

sygn. akt VII Pa 165/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2018 r.

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

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie: SO Monika Roslan-Karasińska (spr.)

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 stycznia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Ł. G.

przeciwko Starostwu Powiatowemu w O.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, dodatkowe wynagrodzenie roczne

na skutek apelacji wniesionej przez powoda Ł. G.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 września 2017 r., sygn. VI P 568/16

1. oddala apelację;
2. zasądza od powoda Ł. G. na rzecz pozwanego Starostwa Powiatowego w O. kwotę 690 (sześćset dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Małgorzata Jarząbek

Sygn. akt VII Pa 165/17

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 września 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 568/16 z powództwa Ł. G. przeciwko Starostwu Powiatowemu w O. o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, dodatkowe wynagrodzenie roczne, w pkt. 1 oddalił powództwo, zaś w pkt. 2 zasądził od powoda Ł. G. na rzecz pozwanego Starostwa Powiatowego w O. kwotę 1380zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód Ł. G. był zatrudniony w pozwanym Starostwie Powiatowym w O. w okresie od 4 lutego 2008 roku do 10 października 2016 roku, ostatnio na stanowisku audytora wewnętrznego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.945,69 zł brutto.

W dniu 3 marca 2016 roku z adresu IP zarejestrowanego na urządzeniu zainstalowanym u powoda, z adresu mailowego (...), została wysłana wiadomość e-mail do trzech członków Zarządu Powiatu w O. oraz na adres Rady Powiatu w O.. E-mail został napisany przez powoda, w którym podpisując się jako pani B., napisał, że starosta (...) M. P. zachowuje się w stosunku do pracowników jak osoba zupełnie pozbawiona kultury osobistej, jest opryskliwy, niekulturalny wręcz chamski, jego zachowanie w niektórych przypadkach zbliżone jest do mobbingu, a ponadto zwalnia ludzi bez względu na stanowisko w sposób wyjątkowo nieelegancki. Dalej w mailu powód napisał, że A. R. - była sekretarka starosty, za swoje szczególne osiągnięcia, o których nikt nic nie wie i nic nie słyszał, została awansowana na specjalnie dla niej stworzone stanowisko zastępcy dyrektora, zaś A. W. w nagrodę za swoją nieocenioną wiedzę i kompetencje zatrudniona została na stanowisku Głównego specjalisty w sekretariacie oraz specjalisty BHP, co ma wskazywać na szczególne traktowanie tych pracowników. Ponadto powód napisał, że ci dwaj pracownicy ciągle wyjeżdżają w czasie pracy, żeby załatwić prywatne sprawy, zakupy i to samochodem służbowym z kierowcą, jeżdżą w czasie pracy na zakupy do W., a w kąciку kuchennym przy sekretariacie notorycznie urządzają sobie kąciку plotek, a często i gabinet kosmetyczny. Powód dodał w tym mailu również, że starosta był jednym z głównych hamulcowych przekształcenia szpitala powiatowego w O. i jego osobiste lub polityczne względy doprowadziły przez kilka kadencji do kilkudziesięciu milionów długu w tym Szpitalu. Powód zarzucił też staroście, że ten jako jedyny od wielu, wielu lat bez względu na zajmowane stanowisko ma samochód służbowy do użytku prywatnego, przyjeżdża nim do pracy, wraca do domu oraz, że w związku z tym dopuszcza się on nadużyć związanych z korzystaniem z samochodu, rozliczeniem kilometrów i kosztów paliwa.

E-mail z dnia 3 marca 2016 roku z adresu mailowego (...) odczytała sekretarka i powiadomiła o nim starostę M. P.. Wiadomość email została także umieszczona na stronie starostwa. W związku z nadesłaniem owej wiadomości e-mail z dnia 3 marca 2016 roku starosta (...) zawiadomił Prokuraturę Rejonową w Otwocku o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W toku postępowania przygotowawczego przesłuchany został powód, który zeznał, że coś mu mówi adres mailowy (...). Powód odmówił jednocześnie odpowiedzi na pytanie, czy to on wysłał mail z dnia 3 marca 2016 roku. Postępowanie przygotowawcze zostało umorzone postanowieniem o umorzeniu dochodzenia z dnia 28 września 2016 roku, ze względu na brak znamion czynu zabronionego.

Dnia 4 października 2016 roku pełnomocnik starosty (...) w postępowaniu przygotowawczym złożył wniosek do prokuratury Rejonowej w Otwocku o udostępnienie akt postępowania przygotowawczego o sygn. RSD-349/15, PR1 Ds. 234.2016, zgoda na udostępnienie tych akt została wyrażona dnia 5 października 2016 roku.

Dnia 10 października 2016 roku powodowi zostało wręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako jego przyczynę wskazano na wysłanie przez powoda dnia 3 marca 2016 roku maila z adresu (...) na adresy trzech członków Zarządu Powiatu w O. oraz na adres Rady Powiatu w O., w którym to mailu w sposób obraźliwy i niezgodny z prawdą ocenia on pracę starosty i pracowników Starostwa Powiatowego w O., zarzucając staroście „chamskie traktowanie pracowników, zbliżone do mobbingu”, a także kwestionuje decyzje podejmowane przez starostę. W treści rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano dalej, że zachowanie powoda godzi w dobre imię oraz nie mieści się w kategorii ani przestrzegania zasad współżycia społecznego, ani w kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy.

Starosta (...) M. P. nie był wobec pracowników opryskliwy, chamski, czy niekulturalny. Nie mobbingował pracowników. Nie toczyły i nie toczą się postępowania przeciwko staroście o mobbing. Starosta (...) przeprowadził rozmowę z pracownikami Starostwa w wieku przedemerytalnym, informując podczas tej rozmowy, że mogliby oni rozwiązać umowę o pracę tworząc miejsca pracy dla młodych ludzi. Starosta stworzył specjalny zasiłek emerytalny w celu zachęcenia do przechodzenia na emeryturę pracowników uprawnionych.

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym Starostwa Powiatowego w O., obowiązującym od dnia 1 stycznia 2012 roku kierowniczymi stanowiskami urzędniczymi w starostwie są m. in. dyrektor wydziału oraz zastępca dyrektora wydziału (§12 regulaminu), zaś wydziałem organizacyjnym i spraw społecznych kieruje dyrektor, przy pomocy zastępcy dyrektora (§26 ust. 1 regulaminu). Stanowisko zastępcy dyrektora wydziału organizacyjnego i spraw społecznych zostało po raz pierwszy obsadzone przez A. M., po tym jak A. M. został dyrektorem tego wydziału, A. R.

została powołana na stanowisko zastępcy dyrektora wydziału organizacyjnego i spraw społecznych w drodze awansu wewnętrznego, co nie wymaga powoływania komisji do spraw przeprowadzania naboru.

A. W. jest zatrudniona w pozwanym Starostwie Powiatowym w O. na stanowisku głównego specjalisty w wydziale organizacyjnym i spraw obywatelskich na pełen etat oraz na stanowisku specjalisty ds. BHP. Na stanowisko specjalisty ds. BHP została zatrudniona dnia 3 czerwca 2014 roku, dnia 27 listopada 2014 roku została z nią podpisana umowa na czas nieokreślony na tym stanowisku.

Zdarza się, że pracownicy zatrudnieni w Starostwie Powiatowym w O. wychodzą na miasto, funkcjonuje zeszyt wejść i wyjść. Poza miejscem pracy sekretarka załatwia również zbiorcze zakupy związane z obsługą sekretariatu. W budynku zajmowanym przez Starostwo nie ma lokalu socjalnego ze względu na brak warunków, jest tylko jeden pokój, w którym jest lodówka i automat do kawy. Pracownicy korzystają z tego pomieszczenia, robiąc sobie w nim kawę.

Zgodnie z zarządzeniem nr (...) Starosty O. z dnia 14 grudnia 2015 roku pracownik Starostwa Powiatowego w O. może korzystać z samochodu służbowego dla celów prywatnych po uzyskaniu zgody pracodawcy i zawarciu umowy zgodnej ze wzorem stanowiącym załącznik nr (...) do tego zarządzenia (§5 ust.1 zarządzenia). Pracownik może korzystać z samochodu służbowego do celów prywatnych odpłatnie lub nieodpłatnie, w zależności od treści zawartej umowy (§5 ust.2 zarządzenia). Ewidencjonowanie wykorzystania samochodu służbowego do celów prywatnych jest prowadzone przez kierowcę lub osobę, której powierzono używanie samochodu służbowego na ponumerowanych kartach drogowych, ewidencjonowanie wykorzystania samochodu odbywa się również w oparciu o faktury za zakup paliwa do samochodów służbowych, karty drogowe oraz miesięczne karty eksploatacyjne (§6 zarządzenia).

Dnia 2 stycznia 2015 roku została zawarta pomiędzy powiatem (...) a M. P. umowa używania samochodu służbowego do celów prywatnych. Zgodnie z tą umową M. P. zobowiązał się do pokrywania kosztów eksploatacji samochodu, należność za używanie samochodu równała się iloczynowi przejechanych w celach prywatnych w danym miesiącu kilometrów oraz stawki za 1 kilometr przebiegu określonej w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 roku w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (§2 ust. 2 i §3 ust. 1 umowy). Przez cały okres obowiązywania tej umowy prowadzone były karty drogowe i karty eksploatacyjne pojazdu używanego przez M. P. do celów prywatnych. M. P. uiszcza też co miesiąc należność wynikającą z umowy z dnia 2 stycznia 2015 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie powołanych dowodów a także w oparciu o zeznania świadków A. J. i J. G. oraz zeznań w charakterze strony - starosty (...) M. P. i częściowo zeznania samego powoda w zakresie napisania emaila.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w całości zeznania starosty (...) M. P.. Sąd ten miał na uwadze, że odnośnie zwalniania pracowników w wieku emerytalnym starosta wyjaśnił, że miała miejsce rozmowa, na której zasugerował rozwiązanie umów o pracę przez pracowników w wieku przedemerytalnym oraz stworzył dla takich pracowników specjalny zasilek, co nie może być jednak kwalifikowane jako zwalnianie pracowników ze względu na osiągnięty wiek. Również świadek A. J. w swych zeznaniach potwierdza fakt takiej rozmowy, nie wskazuje ona jednak, aby starosta kazał komukolwiek rozwiązać umowę o pracę. Odnośnie z kolei zachowania starosty (...) również brak było jakichkolwiek dowodów potwierdzających zarzuty pod jego adresem z maila z dnia 3 marca 2016 roku, w szczególności zeznania świadków A. J. i J. G. ich nie potwierdzają. Świadek A. J. zeznała jedynie, że atmosfera po objęciu urzędu przez M. P. się pogorszyła, ale wiązała to ona z pewną niepewnością, nie wskazując w żadnym miejscu, aby to pogorszenie wynikało z chamskiego, niekulturalnego, czy opryskliwego zachowania starosty. Sąd I instancji miał na uwadze, że w zakresie mobbingu na występowanie takiego zjawiska zwróciła uwagę świadek J. G., jednak świadek ta wskazała, że nie była mobbingowana przez starostę, ale przez swoją bezpośrednią przełożoną – M. D.. Ponadto świadek wprost wskazała, że nie informowała starosty o zachowaniu swej przełożonej.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne także zeznania świadka A. J. w całości, bowiem były one spójne ze zgromadzonymi dokumentami i pozostałymi dowodami. Odnośnie zeznań świadka J. G., Sąd I instancji nie dał im wiary w zakresie,

w jakim świadek twierdzi, że została zmuszona do przejścia na emeryturę i zwolnienia się z pracy, bowiem z zeznań świadka A. J. i z zeznań starosty M. P., wynika, że starosta nikogo nie zmuszał do przejścia na emeryturę, ale jednocześnie wyraźnie informował, że zwolnienie miejsc pracy byłoby korzystne ze względu na sytuację na rynku pracy w powiecie, oraz poprosił pracowników w wieku przedemerytalnym o rozważenie kwestii rozwiązania umowy o pracę, tworząc dla nich specjalny zasiłek. W pozostałym zakresie zeznania świadka J. G. zostały uznane za wiarygodne.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda Ł. G. w zakresie, w jakim powód twierdzi, że nie wysłał maila z dnia 3 marca 2016 roku, a jedynie napisał go na komputerze, żeby się „odstresować”, a mail mógł zostać wysłany przypadkowo przez dziecko, naciskające klawisze w komputerze. W ocenie Sądu I instancji takie tłumaczenie jest pozbawione logiki, a przez to zupełnie niewiarygodne. Powód jeśli faktycznie napisałby maila i nie chciałby go wysłać, to powinien chociażby wylogować się ze swej poczty, co uniemożliwiłoby przypadkowe wysłanie maila. Tym bardziej trudno uwierzyć w wyjaśnienia powoda, biorąc pod uwagę, że email został wysłany do konkretnych adresatów - trzech członków Zarządu Powiatu w O. oraz na adres Rady Powiatu w O.. Powód po napisaniu maila zaadresował go do konkretnych osób. Gdyby nie chciał wysłać przedmiotowego emaila, to nie powinien go adresować. Nie sposób uznać w tym zakresie argumentacji powoda, że wpisywał on adres jedynie po to, aby wyobrazić sobie, że takiego maila wysłał. Niewątpliwie więc tłumaczenie powoda, że w jakiś niewytłumaczalny i niefortunny sposób mail ten został wysłany, w ocenie Sądu Rejonowego należy uznać, jedynie za taktikę procesową powoda, mijającą się z prawdą.

Z powyższych względów, Sąd I instancji oddalił powództwo w całości. W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy zaznaczył, że katalog podstawowych obowiązków pracowniczych zawiera art. 100 k.p. Przyjmuje się, że pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika określone w art. 100 § 2 kodeksu pracy obowiązki, w tym dbania o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Sąd I instancji wskazał, że niewątpliwie napisanie i wysłanie emaila do kilku adresatów, w którym znajdują się nieprawdziwe zarzuty o zachowaniu starosty, czy też nieuzasadnione oskarżenia starosty o faworyzowanie niektórych pracowników, niekompetencję, bądź defraudowanie publicznych pieniędzy, należy uznać za naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego.

Zasadą jest, że pracownik ma prawo otwartego i krytycznego wypowiedzania się w sprawach dotyczących organizacji pracy, np. rozkładu czasu pracy czy podziału zadań. W tym zakresie może także oceniać decyzje przełożonych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 28 sierpnia 2013 r. (I PK 48/13)). Nie ulega wątpliwości, że nie można odmawiać pracownikowi prawa do krytyki, jednak należy określić granice dla zachowań pracowników w ramach tego prawa. Pracownik nie może bowiem dowolnie formułować zarzutów względem innych pracowników, czy pracodawcy, nie może ich bezpodstawnie oskarżać.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że to powód napisał e-maila z dnia 3 marca 2016 roku, w którym zawarł szereg informacji nieprawdziwych o osobie kierującej zakładem pracy. W ocenie Sądu I instancji to również powód wysłał przedmiotowego emaila, a wersja przedstawiana przez powoda odnośnie jego wysłania jest sprzeczna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Nawet gdyby przyjąć wręcz nieprawdopodobną wersję powoda odnośnie jego wysłania, to oznaczałoby, że świadomie pozostawił wiadomość gotową do wysłania, licząc się z tym, że może zostać wysłana. W toku postępowania pierwszoinstancyjnego nie potwierdziły się ani informacje o chamskim zachowaniu starosty (...), o stosowanym przez niego mobbingu, ani zarzuty dotyczące faworyzowania niektórych pracowników, jak również zarzuty odnośnie używania samochodu do celów prywatnych bez jakichkolwiek rozliczeń. Jak ustalił Sąd Rejonowy, to nie aktualny starosta (...) M. P. zatrudnił na stanowisku specjalisty ds. BHP, A. W., to nie on tworzył także stanowisko zastępcy dyrektora wydziału organizacyjnego i spraw społecznych. Nieprawdziwy okazał się także zarzut defraudowania publicznych pieniędzy w związku z używaniem służbowego samochodu przez starostę do celów prywatnych, bowiem starosta rozliczał się z owego prywatnego użytku zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami wewnętrznymi. W toku postępowania pierwszoinstancyjnego nie zostało też wykazane, aby faktycznie zarząd dróg powiatowych był instytucją niepotrzebną, czy też aby działania starosty doprowadziły do zwiększenia długu w szpitalu powiatowym. Starosta M. P. był bowiem jedną z osób w zarządzie szpitala, nie podejmował decyzji indywidualnie. Wobec powyższego Sąd I instancji uznał, że informacje zawarte w treści maila z dnia 3 marca 2016

roku wysłanego przez powoda nie są prawdziwe. Ponadto są to informacje szkalujące starostę (...) i niektórych pracowników Starostwa Powiatowego w O., niewątpliwie więc powód rozsyłając takiego maila do trzech członków Zarządu Powiatu w O. oraz na adres Rady Powiatu w O. dopuścił się naruszenia swego podstawowego obowiązku pracowniczego.

Przechodząc do analizy drugiej przesłanki rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia na podst. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., którą jest ciężkość naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażonym w orzecznictwie, „ocena, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13).

Pracownik, który przekracza granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy musi liczyć się z tym, że zastosowane mogą być wobec niego sankcje. Pracownik może zostać także pociągnięty do odpowiedzialności karnej, jeżeli doszło do znieważenia lub zniesławienia pracodawcy, w takiej sytuacji pracownik może zostać także pozwany z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Sąd Rejonowy wskazał, że niewątpliwie rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o staroście i niektórych pracownikach wśród członków Zarządu Powiatu czy Rady Powiatu stanowi naruszenie interesów, w tym wizerunku pracodawcy. Na podstawie art. 212 Kodeksu karnego, na karę grzywny albo karę ograniczenia wolności naraża się osoba, która pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności. To oznacza, że pracownik ma prawo do dozwolonej publicznej krytyki przełożonego, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu zakładu polegających na różnych aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli. Warunkiem jest, aby nie naruszał tym swoich obowiązków pracowniczych. W szczególności polegają one na dbaniu o dobro zakładu i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby pracodawcę narazić na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.).

Sąd Rejonowy ponadto podniósł, że w niniejszym postępowaniu strona powodowa nie wykazała, że zarzuty zawarte w wysłanym e-mailu były prawdziwe, a to na niej spoczywał ciężar dowodu w zakresie prawdziwości zarzutów pod adresem starosty M. P., zawartych w wiadomości e-mail z dnia 3 marca 2016 r. Dodatkowo powód nie udowodnił, że działał w obronie społecznie uzasadnionego interesu. W kontekście stosunków pracowniczych takim społecznie uzasadnionym interesem byłaby np. konieczność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracowników lub zapobieganie dyskryminacji w zatrudnieniu. Zamiast argumentów merytorycznych, treść email wykracza poza granice dopuszczalnej krytyki. Tego rodzaju zachowania pracownik nie może usprawiedliwiać twierdzeniem, że kierował się dobrem zakładu pracy, gdyż odpowiedzialność za funkcjonowanie zakładu i związane z tym ryzyko ponosi pracodawca (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 23 września 2004 r., I PK 487/03). Nawet troska o interesy spółki ze strony wspólnika będącego jej pracownikiem, nie może usprawiedliwiać jego nagannego postępowania polegającego na obrażaniu prezesa zarządu spółki, przypisywaniu mu cech poniżających w opinii publicznej czy pomijaniu go przy podejmowaniu decyzji. Postępowanie takie, jako lekceważące dobra obyczajowe i szkodzące dobremu imieniu pracodawcy, może być uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13.10.1999 r., I PKN 296/99).

Przekonanie pracownika o uprawnieniu do uzasadnionej krytyki i związane z tym jego nieprawdziwe wypowiedzi, godzące w dobra osobiste pracodawcy, cechują się bezprawnością. Postawienie przez pracownika przełożonemu bezpodstawnych zarzutów opartych na plotkach i pomówieniach, można uznać za ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków służbowych w rozumieniu art. 52 § 1 k.p., ponieważ było nacechowane jego złą wolą, można mu przypisać świadome działanie w sposób zagrażający interesom firmy.

Odnośnie stopnia winy, Sąd Rejonowy uznał, że zachowanie powoda polegające na napisaniu i wysłaniu maila z dnia 3 marca 2016 roku cechowało się winą umyślną. Powód wiedział co pisze, wiedział, że informacje, które pisze nie są prawdziwe, nie miał bowiem na nie żadnego potwierdzenia. Nie są zasadne tłumaczenia powoda, że nie chciał wysłać maila, a napisał go jedynie w celu odstresowania. Zachowanie powoda wskazuje bowiem na jego celowe działanie – stworzył osobne konto mailowe, podpisał się jako kobieta, wysłał maila do osób z organów samorządowych, które współpracują ze Starostwem Powiatowym w O.. Powód więc wiedział co robi i celowo wysłał maila zawierającego szkalujące przełożonego informacje. Nawet gdyby przyjąć jego wersję, że tylko napisał emaila i nie chciał go wysłać, to zachowanie powoda nosiłoby znamiona rażącego niedbalstwa. W ocenie Sądu Rejonowego powyższe wskazuje więc, że spełniona została również przesłanka ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, co umożliwiło rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia, tym samym rozwiązanie umowy o pracę z powodem należy uznać za zgodne z prawem. W związku z tym, że powód nie zachował odpowiedniej formy ocennej wypowiedzi i można mu przypisać złą wolę, powództwo jako niezasadne podlega oddaleniu.

Sąd I instancji zaznaczył, że kwestię nabycia prawa do wynagrodzenia rocznego reguluje ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej z dnia 12 grudnia 1997r. (Dz.U. z 2016 poz. 2217). Na podstawie art. 2 ww. ustawy, pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. Natomiast art. 3 pkt 4 tej ustawy stanowi, że pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z tych powodów powództwo w zakresie tego wynagrodzenia podlegało oddaleniu.

Natomiast z uwagi na oddalenie powództwa o zasądzenie odszkodowania na skutek odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, żądanie sprostowania świadectwa pracy nie mogło zostać uwzględnione.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. przy uwzględnieniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 i pkt 3 oraz § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015r. (Dz. U. z 2015 r , poz. 1800) obciążając Ł. G. kosztami zastępstwa procesowego w kwocie 1380 zł (360 zł+120 zł+ 900 zł).

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

1. przepisów prawa materialnego, tj.

a) naruszenie art. 52 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie w zakresie oceny posiadanej przez pracodawcę wiedzy co do ewentualnego naruszenia obowiązków pracowniczych, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego w sposób jasny wynika, że pracodawca nie posiadał informacji, z których wynikałoby, że powód dopuścił się zachowań o których mowa w tym przepisie,

b) art. 52 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, iż powód przekroczył granice dozwolonej krytyki pracodawcy i wykazał się winą umyślną lub co najmniej rażącym niedbalstwem, podczas gdy wina umyślna wyraża się tym, że pracownik chce wyrządzić szkodę pracodawcy, co w żaden sposób nie wynikało ze zgromadzonego materiału dowodowego, co więcej, część zarzutów znalazło potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym;

c) naruszenie art. 52 § 1 w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że ogólnikowe powołanie się na naruszenie zasad współżycia społecznego stanowi jasną i konkretną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem, podczas gdy z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy ani z uzasadnienia wyroku sądu I instancji

nie wynika jaki obowiązek pracowniczy powód miał naruszyć, w szczególności jakie zasady współzycia społecznego zostały przez niego złamane;

2. przepisów prawa postępowania, które miały istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 207 § 6 kpc poprzez uwzględnienie spóźnionego wniosku dowodowego o przesłuchanie starosty w charakterze strony, albowiem sąd w swoim wyroku oparł się również na zeznaniach pozwanego, których z uwagi na prekluzję dowodową winien był nie uwzględniać;

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozpatrzenia i dostatecznej analizy materiału dowodowego w szczególności poprzez:

- brak porównania wiarygodności twierdzeń strony pozwanej i zeznań świadków ze sprzecznym z ich treścią materiałem dowodowym, a w szczególności wewnątrznie sprzecznych zeznań starosty złożonych przed sądem Pracy oraz w Prokuraturze;

- brak pogłębionej analizy przedłożonych przez pozwanego dokumentów: rozliczeń czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. BHP oraz rozliczeń samochodów (karty drogowe, karty eksploatacyjne, umowa o korzystanie z samochodu służbowego, regulamin),

- pominięciu przez Sąd I instancji tych okoliczności i dowodów, które wpasowują się w wersję wydarzeń przyjętą przez Sąd, tj. treści zeznań A. J. w zakresie w jakim mówiła o uprzywilejowanej pozycji pracownic A. R. i A. W., dokumentacji dotyczącej samochodów oraz ewidencji czasu pracy na stanowisku ds. BHP podczas gdy wnikliwa analiza tych dokumentów lub zeznań powinna doprowadzić Sąd do wniosku, iż zarówno w jednym jak i w drugim przypadku zaistniały naruszenia o których mowa w mailu, który stał się podstawą rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a zatem nie miały miejsca bezpodstawne oskarżenia względem pracowników czy pracodawcy;

c) art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i uznanie w całości zeznań starosty za wiarygodne podczas gdy zeznania te stoją w sprzeczności ze złożonymi w prokuraturze, które jednocześnie M. P. podczas rozprawy w dniu 20 września 2017 roku w całości podtrzymał;

d) art. 230 kpc w zw. z art. 233 § 2 kpc i art. 248 § 1 kpc poprzez nieuwzględnienie faktu, że pozwany pracodawca nie przedstawił znaczącej ilości dokumentów wnioskowanych przez powoda, tj.:

- audytu powoda przeprowadzonego w Zarządzie Dróg Powiatowych - na okoliczność licznych nieprawidłowości w funkcjonowaniu Zarządu Dróg Powiatowych;

- umowy o korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych zawartych przez starostę M. P. ze starostwem powiatu (...) za 2014 r.; uzyskanych przez starostę M. P., wymaganych przepisami prawnymi, zaświadczeń lekarskich, niezbędnych do prowadzenia pojazdów służbowych - za lata 2014-2016;

- dokumentacji dotyczącej realizacji inwestycji przy ul. (...) - na okoliczność nieprawidłowości w realizacji inwestycji, straconej dotacji za drogi, oraz błędów (...) i Powiatu przy realizacji tej inwestycji

co w efekcie doprowadziło do stwierdzenia Sądu meriti, że powód nie udowodnił swoich roszczeń, zaś prawidłowo zastosowany art. 230 kpc doprowadziłby Sąd do konstatacji, iż brak przedłożenia dowodów zawnioskowanych przez stronę powodową powinien wiązać się z negatywnymi skutkami procesowymi po stronie pozwanej.

W związku z powyższym powód wniósł o dopuszczenie dowodu z załączonego ogłoszenia na stanowisko specjalisty ds. bhp w starostwie powiatu (...), które ukazało się już po zakończeniu postępowania przed sądem I instancji (31.10.2017 roku o godz. 8.23), a więc stanowi nowy dowód, którego strona nie mogła powołać na wcześniejszym etapie postępowania - na okoliczność zmian wprowadzanych w Starostwie Powiatu O. po wskazaniu naruszeń w tym zakresie, a zarazem zasadności zarzutów w tym przedmiocie. Ponadto wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie

powództwa w całości, zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów postępowania za I instancję oraz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, a także 17 złotych z tytułu opłat od pełnomocnictwa oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pełnomocnik powoda, odnosząc się do poszczególnych zarzutów wskazał, że nie bez znaczenia w przedmiotowej sprawie jest fakt, iż postępowanie w sprawie popełnienia przestępstwa na szkodę starosty (...) zostało umorzono z powodu braku znamion czynu zabronionego. A zatem należy wskazać, iż organy ścigania nie dopatrzyły się bezprawności działania w fakcie napisania i wysłania wiadomości email przez osobę, która się tego dopuściła. Starosta nie zaskarżył tej decyzji, czym zaakceptował ten stan rzeczy. Na marginesie wskazał, że nawet jeśli uznać, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę zaistniała, to w stanie faktycznym występuje znaczna odległość czasowa pomiędzy samym zdarzeniem wysłania wiadomości email, a momentem rozwiązania z tego powodu umowy o pracę z powodem. Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego „pomiędzy wystąpieniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie definitywne umowy o pracę a dokonaniem z tej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powinien istnieć rozsądny adekwatny związek czasowo-przyczynowy. Nadmiernie długi okres od wystąpienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku do powołania jej jako uzasadnienia czynności rozwiązującej stosunek pracy może sprawiać, że przyczyna ta jest już nieaktualna lub nieuzasadniona” (wyrok SN, Izba Pracy - z dnia 9 maja 2013 roku, IIPK 245/12, cyt. za Legalis).

Pełnomocnik powoda zaznaczył, że w przedmiotowej należy odróżnić dwie kwestie - pracodawcą jest starostwo powiatu (...), zaś starosta M. P. był jedynie zwierzchnikiem służbowym powoda. Zarzuty stawiane przelożonemu nie są i nie mogą być utożsamiane ze szkodą dla pracodawcy, a wręcz mogą służyć dobru pracodawcy. Nawet z samych zeznań złożonych w postępowaniu prokuratorskim wynikało, że osoba, która napisała tego maila nie chciała, aby zapoznała się z tym szersza liczba osób, ale żeby zostało to przepracowane wewnętrznie, a zatem nie można mówić o chęci wyrządzenia szkody pracodawcy (tj. starostwu powiatowemu).

Ponadto nie wiadomo w jaki sposób zdaniem pracodawcy lub Sądu doszło do przekroczenia granic dozwolonej krytyki pracodawcy, w szczególności sama okoliczność, iż krytyczna wypowiedź pracownika została sformułowana anonimowo nie może przesądzać o tym, że bez względu na pozostałe okoliczności stanowi rażące przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy, czy naruszenie podstawowego obowiązku pracownika - dbałości o dobro zakładu pracy oraz zasad współżycia społecznego, (por. II PK 18/16), zwłaszcza, że część zarzutów znalazła potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym jak również w dokumentacji dotyczącej rozliczania godzin pracy na stanowisku sekretarki i specjalisty ds. BHP. W zestawieniu tych dokumentów wraz z zeznaniami starosty M. P. złożonymi na rozprawie oraz w prokuraturze widać nieprawidłowości w rozliczaniu godzin pracy. Nie może umknąć uwadze również fakt, że 31 października 2017 roku na stronie internetowej starostwa zostało zamieszczone ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika na stanowisko specjalisty ds. BHP na 0,2 etatu, co w sposób pośredni dowodzi zasadności zarzutów powoda względem starosty w tym zakresie oraz istniejących nieprawidłowości.

Odnosząc się do kolejnych zarzutów pełnomocnik powoda wskazał, że na etapie rozwiązania umowy o pracę oraz na etapie postępowania sądowego nie zostało wskazane, na czym miałyby polegać ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda, a w szczególności - jakim to zasodom współżycia społecznego powód miałby uchybić swoim zachowaniem. W tym zakresie przywołał stanowisko Sądu Najwyższego, które stanowi, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być jasna, konkretna i rzeczywista. Klauzula generalna jaką są zasady współżycia społecznego wymaga zdecydowanie doprecyzowania. Pracodawca nie może formułować przyczyny rozwiązania umowy o pracę pisząc czym nie jest zachowanie pracownika - cytując: „Pana zachowanie nie mieści się w kategorii (...) przestrzegania zasad współżycia społecznego (...)”. Także Sąd I instancji odwołał się wyłącznie do ogólnego zapisu w art. 100 § 2 pkt 6), iż pracownik jest zobowiązany przestrzegać zasad współżycia społecznego, po czym lakonicznie stwierdził, że napisanie spornego maila „niewątpliwie należy uznać za naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego”. Co więcej, Sąd meriti winien rozpoznawać zasadność rozwiązania umowy o pracę wyłącznie w granicach wskazanych przez pracodawcę przyczyn (wyrok SN z 4.11.2015 I PK 318/14).

Przechodząc do zarzutów natury procesowej pełnomocnik powoda podniósł, iż zgodnie z art. 207 § 6 Sąd co do zasady pomija spóźnione wnioski dowodowe, chyba że zachodzą następujące wyjątki - strona bez swojej winy nie zgłosiła ich w odpowiednim czasie, nie spowoduje to zwłoki w przeprowadzeniu postępowania oraz przy wystąpieniu innych szczególnych okoliczności. W przedmiotowej sprawie, wniosek o przesłuchanie starosty w charakterze strony został zgłoszony dopiero przed ostatnią rozprawą. W świetle powyższych okoliczności - biorąc pod uwagę fakt, że strona pozwana od początku reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, winna była z dochowaniem należytej staranności i z uwzględnieniem wzorca należytej dbałości o swoje sprawy, na znacznie wcześniejszym etapie złożyć wniosek o przesłuchanie M. P. w charakterze strony postępowania.

W dalszej kolejności pełnomocnik powoda podniósł, że materiał dowodowy, na którym oparł się Sąd jest miejscami wewnątrznie sprzeczny. Sąd I instancji błędnie ustalił, jakoby sporny email został zamieszczony na stronie internetowej starostwa. Pozwany nie przedstawił na tę okoliczność żadnego dowodu.

Co więcej o ile obowiązkiem powoda, było udowodnienie stanu opisanego w mailu, o tyle obowiązkiem pozwanego było dostarczenie dokumentacji, do której został zobligowany na mocy art. 248 kpc. Zgodnie z orzecznictwem SN stanowisko, że „nikt nie może być zobowiązany do dowodzenia przeciwko sobie” nie tylko jest niezgodne z zasadą prawdy materialnej, wysłowionej w art. 3 KPC, ale i pomija obowiązek procesowy stron wynikający z art. 248 KPC. Zgodnie z tym przepisem każdy zobowiązany jest przedstawić na zarządzenie sądu dokument znajdujący się w jego posiadaniu i stanowiący dowód istotny dla rozstrzygnięcia sprawy, chyba że dokument zawiera informacje niejawne. Strona nie może ponadto odmówić przedstawienia dokumentu, jeżeli szkoda na którą byłaby przez to narażona, polega na przegraniu sprawy.” (II CSK 483/14 wyrok z dnia 27.05.2015 r.) Brak zaś dostarczenia dokumentów powinien być oceniony przez Sąd przez pryzmat art. 233 § 2 kpc. - sąd orzekający może uznać za nieudowodnione twierdzenie tej strony, która odmówiła przedstawienia dowodu lub stawiała przeszkody w jego przeprowadzeniu, bądź też przyjmując za prawdziwe twierdzenia strony przeciwnej (wyr. SN z 6.2.1975 r., II CR 844/74. Legalis), jednak w przedmiotowej sprawie Sąd I instancji całkowicie pominął tę kwestię. Tymczasem pozwany nie dostarczył dużej ilości dokumentacji, co uniemożliwiło powodowi dokładne wskazanie dowodów. Zestawiając treść art. 230, art. 233 § 2, oraz art. 248 kpc należy uznać, że brak dostarczonych dokumentów powinien być obciążony negatywnymi skutkami procesowymi dla strony zobowiązanej, zwłaszcza, że z braku wnioskowanych od strony pozwanej dowodów, Sąd uznał twierdzenia powoda za nieudowodnione (apelacja, k.379-383 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda, jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., I PKN 339/98).

Sąd Okręgowy zważył, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Rozpoznanie zarzutów apelacji winno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że ustalone w toku postępowania fakty

powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, natomiast tok rozumowania sądu, wskazujący na sposób rozpatrywania kwestii dowodowych powinien znaleźć odzwierciedlenie w motywach wyroku. Przepis ten stanowi wyraz zasady swobodnej oceny dowodów, którą rozumie się jako wybór, co do określonych środków dowodowych oraz sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów są wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc i wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi, może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie powyższych kryteriów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 kwietnia 2015 r., I ACa 1501/14).

Sąd Okręgowy pominął wniosek dowodowy pełnomocnika powoda zgłoszony w apelacji o dopuszczenie dowodu z załączonego ogłoszenia na stanowisko specjalisty ds. bhp w starostwie powiatu (...), które ukazało się już po zakończeniu postępowania przed sądem I instancji (31.10.2017 roku o godz. 8.23) zgłoszony na okoliczność zmian wprowadzanych w Starostwie Powiatu O. po wskazaniu naruszeń w tym zakresie, a zarazem zasadności zarzutów w tym przedmiocie jako niemający znaczenia dla stwierdzenia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Istotą sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy wskazane przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę z dnia 10 października 2016r. w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p w zw. z art. 100 § 2 k.p. uzasadniały zastosowanie tego sposobu zakończenia stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji w sposób prawidłowy odniósł się do istoty sporu, przeprowadził w tym zakresie postępowanie dowodowe i wydał rozstrzygnięcie mając na względzie roszczenie powoda i twierdzenia strony pozwanej. Z pewnością brak jest zatem podstaw do postawienia mu zarzutu zaniechania zbadania materialnej podstawy powództwa albo pominięcia merytorycznych zarzutów stron postępowania.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów podniesionych przez skarżącego w treści apelacji, w pierwszej kolejności wskazać należy, że tryb rozwiązania umowy o pracę przewidziany w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. stanowi najdotkliwszy z punktu widzenia pracownika sposób rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem bez wypowiedzenia umowę o pracę, nie tylko pozbawia go z dnia na dzień spodziewanych środków utrzymania, ale również w sposób subiektywny określa przydatność pracownika do pracy na gruncie pełnionej funkcji, narażając go tym samym na ewentualne trudności na rynku pracy. Biorąc pod uwagę te konsekwencje, ustawodawca umożliwia rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy w tym trybie tylko w określonym przedziale czasu od momentu, w którym pracodawca dowiedział się o rzeczony przyczynie, w ściśle określonych i enumeratywnie wymienionych okolicznościach, a ponadto wyposaża pracownika w instrument sądowej kontroli jednostronnej decyzji pracodawcy. Rozpoznając powództwo pracownika, Sąd sprawdza zatem, czy rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia pracodawca nie naruszył przepisów regulujących ten tryb zakończenia stosunku pracy oraz rozstrzyga o zasadności podniesionego roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 56 § 1 k.p.). Jednocześnie, lakoniczne stwierdzenie o „naruszeniu przepisów regulujących rozwiązywanie umów o pracę” w trybie art. 52 lub 53 k.p. nakazuje sprawdzenie, czy pracodawca spełnił warunki formalne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pod kątem oceny powołanych przez niego przyczyn rozwiązania umowy o pracę w kontekście powołanej podstawy prawnej oraz ustalonego stanu faktycznego.

Strona powodowa zakwestionowała ustalenia Sądu I instancji w zakresie ustalonego stanu faktycznego podnosząc, że Sąd I instancji poprzez błędną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodów z zeznań świadków oraz dowodów z dokumentów, uznał, że wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę przyczyny są prawdziwe i rzeczywiste, a przez to dają podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, tj. na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Odnosząc się do powyższych twierdzeń apelacji wskazać jednak należy, że materiał dowodowy zgromadzony na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego pozwalał Sądowi Rejonowemu na poczynienie ustalenia, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez wysłanie dnia 3 marca 2016r. z adresu(...) wiadomości na adresy członków Zarządu Powiatu w O. oraz

Rady Powiatu w O., w której w sposób obraźliwy i niezgodny z prawdą ocenił pracę starosty (...) M. P. oraz pracę pracowników tego urzędu.

W dniu 5 października 2016r. pełnomocnik pozwanego udał się do Prokuratury Rejonowej w Otwocku, celem zapoznania się z aktami sprawy prowadzonej przed ww. organem. Jak wynika z pisma KPP O. do KP W., adresatem owego e-maila był Ł. G.. Zważywszy, że Starosta O. powziął o tym fakcie wiedzę w dniu 5 października 2016r., uznać należy, że wręczając powodowi w dniu 10 października 2016r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, został dochowany termin, o którym mowa w art. 52§2 k.p.

W nawiązaniu do szerzej już uzasadnionych wywodów przedstawionych w treści apelacji, wskazać należy, iż pracownik ma prawo do krytyki działań pracodawcy lub przełożonych, jednakże sama krytyka winna być racjonalna i słuszna, zaś stanowisko pracownika powinno być przedstawione w sposób kulturalny, we właściwej formie i odpowiednich okolicznościach.

Wolność wyrażania opinii gwarantowana na podstawie art. 10 ust. 1 europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, obejmuje zarówno wolność posiadania poglądów, jak i otrzymywania oraz przekazywania informacji czy idei. Jednak art. 10 ust. 2 ww. konwencji wskazuje, iż korzystanie z tych wolności może podlegać takim wymogom formalnym, warunkom, ograniczeniom i sankcjom, jakie są przewidziane przez ustawę, a które są niezbędne w społeczeństwie demokratycznym, m.in. z uwagi na ochronę dobrego imienia i praw innych osób. Również Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 54 ust. 1 zapewnia obywatelom wolność wyrażania poglądów.

Jak wynika z powyższych regulacji - wolność wyrażania swoich opinii, w tym i krytyki, nie jest nieograniczona, a w szczególności, gdy będzie chodziło np. o krytykę pracodawcy przez pracownika. W przepisach kodeksu pracy czy też kodeksu cywilnego, brak jest szczególnego uregulowania dotyczącego formy dozwolonej krytyki pracodawcy, jej granic, czy sankcji za ich przekroczenie. Pomocne w tej kwestii jest jednak bogate orzecznictwo.

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 nie 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 kp, 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 przełożonego - 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.

Wprawdzie pracownik nie może być pozbawiony możliwości otwartego i krytycznego wypowiedzenia się w sprawach dotyczących organizacji pracy, takich jak kolejność czynności czy podział zadań (tak SN w wyroku z 7 września 2000 r.), to jednak uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna mieścić się w ramach porządku prawnego i cechować odpowiednią formą wypowiedzi, nie może ona dezorganizować pracy i uniemożliwiać normalne funkcjonowanie zakładu pracy oraz realizację jego zadań (SN w wyroku z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06).

W tym miejscu należy przeanalizować, czy powód dopuścił się przekroczenia granic krytyki. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że postępowanie Ł. G. w zakresie wysłania anonimowego e-maila w którym, opisuje zachowanie M. P. jako chamskie, zbliżone do mobbingu, a także wskazujące na faworyzowanie niektórych pracowników,

ewidentnie lekceważyło dobre obyczaje, szkodziło dobremu imieniu pracodawcy, stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i w efekcie uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Ponadto treść wysłanej wiadomości w sposób niebudzący jakichkolwiek wątpliwości stanowi przejaw nacechowanego złą wiarą nadużywania przez Powoda prawa do krytyki stosunków istniejących w Starostwie Powiatowym w O.. Dodatkowo uznać należy, że znieważenie przez pracownika osoby z kadry kierowniczej bądź członka organu pracodawcy prowadzi do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zachowanie takie stanowi zaś wystarczające uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Następnie należy odnieść się do kwestii winy powoda. Z samych zeznań powoda wynika już, że przesłanie przez niego treści e-mail z dnia 3 marca 2016r. na adresy członków Zarządu Powiatu w O. oraz Rady Powiatu było działaniem przemyślanym i zawinionym. Powód doskonale zdawał sobie bowiem sprawę z tego co robi, był tego świadom. Ponadto zgodnie z zeznaniami powoda, samo pisanie przedmiotowej wiadomości miało jakoby stanowić wizualizację, formę terapii na stres, którego powód miał doświadczyć podczas pracy w Starostwie Powiatowym w O.. W ocenie Sądu Okręgowego, powód nie przedłożył jakiegokolwiek zaświadczenia lekarskiego dokumentującego korzystanie z terapii, ani nie wyjaśnił dlaczego zlecona rzekomo przez terapeutę wizualizacja przybrała formę anonimu, napisanego w sposób sugerujący jako jego autora kobietę. W tej sytuacji wysłanie przez powoda spornej wiadomości e-mail należy uznać, za działanie cechujące się winą umyślną.

Ponadto twierdzenia Powoda sugerujące, że za wysłanie przedmiotowego e-maila teoretycznie może być odpowiedzialna jego żona lub małoletnie dziecko nie zasługują, zdaniem Sądu Okręgowego, na danie im wiary. Należy podkreślić, że zarówno żona Powoda jak i jego małoletnie dzieci (w dacie wysłania e-maila będące w wieku odpowiednio 3 i 6 lat) nie byli zatrudnieni w Starostwie Powiatowym w O., a zatem nie mogli posiadać jakiegokolwiek wiedzy odnośnie decyzji podejmowanych przez Starostę O. tudzież jego stylu pracy.

Wreszcie ostatnim elementem ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego przez powoda jest element zagrożenia lub nawet naruszenia interesów pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło w niniejszej sprawie do naruszenia interesów pracodawcy. Z zeznań świadków wynika, że pomimo wysłania maila do ww. organów nie doszło do wzrostu napięć w Starostwie Powiatowym w O.. Jednak dla przyjęcia ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wystarcza już tylko narażenie interesów pracodawcy, a więc doprowadzenie do sytuacji, w której jest możliwe potencjalne naruszenie tych interesów. Zachowaniu powoda można przypisać właśnie narażenie, zagrożenie interesów pracodawcy. Jak już bowiem wyżej wskazano powód dopuścił się krytyki w formie przekraczającej dozwolone granice, zaś przesłanie tej krytyki do organów Starostwa Powiatowego w O., przemawia za uznaniem, że doszło ze strony powoda do naruszenia zasad współżycia społecznego. Takie naruszenie zwykle prowadzi do zagrożenia interesów pracodawcy, gdyż pracodawca po pierwsze jest obowiązany do dbania o przestrzeganie takich zasad w zakładzie pracy, po drugie zaś istniało zagrożenie, iż mail powoda doprowadzi do zaognienia sytuacji w zakładzie pracy, co potencjalnie mogłoby skutkować problemami wykonywaniu pracy innych pracowników.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu dotyczącego uprzywilejowanego traktowania pracowników: A. R. i A. W., wskazać należy, iż również ten zarzut okazał się chybiony. W toku postępowania pierwszoinstancyjnego nie potwierdziły się zarzuty dotyczące faworyzowania niektórych pracowników, jak również zarzut odnośnie używania przez M. P. samochodu służbowego do celów prywatnych bez jakichkolwiek rozliczeń. W pierwszej kolejności podnieść należy, że z zeznań M. P. wynika, że A. R. na stanowisko Zastępcy Dyrektora Wydziału Organizacyjnego i Spraw Społecznych została powołana w drodze awansu wewnętrznego i w konsekwencji nie było konieczne powoływanie komisji do spraw przeprowadzania naboru. Zgodnie bowiem z ustawą z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych w przypadku obsady danego stanowiska w trybie przeniesienia służbowego lub porozumienia stron nie uruchamia się procedury naboru zewnętrznego. Ustosunkowując się do osoby A. W. zaznaczyć należy, iż to nie aktualny Starosta O. M. P. zatrudnił na stanowisku ds. BHP A. W.. Wprawdzie Starosta O. przyznał, że ww. jako osoba prowadząca sekretariat starosty jest jego bliskim współpracownikiem, to należy podkreślić, że zgodnie z obowiązującym w Starostwie Powiatowym w O. regulaminem organizacyjnym, bezpośrednim zwierzchnikiem niniejszej pracownicy jest Dyrektor Wydziału Organizacyjnego i Spraw Społecznych, zaś sam wydział bezpośrednio

odpowiada za prowadzenie spraw kadrowych i osobowych pracowników starostwa, w tym prowadzenie kart ewidencji czasu pracy oraz prowadzenie spraw związanych z udzielaniem urlopów.

Odnosząc się do zarzutu korzystania z samochodu służbowego do użytku prywatnego wskazać należy, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że M. P. jako Starosta O. posiadał stosowną umowę na korzystanie z samochodu służbowego. Owa umowa została zawarta niezwłocznie po wyborze M. P. na funkcję Starosty O. i ukonstytuowaniu się Zarządu Powiatu O.. Faktury z tytułu powyższej umowy wystawiane były co miesiąc i wszystkie były na bieżąco regulowane. Potwierdzają to nie tylko dowody wpłat, ale również oświadczenie głównej księgowej Starostwa M. K., o braku jakichkolwiek zaległości z tego tytułu. Ponadto obowiązek prowadzenia kart eksploatacyjnych pojazdów pojawił się wraz z wydaniem stosownego zarządzenia przez Starostę O. i od tego momentu karty były prowadzone. Nadto jak wynika z zeznań M. P., praktyka korzystania z pojazdów służbowych przez starostów na podstawie stosownych umów jest powszechna i nie jest praktyką funkcjonującą wyłącznie w powiecie (...). W tym miejscu należy się również odnieść do zarzutu naruszenia art. 230 k.p.c. w zw. z art. 233§2 k.p.c. oraz art. 248§1 k.p.c., poprzez nieuwzględnienie faktu, że pozwany nie przedstawił znaczącej ilości dokumentów wnioskowanych przez powoda. Podnieść należy, iż pozwany wykonując zarządzenie Sądu Rejonowego z dnia 29 maja 2017r., w dniu 22 czerwca 2017r. przedłożył w owym sądzie dokumenty, do złożenia których został zobowiązany, bez liter a,d,f, wnosząc o przeprowadzenie dowodu z tych dokumentów w siedzibie Starostwa Powiatowego w O.. Jak wynika z notatniki urzędowej sporządzonej przez Dyrektora Wydziału Administracyjnego Starostwa Powiatowego w O., przygotowanie żądanych dokumentów w 3 egzemplarzach, byłoby bardzo pracochłonnym zadaniem, bowiem owe dokumenty to łącznie 12510 stron. Dodatkowo, wiele kart było zszytych z dokumentem zakupu paliwa, co generowało dodatkowe trudności, a przygotowanie tych dokumentów wymagałoby wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Z uwagi na powyższe okoliczności, Sąd Rejonowy odstąpił od zobowiązania pozwanego do przedłożenia ww. dokumentów. Jednocześnie zaznaczyć należy, iż obowiązujące przepisy prawa przewidują obowiązek posiadania stosownego zaświadczenia lekarskiego do wykonywania pracy kierowcy wobec zawodowych kierowców pojazdów służbowych, a Starosta O. takowym nie jest i stąd też wynika brak konieczności posiadania przez niego spornych zaświadczeń lekarskich.

W tym zakresie nie można również przyjąć, iż Sąd Rejonowy nieprawidłowo uwzględnił wniosek pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. P., bowiem wniosek ten nie naruszył przepisu art. 207§6 k.p.c. Pełnomocnik pozwanego wniosek o przesłuchanie M. P. złożył bezpośrednio po zobowiązaniu go przez Sąd do złożenia dokumentacji wnioskowanej przez pełnomocnika strony powodowej w piśmie procesowym z dnia 19 grudnia 2016r. Treść zobowiązania była inspiracją wniosku dowodowego – skoro Sąd uwzględnił wniosek dowodowy strony powodowej, to w pełni uzasadniony wydaje się pogląd, iż w postępowaniu nie wszystkie okoliczności zostały w pełni wyjaśnione. W związku z powyższym, Sąd Rejonowy nie naruszył wspomnianego wyżej przepisu procedury. Nadto orzecznictwo sądowe prezentuje pogląd, iż w sytuacji gdy sąd w ramach dyskrecyjnej władzy zdecydował o dopuszczeniu dowodów -nie można mu z tego tytułu czynić zarzutu (por. wyrok S.N. z 14.03.2007 I CSK 465/06 OSP 2008 Nr 11 poz. 123).

Zdaniem Sądu Okręgowego na szczególne zwrócenie uwagi zasługuje okoliczność, iż powód Ł. G. jako audytor wewnętrzny piastował szczególnie istotne stanowisko w strukturze Starostwa Powiatowego w O.. Audytor wewnętrzny nie jest przeciętnym urzędnikiem, ponieważ jego kompetencje, wymagania odnośnie kwalifikacji zawodowych oraz usytuowanie w hierarchii urzędniczej uregulowane są w akcie prawnym o randze ustawy, tj. ustawie z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (art. 272-296 u.f.p.). Powód zatem jako audytor wewnętrzny, nie tylko miał unikalną możliwość wskazywania kierownikowi starostwa wszelkich nieprawidłowości i niedociągnięć, ale posiłkując się unormowaniami ustawy o finansach publicznych, należy wręcz stwierdzić, że był to jego ustawowy obowiązek. W tym stanie rzeczy, należy zgodzić się z rozstrzygnięciem i tym bardziej negatywnie ocenić postawę powoda, który zredagował nieprawdziwe oskarżenia wobec Starosty O., a dodatkowo uczynił to w formie anonimowego maila wysłanego również do pozostałych członków Zarządu Powiatu O. oraz radnych powiatowych. Należy zwrócić również uwagę, że zasady dotyczące praktyki wykonywania audytu oraz reguły postępowania, które stanowią normy oczekiwanego od audytora wewnętrznego zachowania określone są w Kodeksie etyki audytora wewnętrznego, który to dokument wraz ze Standardami audytu wewnętrznego, stanowi wytyczne postępowania audytora.

Mając na uwadze powyższe rozważania i ustalenia, uznać należało apelację powoda za niezasadną, albowiem jej zarzuty w żaden sposób nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie gołosłowną polemikę z trafnym rozstrzygnięciem. Jak już zostało wskazane, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie, z którego wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski – podzielone w całej rozciągłości przez Sąd Okręgowy oraz dokonał prawidłowej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa. W związku z powyższym, stawiane przez skarżącego zarzuty sprzeczności ustalonego stanu faktycznego z zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenia przepisów prawa materialnego uznać należało za bezzasadne.

Stosownie do treści art. 385 k.p.c. Sąd II instancji oddala apelację, jeżeli jest ona bezzasadna. Wobec powyższego, Sąd Okręgowy, nie podzielając zarzutów strony powodowej oraz argumentów przedstawionych przez nią w apelacji, na mocy przepisu art. 385 k.p.c. wniesioną przez powoda apelację oddalił, jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt. 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. przy uwzględnieniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015r. (Dz. U. z 2015 r , poz. 1800) obciążając Ł. G. kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej za II instancję w kwocie 690zł (120 zł+120 zł+ 450zł).

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Monika Roslan-Karasińska

ZARZĄDZENIE

(...)

09/02/2018 r.