszystowskim obozie koncentracyjnym, bowiem w ocenie Sądu Rejonowego powstał on już po złożeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ustosunkowując się do tego zarzutu strona pozwana wskazała, że przekroczenie granic dozwolonej krytyki może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Musi być to przekroczenie rażące. Za takie zachowanie, Sąd Najwyższy uznał w szczególności - wyrażanie się przez pracownika w sposób obraźliwy w stosunku do pracodawcy. Wolność wyrażania swoich opinii, w tym i krytyki, nie jest nieograniczona, a w szczególności, gdy będzie chodziło np. o krytykę pracodawcy przez pracownika. Swobodę wyrażania opinii o pracodawcy będzie ograniczał obowiązek

ochrony jego dóbr osobistych. Wprawdzie w przepisach prawa pracy brak jest, wyrażonego wprost, obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych pracodawcy, jak to ma miejsce wobec pracownika w art. 111 kodeksu pracy, nie znaczy to jednak, że nic da się ich wywieść z zasad ogólnych, tj. art. 23 i 24 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy. Na mocy art. 43 kc - przepisy te stosuje się także odpowiednio do pracodawców będących osobami prawnymi. Pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika, na podstawie art. 100 par. 2 pkt 4 i 6 k.p., obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego. Jeżeli pracownik kogoś obraża, to narusza nie tylko cześć obrażanego, lecz także zasady współżycia społecznego. W wypadku pomówienia pracodawcy narusza ponadto obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Za działanie naruszające ten obowiązek, może być uznane zachowanie pracownika prowadzące w istocie do naruszenia dobrego imienia pracodawcy, a polegające na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji o jakości świadczonych usług lub wytwarzanych towarów. Przekroczenie przez pracownika granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego lub organów pracodawcy, z całą pewnością może zostać potraktowane jako przejaw braku lojalności i to niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska. W okolicznościach danej sprawy może to stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę, bądź rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Strona pozwana wskazała, iż w powyższym kontekście, niewątpliwie koniecznym będzie kompleksowa merytoryczna ocena wszystkich okoliczności sprawy. W ocenie pozwanej, charakter wypowiedzi, jej zasięg poprzez portal społecznościowy wskazuje jednoznacznie na negatywny zamiar powódki, nastawiony na porównanie pracy u pracodawcy do pracy w faszystowskich obozach koncentracyjnych. Powódka nie powinna była kierować do publiczności wypowiedzi zrównujących działanie pracodawcy z działalnością faszystowskich obozów koncentracyjnych. Już bazując na historycznej wiedzy ogólnej, wskazać należy, że ideologia faszystowska kojarzy się jednoznacznie negatywnie, nadto w miejscach do których powódka porównała pracę u pozwanej zasadniczo problemem nie była terminowość wypłaty wynagrodzenia ale przymusowa, niehumanitarna praca o cechach wyzysku o podłożu w ideologii faszystowskiej i ugruntowanym naruszaniu praw człowieka. W tym kontekście powołanie się przez powódkę na taką a nie inną analogię stanowiło plastycznie pomówienie pracodawcy, i to o cechy których występowanie w relacjach pracowniczych jest aktualnie obiektywnie niemożliwe. Pozwana przy tym niewątpliwie konstruując oświadczenie o wypowiedzeniu umowy miała wiedzę o sporządzonych przez powódkę do tego dnia wpisach, w szczególności o wpisie odwołującym się do tego aby praca u pozwanej miała „czynić wolnym”. Wobec tego faktu, wbrew stanowisku Sądu I instancji, okoliczności ww. wpisu i jego wpływu na uzasadnienie zasadności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, winny być przez Sąd I instancji zbadane i ocenione. Jednocześnie pozwana nie ma wątpliwości, iż wpisy powódki na portalach społecznościowych naruszały dobra osobiste pracodawcy, naruszały dobre imię i interes zakładu pracy jak również przekraczały granice dopuszczalnej krytyki, w zakresie w jakim były nakierowane na wywołanie w opinii publicznej dolegliwości pracodawcy i pomówieniu go o cechy w zakresie relacji pracowniczych, urągające humanitarnym regułom prawa pracy.

Dodatkowo pozwany wskazał, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę powinny być zrozumiałe zarówno dla adresata, który powinien wiedzieć, co mu się zarzuca, jak i dla sądu pracy, który rozpoznaje odwołania pracowników w tym zakresie. Pracodawca, formułując zarzuty przeciwko pracownikowi, powinien wskazać w jaki sposób pracownik zachował się na tyle nieprawidłowo, że stało się to podstawą do jego zwolnienia. Przechodząc na grunt niniejszej sprawy pozwany podniósł, że pracodawca podał zarówno datę od której miały miejsce nieprawidłowe działania powódki, charakter tych działań, poprzez podawanie publicznie nieprawdziwych informacji, jak również ich skutek w postaci naruszenia dóbr osobistych pracodawcy. Podane wyżej informacje, jednoznacznie zakreślają krąg przyczyn zwolnienia w stanie faktycznym ograniczonym wyłącznie faktycznymi czynnościami powódki, które dla powódki jako autorki wpisów były znane co do treści a więc i wskazanie w oświadczeniu pracodawcy musiało być zrozumiałe i czytelne. Nie miało więc miejsca - jak ocenił to Sąd I instancji - rozszerzenie jakichkolwiek przyczyn na etapie postępowania sądowego, jako że granice okoliczności faktycznych jak i podjętych na ich podstawie decyzji pracodawcy w ramach stosunku pracy pozostały niezmiennie, faktem jest jednakże, że z perspektywy oceny prawnej, działania powódki w istocie naruszały przepisy prawa, w tym prawa pracy w szerszym spektrum, jednakże zgłaszanie w tym

zakresie twierdzeń procesowych nie może stanowić i nie stanowi i rozszerzenia granic pierwotnego oświadczenia pracodawcy (apelacja, k.103-105 a.s.).

Powódka w odpowiedzi na apelację z dnia 9 sierpnia 2017 r. wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W ocenie Powódki, Sąd I instancji prawidłowo ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i na jego podstawie wydał prawidłowy wyrok.

Odnosząc się do zarzutów strony pozwanej, Powódka wskazała, iż z treści wręzonego wypowiedzenia umowy o pracę, nie wynika w ogóle jakie dobra osobiste pracodawcy miałyby być naruszone przez Powódkę oraz brak jest jakiegokolwiek konkretyzacji na podstawie jakich wpisów Pozwany oparł swoją decyzję o rozwiązaniu z Panią J. M. umowy o pracę. Powódka w momencie wręczenia jej oświadczenia mogła się jedynie domyślać, co w konkretnych przypadku pracodawca miał na myśli.

Niezgodnym z brzmieniem art. 30 k.p. oraz 52 k.p.k. jest również twierdzenie Pozwanego, iż Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę wpisu Powódki z dnia 5 sierpnia 2016 roku, gdyż pracodawca konstruując oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z Powódką, bazował również na istnieniu tego wpisu. Zauważyć należy, iż w treści złożonego J. M. oświadczenia brak jest jakichkolwiek wskazań i odnośników do wyżej wskazanego wpisu. Pismo jakie wręzone zostało Powódce winno w sposób konkretny wskazywać jakie okoliczności i zachowania legły u podstaw decyzji podjętej przez pracodawcę. W niniejszej apelacji zaś Pozwany dokonuje nieuprawnionego rozszerzenia złożonego uprzednio Powódce oświadczenia.

Nie sposób zgodzić się również z Pozwanym, iż Powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i przekroczyła zasady dozwolonej krytyki. Powódka w dniu 4 sierpnia 2016 roku zamieściła na portalu społecznościowym (...) post, w którym umieściła fotografię wiadomości sms otrzymaną od swojego pracodawcy, który opatrzyła własnym komentarzem. W swoim wpisie Powódka powołała się na treść wyżej wskazanej wiadomości sms, wskazując m. in. iż spotkała się z nieprzyjemnościami ze strony Pozwanego po tym jak po upływie 2 tygodni wniosła o wypłatę jej zaległego wynagrodzenia.

Powódka wskazała, iż powyższy post jest zgodny ze stanem faktycznym, co zostało wykazane w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Zamieszczony przez Powódkę wpis na portalu społecznościowym(...) był zatem oparty na prawdziwych ustaleniach. Niezasadnym jest zatem czynienie zarzutów J. M., że podawała informacje nie prawdziwe, a to przecież uczynił pracodawca w złożonym jej oświadczeniu.

W treści apelacji Pozwany wskazuje ponadto, że J. M. zamieszczając swój wpis obraziła pracodawcę, przez co dopuściła się czynu niedozwolonego. Jak zauważył sam Pozwany w przepisach brak jest uregulowania dotyczącego formy dozwolonej krytyki pracodawcy, jej granic, czy sankcji za ich przekroczenie. Ponadto jeszcze raz podnieść należy, iż o zawinieniu Powódki można byłoby mówić w sytuacji przedstawienia przez nią okoliczności nieprawdziwych, co w zaistniałej sytuacji nie miało miejsca.

Poza powyższymi okolicznościami Powódka podniosła także, iż rozwiązanie stosunku pracy z nastąpiło z naruszeniem przewidzianego prawem trybu. Stosunek ten rozwiązał się z dniem 17 sierpnia 2016 roku, a nie jak to wskazuje Pozwany w dniu 9 sierpnia 2016 roku. W dacie wskazanej przez Pozwanego zostało nadane do Powódki oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, które otrzymała dnia 17 sierpnia 2016 roku, a zatem tego dnia nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy (odpowiedź na apelację, k.117-120 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pełnomocnika pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Przede wszystkim trzeba w tym miejscu podnieść, iż z uwagi na treść zarzutów apelacyjnych, a także przedmiot rozpoznania i rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, na etapie postępowania apelacyjnego stwierdzono potrzebę uzupełnienia materiału dowodowego zgromadzonego na etapie postępowania pierwszo instancyjnego i dopełnienia ustaleń faktycznych.

W związku z powyższym Sąd II instancji dopuścił dowód zgłoszony w apelacji tj. dowód z dokumentu - wydruku wiadomości e-mail, do której załącznikiem była sporna wiadomość autorstwa powódki „praca czyni wolnym”, na okoliczność ustalenia, że ten konkretny wpis istniał już w chwili sporządzania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym (oświadczenia z dnia 09 sierpnia 2016 r., doręczonego powódce w dniu 17 sierpnia 2016 r.), tj., że ten wpis został dokonany na koncie facebook w dniu 05 sierpnia 2016 r. (k. 106-106 verte)- dopuszczono dowód z pliku (...) (k. 136- protokół rozprawy apelacyjnej w dniu 07 listopada 2017 r.). Ta okoliczność nie wpłynęła jednak na zmianę oceny prawnej dokonanego rozstrzygnięcia. **Ponadto Sąd Okręgowy nie uwzględnił wniosku pełnomocnika pozwanego o odroczenie rozprawy w dniu 07 listopada 2017 (wniosku zgłoszonego w piśmie procesowym z dnia 26 października 2017 roku).** Wskazać należy, iż do przedmiotowego wniosku nie zostały dołączone żadne dowody świadczące o niemożliwości zapewnienia substytucji przez profesjonalnego pełnomocnika strony apelującej (kserokopia pism potwierdzających wyznaczone terminy, wskazanie sygnatury akt). Ponadto wskazać należy, iż termin rozprawy apelacyjnej (07 listopada 2017 r.) był wyznaczony z odpowiednim wyprzedzeniem kilku miesięcznym (zarządzenie o wyznaczeniu terminu z dnia 25 sierpnia 2017 r. k 123). Pełnomocnik skarżącego otrzymał zawiadomienie o terminie rozprawy apelacyjnej w dniu 08 września 2017 r. (k. 129 elektroniczne potwierdzenie). Zgłoszenie więc wniosku o odroczenie rozprawy apelacyjnej w dniu 26 października 2017 r. (data stempla pocztowego), na kilka dni przed wyznaczonym terminem, przy braku uprawdopodobnienia tego wniosku, na tym etapie, należy w ocenie Sądu Okręgowego uznać za prowadzące do przewlekłości postępowania. Ponadto strona skarżąca przedstawiła swoje stanowisko w apelacji, jej udział w rozprawie apelacyjnej nie był zatem obligatoryjny.

W ocenie Sądu Okręgowego poza potrzebą dopuszczenia dowodu z dokumentu - z pliku (...) nie zachodziła więcej żadna potrzeba uzupełnienia postępowania dowodowego. We wskazanym powyżej zakresie Sąd Rejonowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień, w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. Ocena dokonana przez Sąd I instancji stanowiła podstawę poczynienia prawidłowych ustaleń w zakresie okoliczności faktycznych sprawy, istotnych dla rozstrzygnięcia, które z kolei były oparciem dla trafnych wniosków natury prawnej. W konsekwencji, Sąd odwoławczy oceniając, jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Zdaniem Sądu II instancji wskazać należy, iż nawet po uzupełnieniu postępowania dowodowego o dowód z dokumentu - wydruku wiadomości e-mail, do której załącznikiem była sporna wiadomość autorstwa powódki „praca czyni wolnym”, na okoliczność ustalenia, że ten konkretny wpis istniał już w chwili sporządzania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym (oświadczenia z dnia 09 sierpnia 2016 r., doręczonego powódce w dniu 17 sierpnia 2016 r.), tj., że ten wpis został dokonany na koncie (...) w dniu 05 sierpnia 2016 r. (k. 106-106 verte), nie można uznać dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jako zasadnego i zgodnego z prawem, tak więc rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego z przyczyn wskazanych poniżej uznać należy za prawidłowe.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę datowanego na dzień 09 sierpnia 2017 (k.8), doręczonego powódce w dniu 17 sierpnia 2017 r. pracodawca jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w szczególności przestrzegania przepisów prawa, dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego. Wskazał, że dokonując wpisów w Internecie poczynawszy od dnia 04.08.2016r. powódka naruszyła dobra

osobiste pracodawcy poprzez podanie nieprawdziwych informacji, co do zwolnienia i pozostawienia bez środków do życia. Zwrócono uwagę, iż wynagrodzenia były wypłacane przed czasem i jedno opóźnienie spowodowane trudną sytuacją pracodawcy nie upoważnia powódki do publikowania nieprawdziwych opinii zawierających nieprawdę i uogólnienia. Od dnia 30.05.2016r. J. M. pozostaje na zwolnieniu lekarskim, a więc nieprawdą jest, co publikuje w Internecie, iż zwolniono powódkę z pracy i pozbawiono środków do życia. Taka postawa uniemożliwia kontynuowanie dalszej współpracy i stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu Okręgowego niezasadnym jest twierdzenie pozwanej, iż dokonała rozwiązania umowy o pracę z powódką, gdyż dokonała ona wpisu oczerniającego pracodawcę i zrównującego działanie pracodawcy z działalnością faszystowskich obozów koncentracyjnych poprzez wpis „praca czyni wolnym”. Po pierwsze jest to wnioskowanie zbyt daleko idące, po drugie zauważyć należy, iż w treści złożonego pozwu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę brak jest jakichkolwiek wskazań i odnośników do wyżej wskazanego „ideologicznego, negatywnie kojarzącego się „historycznego” wpisu. W ocenie Sądu Okręgowego stanowisko prezentowane przez pozwany jest próbą niedopuszczalnego rozszerzenia przyczyn zwolnienia powódki z pracy i przyjętą linią obrony w toczącym się procesie. Gdyby rzeczywiście przyczyną zwolnienia powódki z pracy był oczerniający pracodawcę wpis powinno to znaleźć odzwierciedlenie w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zdaniem Sądu II instancji nie sposób zgodzić się również z pozwany, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i przekroczyła zasady dozwolonej krytyki. Powódka w dniu 4 sierpnia 2016 roku zamieściła na portalu społecznościowym (...) post, w którym umieściła fotografię wiadomości sms otrzymaną od swojego pracodawcy, który opatrzyła własnym komentarzem. W swoim wpisie Powódka powołała się na treść wyżej wskazanej wiadomości sms, wskazując m. in. iż spotkała się z nieprzyjemnościami ze strony Pozwanego po tym jak po upływie 2 tygodni wniosła o wypłatę jej zaległego wynagrodzenia. Wypowiedź ta stanowiła podzielenie się przez powódkę swoimi odczuciami i sprawami osobistymi na portalu społecznościowym, co aktualnie jest bardzo powszechne wśród wielu użytkowników. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że nie jest uzasadnione twierdzenie pozwanej zawarte w wypowiedzeniu, że wynagrodzenia były wypłacane przed czasem i wystąpiło jedno opóźnienie, gdyż w trakcie sprawy przedłożone przez pozwaną dokumenty, prowadzą do przeciwnych wniosków, a mianowicie, że powódka otrzymywała wynagrodzenie z opóźnieniem 2 dni za lipiec 2015 roku; 3 dni za październik 2015 roku; wynagrodzenie zostało wypłacone w 3 ratach; 5 dni za listopad 2015 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 2 ratach; 2 dni za grudzień 2015 roku, 6 dni za styczeń 2016 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 2 ratach; 8 dni za luty 2016 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 3 ratach 2 dni za marzec 2016 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 2 ratach; 14 dni za kwiecień 2016 roku, wynagrodzenie zostało wypłacone w 2 ratach. Oprócz opóźnień w wypłacie wynagrodzenia niemalże każdego miesiąca, powódka bardzo często otrzymywała je w kilku transzach. Sąd I instancji dokonał słusznej i prawidłowej oceny wpisów internetowych powódki, dzielenia się przez powódkę na portalu społecznościowym takimi informacjami jak: „Kochani, właśnie się pakuję i wyprowadzam. Pod most. Bo straciłam pracę. Więc, jak coś to nie dzwońcie, tylko szukajcie.” oraz „Pani Prezes A. M., w ten oto sposób zwalnia pracowników, po 10 latach pracy, jak upomną się po 2 tyg. od wypłaty o swoją pensję”, które nie godziło – zdaniem Sądu I instancji - w dobre imię pracodawcy. Nie zawierało żadnych oszczerstw, gróźb oraz krzywdzących sformułowań, nie stanowiło też naruszenia obowiązków pracowniczych, gdyż nie było związane z wykonywaniem obowiązków.

Strona pozwana – skarżąca wskazywała również, iż powódka dokonując wpisów na forum internetowym przekroczyła granicę dozwolonej krytyki pracodawcy. W ocenie pozwanej, charakter wypowiedzi, jej zasięg poprzez portal społecznościowy wskazuje jednoznacznie na negatywny zamiar powódki, nastawiony na porównanie pracy u pracodawcy do pracy w faszystowskich obozach koncentracyjnych.

Zdaniem Sądu Okręgowego niewątpliwie zagwarantowana konstytucyjnie swoboda wyrażania poglądów rozciąga się na wszystkie aspekty życia obywateli demokratycznego państwa prawa, w tym również na stosunki panujące w zakładzie pracy. Krytyka postrzegana jest jako działanie społecznie użyteczne i pożądane pod warunkiem, że zostaje podjęta w uzasadnionym interesie, posiada cechy rzetelności i rzeczowości, a jednocześnie nie ma postaci szynkany wymierzonej przeciwko adresatowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 1968 r. II CR 291/68, OSNC 1969/11/200). Spełniając te przesłanki krytyka pozwala zwrócić uwagę pracodawcy na mankamenty związane z

organizacją pracy w zakładzie, przez co może się przyczynić do poprawy warunków pracy. Uzasadniona merytorycznie krytyka skierowana pod adresem pracodawcy musi przede wszystkim mieścić się w granicach obowiązującego porządku prawnego, nie dezorganizować pracy i umożliwiać normalną realizację funkcji krytykowanego zakładu pracy. Ponadto pracownik poddający ocenie działania pracodawcy musi mieć wzgląd na określone zasady współżycia społecznego i obyczaje, jak również pamiętać o zachowaniu odpowiedniej formy swojej wypowiedzi (por. publikacja Piotr Wąż „Granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy”, ATEST 12/2008). Dopuszczalną krytykę musi cechować również dobra wiara wyrażająca się w subiektywnym przekonaniu, że wypowiedziane twierdzenia mają poparcie w faktach, a nie jedynie w plotkach czy informacjach niemających poparcia w rzeczywistości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1960 r., I CR 634/59, OSNPG 1961, nr 4, poz. 18). Oznacza to, że od pracownika wymaga się w takich okolicznościach przede wszystkim staranności i rzetelności przy ocenie prawdziwości przytaczanych informacji (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, Legalis nr 830616, oraz publikacja Maria Bosak „Zjawisko krytyki w stosunkach pracy – wybrane aspekty”, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej 2015 r.). Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego dla oceny granic dozwolonej krytyki istotny jest jej zasięg. Jeżeli bowiem jest ona wyrażona na forum publicznym (w obecności innych pracowników, na forach internetowych, czy też w środkach masowego przekazu jak np. gazeta), to powinna być oceniana przy użyciu szczególnie surowych kryteriów, z zastosowaniem wyższego miernika staranności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r., I PK 487/03, Prawo Pracy 2005/5/37). W jednym z wyroków Sąd Najwyższy wskazał, że upublicznienie zarzutów skierowanych pod adresem pracodawcy, potwierdzonych jedynie częściowo, może stanowić podstawę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powodu utraty zaufania i tym samym braku możliwości kontynuacji dalszej współpracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r. I PK 44/12, Lex nr 1228441 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 r. IIPK 76/06, OSNP 2007, nr 21-22, poz. 312).

Nad krytykowaniem pracodawcy zastanawiał się również Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSEU). W wyroku z 21 lipca 2011 r. (28274/08, H. v. Niemcy) TSEU uznał, że zasygnalizowanie przez pracownika w sektorze publicznym sprzecznego z prawem lub nieprawidłowego zachowania w miejscu pracy w pewnych okolicznościach powinno korzystać z ochrony. Może tego wymagać w szczególności sytuacja, w której pracownik lub urzędnik publiczny jest jedyną osobą, lub należy do wąskiej grupy osób, świadomych tego, co dzieje się w miejscu pracy, a tym samym znajduje się w najlepszym położeniu, aby działać w interesie publicznym, powiadamiając o tym pracodawcę lub opinię publiczną. Trybunał zwrócił jednak uwagę na to, że na pracownikach spoczywa wobec pracodawcy obowiązek lojalności, powściągliwości i dyskrecji. Mimo że wymóg lojalności może mieć bardziej wyraźny charakter u urzędników służby cywilnej i pracowników sektora publicznego niż u osób w stosunkach pracy zawartych na podstawie prawa prywatnego, to ponad wszelką wątpliwość obowiązek ten także stanowi cechę stosunków pracy w sektorze prywatnym. W konsekwencji w świetle tego nakazu lojalności i dyskrecji ujawnienie sprzecznych z prawem i nieprawidłowych zachowań powinno przede wszystkim mieć miejsce przed przełożonym danej osoby lub innym właściwym podmiotem lub organem. Jedynie wtedy, gdy taka czynność jest w sposób oczywisty nierealna, informacje takie można ostatecznie ujawnić opinii publicznej.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż powódka, zdaniem Sądu Okręgowego, nie przekroczyła zasad dozwolonej krytyki, ani nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zamieszczając wpis w dniu 4 sierpnia 2016 r. powódka zamieściła na portalu społecznościowym (...) post, w którym umieściła fotografię wiadomości sms otrzymaną od swojego pracodawcy, który opatrzyła własnym komentarzem. W swoim wpisie Powódka powołała się na treść wyżej wskazanej wiadomości sms, wskazując m. in. iż spotkała się z nieprzyjemnościami ze strony Pozwanego po tym jak po upływie 2 tygodni wniosła o wypłatę jej zaległego wynagrodzenia. Podkreślić należy, iż postępowanie dowodowe wykazało, iż pozwany pracodawca opóźniał się wielokrotnie z wypłatą wynagrodzeń dla pracowników.

Przechodząc zatem do sumarycznej analizy poszczególnych zarzutów apelacyjnych wywiedzionych przez pełnomocnika pozwanego wskazać należy, iż nie zasługują one na uwzględnienie.

1. Odnośnie zarzutu pierwszego zawartego w apelacji tj. naruszenia przepisów prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na treść orzeczenia, tj.:

- Art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art 52 k.p. oraz art 30 § 4 k.p. poprzez uznanie że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką nie było uzasadnione, działania powódki nie naruszały bowiem dóbr osobistych pracodawcy w szczególności dobrego imienia podczas gdy dokonywane przez powódkę wpisy na portalu społecznościowym odnosiły się bezpośrednio do zasad organizacji pracy u pozwanej, a więc pozostawały bezpośrednio związane ze stosunkiem pracy powódki, w zakresie również w którym powódka pozostając w stosunku pracy miała obowiązek szczególnej dbałości o dobro zakładu pracy, mimo czego wpisy te stanowiły nie tylko przekroczenie granic dozwolonej krytyki, ale przede wszystkim poprzez zastosowaną formę i platformę komunikacji, przypisywała pozwanej określone cechy, będące w odbiorze społecznym kojarzającymi się jednoznacznie negatywnie, wskazać należy, iż nie zasługuje on na uwzględnienie.

Jak wskazano powyżej w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie ma w ogóle odniesienia do wpisu internetowego powódki o zabarwieniu historycznym „praca czyni wolnym” z 5 sierpnia 2016 r., zaś pozostałe wpisy powódki należy ocenić w kategoriach swobodnej wypowiedzi nie godzącej w obowiązek dbałości o dobro pracodawcy.

2. Odnośnie zarzutu drugiego zawartego w apelacji tj. naruszenia przepisów prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na treść orzeczenia, tj.:

- Art. 233 §1 k.p.c. polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów, poprzez przyjęcie, że pozwana dokonała wpisu dotyczącego umieszczenia na bramie firmy pozwanej napisu „Praca czyni wolnym” bezpośrednio odwołującego się do ideologii faszystowskiej już po rozwiązaniu z nią umowy o pracę przez pracodawcę w związku z czym wpis ten nie był przez Sąd I instancji badany jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę podczas gdy z materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika jakoby wiadomość ta powstała po rozwiązaniu przez pracodawcę umowy z powódką: wręcz przeciwnie wiadomość ta istniała i została przez powódkę umieszczona na portalu społecznościowym przed dniem rozwiązania umowy o pracę, bowiem jej zapis w formie pliku (...) został przesłany już w dniu 5 sierpnia 2016 r. pełnomocnikowi pozwanej, wobec czego pracodawca konstruuje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, bazował również na istnieniu tego wpisu, w konsekwencji. Sąd I instancji winien był również tę okoliczność ocenić w kategorii uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę z powódką i podanych przez pozwaną przyczyn, również z uwzględnieniem faktu, że powódka jako autorka wszystkich wpisów, miała świadomość ich istnienia na dzień otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, wobec czego miała również pełną świadomość i jasność co do faktu jakie treści zostały przez nią umieszczone na portalach społecznościowych, wskazać należy, iż zasługuje on częściowo na uwzględnienie.

Po uzupełnieniu postępowania dowodowego przez Sąd II instancji wskazać należy, iż: historyczny” wpis „praca czyni wolnym” został dokonany przez powódkę w dniu 5 sierpnia 2016 r., a więc przed datą 9 sierpnia 2016 r. (datą oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę). Jednakże jak było to wskazane powyżej w treści złożonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę brak jest jakichkolwiek wskazań i odnośników do wyżej wskazanego „ideologicznego, negatywnie kojarzącego się „historycznego” wpisu. W ocenie Sądu Okręgowego stanowisko prezentowane przez pozwanego jest próbą niedopuszczalnego rozszerzenia przyczyn zwolnienia powódki z pracy i przyjętą linią obrony w toczącym się procesie.

3. Odnośnie zarzutu trzeciego zawartego w apelacji tj. naruszenia przepisów prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na treść orzeczenia, tj.:

- Art. 328 §2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności stanu faktycznego, w szczególności podstaw faktycznych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką i w tym kontekście niedostateczne wyjaśnienie wydania orzeczenia jak skarżone nie znajduje on uzasadnienia w ocenie Sądu Okręgowego. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu szczegółowo odniósł się do każdego dowodu źródła osobowego jak i dokumentacji. Sąd I instancji w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy jako całość, dokonał

wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odniósł je do pozostałego materiału dowodowego. Podkreślić należy, iż zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może okazać się usprawiedliwiony tylko wówczas, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną. W ocenie Sądu Okręgowego uzasadnienie zaskarżonego wyroku Sądu I instancji sporządzone zostało w sposób staranny i zawiera wszystkie elementy konieczne – wskazane w art. 328 § 2 k.p.c. Wywody Sądu Rejonowego są jasne i logiczne, w sposób precyzyjny i wyczerpujący przedstawił on wszystkie motywy wydanego rozstrzygnięcia, przywołując stosowne przepisy prawa materialnego. Co więcej, wywody te, w tym poczynione ustalenia faktyczne, znajdują podstawę w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

4. Odnośnie zarzutu czwartego zawartego w apelacji tj. naruszenia przepisów prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na treść orzeczenia, naruszenia prawa materialnego, tj.:

- Art 52 k.p. w zw. z art 100 §2 ppkt 4 k.p. poprzez uznanie braku podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę w przypadku zaistnienia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na naruszeniu zasad dbałości o dobro zakładu pracy oraz granicy dozwolonej krytyki poprzez publiczne naruszanie dóbr osobistych pracodawcy, poprzez przypisywanie mu cech jednoznacznie negatywnych, w szczególności poprzez przyrównywanie zakładu pracy do faszystowskich obozów koncentracyjnych, nie zasługuje on na uwzględnienie z przyczyn wskazanych powyżej. Raz jeszcze podkreślić należy, iż w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie ma w ogóle odniesienia do wpisu internetowego powódki o zabarwieniu historycznym „praca czyni wolnym” z 5 sierpnia 2016 r., zaś pozostałe wpisy powódki należy ocenić w kategoriach swobodnej wypowiedzi, nie naruszającej zasad dozwolonej krytyki i nie godzącej w obowiązki dbałości o dobro pracodawcy.

Reasumując powyższe Sąd Okręgowy, na mocy art. 385 k.p.c., oddalił apelację pełnomocnika pozwanego jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w wersji obowiązującej w dacie złożenia apelacji, przyjmując 50 % stawki minimalnej ustalonej zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 (Dz. U. 2015 r., poz. 1800).

(...)

SSO (spr.) SSO SSO

Monika Roslan- Karasińska Renata Gąsior Zbigniew Szczuka

23/11/2017 r.