

sygn. akt VII Pa 167/17

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

SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

Protokolant: Paulina Filipkowska

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

sprawy z powództwa A. L.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

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 9 października 2017 r., sygn. VI P 282/16

1. oddala apelację;
2. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki A. L. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania w instancji odwoławczej.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. L. przeciwko pozwanemu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o odszkodowanie wydał w dniu 9 października 2017 r. wyrok, na podstawie którego:

1. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 14.413,20 zł tytułem odszkodowania,
2. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 721 zł tytułem kosztów sądowych,
4. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.804,40 zł.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. L. była zatrudniona od 2000 roku w (...) w W. t.j. u poprzednika prawnego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Pracę rozpoczęła na stanowisku konduktora. W trakcie obowiązywania umowy, powódka była kilkakrotnie awansowana i przenoszona

w strukturze pracodawcy – ostatecznie pracowała na stanowisku głównego specjalisty

w Biurze Zarządu i otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 4.804,40 zł. Bezpośrednim przełożonym A. L. był M. D., pełniący funkcję dyrektora Biura Zarządu i jednocześnie Pełnomocnik (...). W toku zatrudnienia powódka wielokrotnie otrzymywała premie uznaniowe, otrzymała także dofinansowanie pracodawcy do studiów zaocznych. A. L. posiadała bardzo dobre oceny okresowe, a także została laureatką nagrody (...) dla najlepszego pracownika administracyjnego w spółce.

A. L. wykonywała pracę w domu w trakcie zwolnienia lekarskiego i dni wolnych na opiekę nad dzieckiem.

(...) Sp. z o.o. w 2014 roku wdrożyła „Procedurę postępowania z zagrożeniami korupcyjnymi” nr (...). Zgodnie z pkt 3. 1 tej Procedury, „Kumoterstwo opiera się na powiązaniach towarzyskich. Protegowanie osób, które najczęściej nie posiadają odpowiednich zdolności lub kwalifikacji”. Zgodnie z pkt 4 procedury pracownicy są obowiązani m.in. do „zgłaszania nieprzestrzegania zasad etyki zawodowej, zgłaszania zdarzeń o charakterze korupcyjnym”. W myśl pkt 5.2.1 „wszelkie przypadki podejrzenia o korupcję pracownicy są zobowiązani zgłaszać swoim przełożonym, chyba że podejrzenie dotyczy tych przełożonych. W takim przypadku zgłoszenia należy dokonać bezpośrednio do Pełnomocnika (...)” Zgodnie z pkt 5.6.1 pracownicy zgłaszający w dobrej wierze zdarzenia o charakterze korupcyjnym są obejmowani szczególną ochroną (...). 2. Dane pracowników (w szczególności dane osobowe) zgłaszających zdarzenie o charakterze korupcyjnym powinny być chronione. Punkt 5.6.3 stanowi, że „Sygnalizowanie nieprawidłowości przez pracownika nie może stanowić podstawy do nakładania kar porządkowych, z wyjątkiem przypadków pomijania przez pracownika wewnętrznych procedur służących dochodzeniu nieprawidłowości oraz gdy zarzuty okażą się nieprawdziwe.” Zgodnie z pkt 5.6.4 procedury „Fakt zgłoszenia zdarzenia o charakterze korupcyjnym nie powinien stanowić podstawy do rozwiązania umowy z pracownikiem, chyba, że pracownik naruszył obowiązujące przepisy praw.”

M. D. pozostawał w bliskiej relacji osobistej z J. A..

M. D. ogłosił konkurs na stanowisko kierownika (...) w ten sposób, że zaprosił do udziału w nim pracowników: A. L., M. H., Ł. J., M. M. i J. A.. Konkurs polegał na przygotowaniu pracy pisemnej poświęconej tematyce rozwoju tego działu. A. L. w rozmowie z Ł. J. sugerowała, że nie powinien on brać udziału w tym konkursie. Do udziału w konkursie zgłosili się: Ł. J., M. H., A. L., M. M. i J. A.. Przed zakończeniem procedury z udziału zrezygnowały: A. L. i M. M.. W skład komisji konkursowej weszli: M. D. i dwóch przedstawicieli firmy konsultingowej współpracującej z (...) Sp. z o.o.

W dniu 4 maja 2016 roku A. L. skierowała do prezesa zarządu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zawiadomienie, w którym informowała o podejrzeniu popełnienia czynów korupcyjnych przez M. D.- dyrektora Biura Zarządu, naruszeniu przez niego zasad etyki zawodowej i działaniu na szkodę spółki, a także stosowaniu mobbingu wobec podległych mu pracowników. W uzasadnieniu wskazała, że M. D. faworyzował i protegował swoją dobrą znajomą J. A. – najpierw na stanowisko kierownika Zespołu Organizacyjnego w Biurze Zarządu (w zastępstwie za innego pracownika), a następnie na stanowisko kierownika (...) (dalej: (...)), pomimo nie posiadania przez nią wymaganych kwalifikacji. Powódka wyjaśniła, że M. D. obiecał przyszłe korzyści dwójce pracowników Biura Zarządu w zamian za wzięcie udziału w konkursie na stanowisko kierownika (...). Wskazała, że działania te naruszają zasady etyki. Zarzuciła, że M. D. stosował wobec niej mobbing polegający na: często nieuzasadnionej krytyce jej pracy, zastraszaniu zwolnieniem z pracy przy próbie przedstawienia swoich racji, publicznym pomniejszaniu jej kompetencji, zmuszaniu do wykonywania pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego oraz opieki nad dziećmi, utrudnianiu przejścia do innego wydziału w spółce, zmianie poleceń służbowych na jej niekorzyść.

Prezes Zarządu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. A. R. okazał M. D. pismo A. L. z dnia 4 maja 2016 roku w trakcie rozmowy w jego biurze.

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. powołały zespół pod kierownictwem R. F. celem przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. Postępowanie wyjaśniające przeprowadzono w ten sposób, że M. D. złożył pisemne oświadczenie, w którym ustosunkował się do treści zarzutów zawartych w zawiadomieniu. Z kolei A. L., Ł. J., M. H., J. M. i J. A. zostali przesłuchani przez zespół kierowany przez R. F., a z przesłuchania sporządzono pisemny protokół. Zespół sporządził raport końcowy, w którym zawarł konkluzję, że zdarzenia i okoliczności wskazane w zawiadomieniu nie miały miejsca.

We wnioskach końcowych raportu stwierdzono, że zawiadomienie było nieprawdziwym oskarżeniem skierowanym pod adresem M. D. i miało na celu zdyskredytowanie go i narażenie na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania stanowiska dyrektora Biura Zarządu spółki. Stwierdzono także, że zachowanie A. L. stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, rekomendowano rozwiązanie z nią umowy o pracę z uwagi na utratę zaufania.

Pismem z dnia 19 maja 2016 roku, odebranych przez A. L. 25 maja 2016 roku, (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. rozwiązały z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem, zwalniając ją z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano:

1. nie przestrzeganie w pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 kp) poprzez formułowanie bezpodstawnych oskarżeń wobec M. D. w zakresie czynów o charakterze korupcyjnym, naruszenia przez niego zasad etyki zawodowej, czy też stosowania mobbingu wobec podległych pracowników, co skutkowało zaburzeniem funkcjonowania pracy Biura Zarządu i stanowiło działanie na szkodę pracodawcy,
2. formułowanie nieuprawnionych i bezpodstawnych oskarżeń o dyskryminację w zakresie awansu zawodowego,
3. formułowanie nieuzasadnionych zarzutów dotyczących przeprowadzenia nieuczciwego konkursu (rekrutacji zawodowej) na stanowisko kierownika (...),
4. rozpowszechnianie nieprawdziwych oskarżeń kierowanych pod adresem M. D. i bezpodstawne przypisywanie mu opisanego postępowania i właściwości, które noszą znamiona pomówienia (zniesławienia) jego osoby w celu zdyskredytowania go i narażenia na utratę zaufania potrzebnego dla piastowania stanowiska dyrektora Biura Zarządu,
5. namawianie pracowników do rezygnacji w konkursie na stanowisko kierownika (...), co stanowiło działanie na szkodę pracodawcy,
6. utrata zaufania do pracownika w związku z czynnościami, o których mowa w pkt 1-5 oraz polegającego na formułowaniu nieuprawnionych i bezpodstawnych zarzutów wobec M. D..

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny podstawie dowodów z dokumentów i zeznań świadków, wskazując, iż nie budziły one zastrzeżeń, co do autentyczności i nie były kwestionowane przez strony postępowania.

Uznając raport sporządzony w toku postępowania wyjaśniającego za dokument prywatny Sąd Rejonowy uznał, że dokument ten nie stanowi ostatecznego dowodu na bezpodstawnosć i nieprawdziwość zarzutów kierowanych przez powódkę w piśmie z dnia 4 maja 2016 roku względem M. D., lecz jedynie, że w opinii pracodawcy zarzuty te nie potwierdziły się.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków M. D., M. H. oraz powódki w zakresie, w jakim były one zrozumiałe, logiczne i korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Jednocześnie Sąd Rejonowy pominął zeznania świadka E. B.. Świadek ten nie posiadał wiedzy o okolicznościach istotnych dla rozpoznania sprawy. Za niewiarygodne Sąd Rejonowy

uznał zeznania G. F. w zakresie, w jakim świadek ten wskazywał, że powódka nie świadczyła pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego i dni wolnych na opiekę nad dziećmi.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością powództwa Sąd Rejonowy wskazał, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem zostało sporządzone na piśmie i doręczone powódce, a wskazana w nim przyczyna jest konkretna i zrozumiała, co oznacza, że wypowiedzenie nie narusza dyspozycji art. 30 § 3 i 4 k.p. Zasadniczo również sama powódka utrzymywała, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., wobec czego konieczna była ocena, czy przyczyna wypowiedzenia, podana w oświadczeniu pracodawcy z dnia 19 maja 2016 roku była rzeczywista i prawdziwa, a jeżeli tak, to czy mogła być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę.

Dokonując oceny materiału dowodowego Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia tj. utrata zaufania na skutek sformułowania wobec M. D. zarzutów, które w ocenie pracodawcy nie potwierdziły się, jest rzeczywista, gdyż znajduje to potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym - skierowanym do pracodawcy piśmie z dnia 4 maja 2016 roku oraz zeznaniach świadka Ł. J.. W ocenie Sądu Rejonowego, z tej przyczyny pozwany pracodawca utracił zaufanie do powódki jako swojej pracownicy. Zdaniem Sądu Rejonowego przedmiotowa przyczyna była również prawdziwa, gdyż nie zostało wykazane w toku procesu, aby pozwany powoływał się na utratę zaufania do powódki dla pozoru, bądź w celu ukrycia jakichś innych okoliczności, dla których tak naprawdę zdecydował się rozwiązać stosunek pracy z powódką.

Powyższa konkluzja, zdaniem Sądu Rejonowego, nie była jednak wystarczająca do uznania przedmiotowego wypowiedzenia za uzasadnione, ponieważ należało jeszcze zbadać i ocenić, czy w konkretnych okolicznościach niniejszej sprawy, wskazana w piśmie przyczyna stanowiła dostateczne usprawiedliwienie wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem „formułowanie nieuzasadnionych i bezpodstawnych zarzutów wobec M. D.” przez powódkę polegało na złożeniu zawiadomienia z dnia 4 maja 2016 roku w trybie przewidzianych przez obowiązującą u pracodawcy Procedurę postępowania z zagrożeniami korupcyjnymi nr (...). W ocenie Sądu Rejonowego wskazana procedura nakłada na każdego pracownika pozwanego nie tylko obowiązek przestrzegania zasad etyki i powstrzymywania się od wprost wskazanych tam zachowań, ale także zgłoszenia przypadków nieprzestrzegania etyki zawodowej, zdarzeń o charakterze korupcyjnym oraz współpracy przy ich wyjaśnianiu. W konsekwencji powódka w sytuacji, gdy powzięła przekonanie o zaistnieniu nieprawidłowości w toku przeprowadzonego konkursu, była zobligowana do zgłoszenia tych okoliczności. Tym samym, zdaniem Sądu Rejonowego, celem obowiązywania procedury jest umożliwienie pracodawcy powzięcia wiedzy o szkodliwym zdarzeniu i przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego okoliczności wskazane przez pracownika, wobec czego dokonujący zgłoszenia swoich podejrzeń pracownik działa w interesie pracodawcy mimo, że jednocześnie wbrew interesowi innego pracownika, który szkodliwych zachowań mógł się dopuścić. Obowiązek pracownika sprowadza się do zgłoszenia podejrzanych zdarzeń i współpracy w toku procedury wyjaśniającej, zaś rzetelność samej procedury wyjaśniającej – dążenie do ustalenia rzeczywistego przebiegu zdarzeń, jak i wnioski końcowe, zależą wyłącznie od samego pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego, powódka pozostawała w uzasadnionym przekonaniu, że M. D. faworyzuje na stanowisko kierownika (...) J. A., z którą wcześniej pozostawał w bliskich relacjach osobistych. Przypuszczenie to było oparte o osobiste obserwacje powódki, która widywała ich w sytuacjach wskazujących na zażyłość wykraczającą poza relacje służbowe, a także fakt, iż J. A. była wcześniej pracownikiem innego działu – nie zajmowała się zawodowo kwestiami systemów bezpieczeństwa. Okoliczności te usprawiedliwiały powzięcie przez powódkę wątpliwości co do rzetelności przeprowadzenia procedury konkursowej i stanowiły uzasadnioną podstawę skierowania zawiadomienia w trybie procedury postępowania z zagrożeniami korupcyjnymi. To, czy zgłoszone okoliczności w toku tego postępowania potwierdzą się, nie może wpływać na ocenę zachowania powódki w dacie złożenia zawiadomienia. Także zgodnie z obowiązującą u pozwanego procedurą – zgłoszenie zdarzenia objętego procedurą nie może skutkować rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego, w realiach rozpoznawanej sprawy powódka nie

rozpowszechniała również informacji stanowiących treść zawiadomienia z dnia 4 maja 2016 roku wśród pracowników pozwanego, ani też innych osób, gdyż złożenie zawiadomienia na ręce prezesa zarządu nie może być utożsamiane z rozpowszechnianiem informacji na szkodę pracodawcy. Informacje o treści pisma powódki pracownicy otrzymali w toku procedury wyjaśniającej (treść pytań wskazywała jej dane osobowe), a także przekazywali sobie te informacje drogą nieoficjalną – źródłem tych informacji nie była jednak powódka. W konsekwencji zdaniem Sądu Rejonowego nie sposób uznać by powódka swoim zachowaniem wypełniła definicję rozpowszechniania informacji na szkodę pracodawcy.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy stwierdził, że „utrata zaufania” była wynikiem subiektywnych uprzedzeń i obaw pracodawcy, a nie zaś rezultatem racjonalnej oceny obiektywnych przesłanek dotyczących zachowania powódki. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał wypowiedzenie powódce umowy o pracę za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., co przesądziło o zasadności dochodzonego roszczenia odszkodowawczego.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł w dniu 14 listopada 2017 r. strona pozwana, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Pozwana zarzuciła skarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie oceny zeznań świadków Ł. J. i M. H., którzy zeznali, że powódka namawiała ich do rezygnacji z udziału w konkursie na stanowisko kierownika (...), co powinno prowadzić Sąd Rejonowy do wniosku, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódki wskazana w pkt 5 wypowiedzenia była uzasadniona i powinna spowodować oddalenie powództwa,
2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej, logicznej, uwzględniającej doświadczenie życiowe oceny całości materiału dowodowego i przyjęcie, że powódka nie przekroczyła granic dozwolonej krytyki pracodawcy, podczas gdy twierdzenia powódki sformułowane w piśmie z 4 maja 2016 r. nie były poparte żadnymi dowodami ani informacjami w jakikolwiek sposób uprawdopodobniającymi zarzuty sformułowane pod adresem Dyrektora Biura Zarządu pozwanej,
3. naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie były uzasadnione, podczas gdy przynajmniej jedna ze wskazanych przyczyn jest zasadna,
4. naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez pominięcie oceny pozostałych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, podanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę,
5. naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że jedna z przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódki, dotycząca utraty zaufania (pkt 6) z jednej strony w ocenie Sądu Rejonowego jest rzeczywista i prawdziwa, a z drugiej strony została uznana jako nieuzasadniona i nie mogąca być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje. W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanej odniósł się do każdego z powyższych zarzutów i przedstawił argumentację na ich poparcie. W ocenie pozwanego, działanie powódki naruszyło granice dopuszczalnej krytyki oraz standardów wyrażania dezaprobaty, co uzasadniało rozwiązanie z nią stosunku pracy, zaś Sąd Rejonowy błędnie uznał, że jej zachowanie zasługiwało na ochronę. Ponadto Sąd Rejonowy nie dokonał oceny wszystkich przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

W odpowiedzi na apelację z dnia 15 grudnia 2017 r. pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania. W ocenie powódki, wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy, zaś podnoszone w apelacji zarzuty stanowią jedynie polemikę z zasadnym rozstrzygnięciem tego Sądu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej była niezasadna. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego i prawidłowo zastosował cytowane przepisy, co prowadziło do wydania trafnego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98, wyrok z dnia 15 maja 2007 r. V CSK 37/07).

Skarżąca podniosła w apelacji zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego i materialnego, jednakże w ocenie Sądu Okręgowego żaden z podniesionych przez pozwaną zarzutów nie mógł zostać uznany za zasadny.

Przede wszystkim, zdaniem Sądu Okręgowego, nie można było podzielić zarzutów naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. w sposób wskazany w apelacji.

Zgodnie z treścią tego przepisu sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi. Powyższe nieprawidłowości, zgodnie z ugruntowanymi poglądami orzecznictwa, powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych

i poglądów stron. Tym samym, to na skarżącym ciąży obowiązek wskazania nieprawidłowości, jakie zaszły w procesie myślowym przeprowadzonym przez sąd i które

w konsekwencji miały prowadzić do błędnej oceny dowodów lub dokonania na ich podstawie błędnych lub sprzecznych ustaleń (tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99).

Takich okoliczności pozwana jednak nie wykazała. Choć pozwana wskazała na czym miały polegać błędy Sądu Rejonowego, jakich Sąd ten miał dopuścić się przy ocenie materiału dowodowego, to jej argumentacja sprowadzała się w istocie do ogólnej negacji ustaleń Sądu Rejonowego we wskazywanym zakresie, bez sprecyzowania, na czym miałyby polegać konkretne nieprawidłowości. W tym kontekście zarzuty strony powodowej skupiały się w istocie na kwestionowaniu poczynionych przez ten Sąd ustaleń, które, jak wspomniano powyżej, Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe, jak również na powieleniu argumentacji prezentowanej w trakcie postępowania toczącego się przed Sądem I instancji.

Powyższe miało miejsce w szczególności w zakresie pierwszego z zarzutów apelacji, zgodnie z którym Sąd Rejonowy miał zaniechać oceny świadków Ł. J. i M. H.. Zeznania tych świadków miały, zdaniem pozwanej, prowadzić do wniosku, że przyczyna wskazana w punkcie 5 wypowiedzenia była uzasadniona. Z zarzutem tym, zdaniem Sądu Okręgowego, nie można się zgodzić. Po pierwsze, wbrew twierdzeniom pozwanego, Sąd Rejonowy wypowiedział się co do wartości dowodów z zeznań ww. świadków zarówno w części uzasadnienia skarżonego wyroku dotyczącej oceny materiału dowodowego, jak i na tle rozważań merytorycznych, wskazując, iż zeznaniom tych świadków dał wiarę w zakresie, w jakim były one zrozumiałe, logiczne oraz korespondowały z innymi dowodowymi w sprawie, wskazywał również, że opierał się na zeznaniach tych osób tak w rozważaniach merytorycznych, jak i w przy ustaleniach poszczególnych okoliczności składających się na stan faktyczny w sprawie. Już z tego względu powyższy zarzut jest niezasadny, bowiem Sąd Rejonowy ocenił wskazywane przez pozwanego dowody, jak również poczynił na ich podstawie ustalenia odmienne. W kontekście tego zarzutu pozwany wskazywał również, że powódka namawiając pracowników do rezygnacji z udziału w konkursie spowodowała, że do konkursu stanęło mniej osób, jednakże taka okoliczność nie została ustalona. Z ustalonego stanu faktycznego wynika jedynie, że powódka sugerowała Ł. J., żeby nie startował w konkursie, co jednak w jego przypadku nie przyczyniło się do rezygnacji - świadek nie przychylił się do sugestii powódki i mimo namowy wziął udział w przedmiotowym konkursie. Postępowanie dowodowe nie potwierdziło natomiast, aby powódka namawiała innych pracowników biorących udział w konkursie do rezygnacji,

a w szczególności, by sugerowała to osobom, które faktycznie odstąpiły od udziału - A. L. i M. M.. Tym samym nie było podstaw do skorelowania faktu rezygnacji z uczestnictwa w konkursie przez innych pracowników pozwanej z działaniami powódki. W konsekwencji trudno było przyjąć, aby powódka miała realny wpływ na to, czy osoby zgłoszone do konkursu faktycznie w nim wystartowały, czy też nie. Niewątpliwie istnieje również różnica między „namawianiem” a „sugestią”, co w przypadku niniejszej sprawy jest o tyle istotne, że pozwala na stopniowanie zachowania powódki pod kątem jego oceny. Sugerowanie jednemu pracownikowi, żeby nie brał udziału w konkursie na konkretne stanowisko nie jest bowiem równoznaczne z namawianiem wszystkich pracowników do rezygnacji z tego konkursu; choć obie sytuacje są naganne, to nie w sposób równoznaczny. Stąd też o ile można ten zarzut uznać za prawdziwy, bo powódka faktycznie sugerowała komuś, żeby zrezygnował z udziału w konkursie, co znalazło potwierdzenie w zeznaniach ww. świadka – o tyle nie można uznać go za zasadny choćby z perspektywy braku szkody po stronie pozwanej. Należy zaznaczyć, że konkurs został skutecznie przeprowadzony mimo rezygnacji 2 kandydatów spośród 5 osób, które zostały dopuszczone do wzięcia w nim udziału.

Niezasadnie również pozwany zarzucił Sądowi Rejonowemu, iż nie ustalił, że powódka przekroczyła granice dozwolonej krytyki pracodawcy. Zarzut ten jest o tyle nietrafny, że przedmiotem rozważań Sądu Rejonowego nie była kwestia krytyki pracodawcy ze strony powódki, lecz to, czy powódka kierując do prezesa zarządu pozwanej spółki pismo o podejrzeniu popełnienia czynów korupcyjnych przez M. D. dopuściła się czynów wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 19 maja 2016 r. W oświadczeniu nie wskazano, aby przyczyną wypowiedzenia umowy było przekroczenie krytyki pracodawcy, wobec czego Sąd Rejonowy nie miał podstaw do tego, aby kwestie te rozważać, gdyż zakres postępowania wytyczają okoliczności bezpośrednio dotyczące wskazanych w oświadczeniu przyczyn wypowiedzenia. Inna rzecz, że pełnomocnik pozwanej zdaje się utożsamiać działanie powódki, polegające na zgłoszeniu pracodawcy zdarzenia o charakterze korupcyjnym, z krytyką pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób między tymi dwoma zjawiskami stawiać znaku równości. Czym innym jest bowiem merytoryczne kwestionowanie działań pracodawcy w ramach dozwolonej krytyki (bądź pozbawione tego charakteru, a więc niemerytoryczne, co stanowiłoby krytykę niedozwoloną), a czym innym natomiast zgłoszenie przez pracownika, zgodnie z wprowadzoną przez pracodawcę procedurą, zdarzeń o charakterze korupcyjnym. Krytyka pracodawcy stanowi prawo pracownika, zaś zgłaszanie nieprawidłowości drogą służbową jest jego obowiązkiem. Jak wynika z okoliczności sprawy, powódka kierując w dniu 4 maja 2016 r. zgłoszenie do prezesa zarządu pozwanej nie miała na celu krytykowania pracodawcy, a konkretnie M. D. jako dyrektora Biura Zarządu pozwanej; motywem jej działań było zgłoszenie okoliczności, które w jej ocenie wypełniały znamiona czynów o charakterze korupcyjnym oraz innych wymienionych w „Procedurze postępowania z zagrożeniami korupcyjnymi nr (...)”. Przywołane przez pozwanego na okoliczność tego zarzutu przykłady z orzecznictwa, w ramach którego do zachowania przekraczającego granice dozwolonej krytyki zaliczono takie zachowania, jak znieważenie przez pracownika członka organu pracodawcy, postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa, wywieszanie tekstów obraźliwych wobec organów pracodawcy, czy też lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do pracodawcy miały niewiele wspólnego z zachowaniem powódki, której jedynym działaniem było zgłoszenie nieprawidłowości w ramach obowiązującej u pozwanego Procedury. Sąd Okręgowy miał również na uwadze, że pozwany nie kwestionował rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w zakresie, w jakim ten uznał, iż powódka nie rozpowszechniała informacji stanowiących treść zawiadomienia z dnia 4 maja 2016 roku wśród pracowników pozwanego, ani też innych osób, jak również co do tego, że powódka nie poruszała tej kwestii na forum publicznym.

Odnosząc się z kolei do zarzutów naruszenia prawa materialnego pozwany wskazał, że w jego ocenie Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia art. 45 § 1 k.p. poprzez uznanie, że przyczyny wypowiedzenia były niezasadne. Niesłusznie przy tym pozwany zarzucił Sądowi Rejonowemu, iż nie odniósł się do wszystkich przyczyn wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 19 maja 2016 r. Sąd Rejonowy prawidłowo bowiem stwierdził, że przyczyny wypowiedzenia, sprowadzające się do „formułowania niezasadnych i bezpodstawnych zarzutów wobec M. D.”, były związane ze złożeniem przez powódkę zawiadomienia z dnia 4 maja 2016 roku. Sąd Okręgowy, mając na względzie całokształt okoliczności sprawy oraz zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy, w całości podzielił rozważania Sądu Rejonowego w zakresie oceny zasadności przyczyn wypowiedzenia. Argumentacja Sądu Rejonowego – w zakresie, w jakim Sąd ten powołał się na istnienie w ramach działalności pozwanej odpowiednich procedur mających

na celu zgłaszanie sytuacji niepożądanych o charakterze korupcyjnym – jest przekonywująca i zasadna. Raz jeszcze należy podkreślić, że przyczyny wypowiedzenia były związane ze zgłoszeniem przez powódkę pismem z dnia 4 maja 2016 r. zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia czynów korupcyjnych przez M. D.. Zawiadomienie to zostało złożone w ramach obowiązującej w spółce „Procedury postępowania z zagrożeniami korupcyjnymi nr (...)”. Powódka, jako pracownik pozwanej, zgodnie z przepisami ww. Procedury była zobowiązana do zgłaszania wszelkich podejrzeń o korupcję oraz inne zdarzenia wymienione w pkt 5.2.4. Procedury, takie jak np. nepotyzm lub kumoterstwo. Skoro więc pozwany pracodawca stworzył Procedury umożliwiające zgłaszanie przez pracowników w sposób sformalizowany działań niepożądanych, m. in. o charakterze korupcyjnym lub związanym z nadużyciem pozycji pracowniczej związanej z piastowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją, a ponadto zobowiązał pracowników do zgłaszania takich zdarzeń, to powódka miała formalne podstawy do tego, aby zgłosić nieprawidłowości.

Mającą na względzie bliskie relacje M. D. z J. A., która wygrała wspomniany wyżej konkurs na kierownika (...)

(...), powódka mogła pozostawać w pewnym przekonaniu co do tego, że w toku przeprowadzonego konkursu zaistniały nieprawidłowości w postaci faworyzowania osób nieposiadających dostatecznych kwalifikacji, a tym samym jej obowiązkiem było zgłoszenie tych nieprawidłowości pracodawcy. Z kolei okoliczność,

że podniesione przez nią w zgłoszeniu zarzuty okazały nie niezasadne, nie mógł zdaniem Sądu Okręgowego stanowić podstawy do pociągnięcia jej do odpowiedzialności,

tym bardziej, że same przepisy Procedury przewidują ochronę pracownika zgłaszającego. Zgodnie z pkt 5.6.1. „pracownicy zgłaszający, w dobrej wierze, zdarzenia o charakterze korupcyjnym są obejmowani szczególną ochroną”, z kolei w myśl pkt 5.6.4. „sygnalizowanie nieprawidłowości przez pracownika nie może stanowić podstawy do nakładania kar porządkowych, z wyjątkiem przypadków pomijania przez pracownika wewnętrznych procedur służących dochodzeniu nieprawidłowości oraz gdy zarzuty okażą się nieprawdziwe”. Na tle powyższego wylania się pewna niekonsekwencja po stronie pracodawcy, który z jednej strony nakazuje pracownikom zgłaszanie sytuacji niepożądanych, z drugiej zaś, gdy zgłoszenie okazuje się niezasadne, wyciąga w stosunku do pracownika zgłaszającego negatywne konsekwencje w postaci wypowiedzenia umowy o pracę. Gwarancja braku negatywnych konsekwencji w przypadku zgłoszeń ulega co prawda pewnym ograniczeniom, co jest zrozumiałe ze względu na potencjalne nadużycia w zakresie zgłoszeń zjawisk o charakterze korupcyjnym, przejawiając się na zgłaszaniu sytuacji nierzeczywistych, nieprawdziwych, mających na celu przedstawienie konkretnej osoby w gorszym świetle, jednakże okoliczności sprawy nie wskazują, aby powyższe cechy towarzyszyły przypadkowi powódki. Fakt, że formułowane przez powódkę wobec M. D. zarzuty, podniesione w zgłoszeniu z dnia 4 maja 2016 r., okazały się nieprawdziwe i niezasadne, zdaniem Sądu Okręgowego nie dawał podstaw do wypowiedzenia umowy o pracę. Podnoszone przez nią zarzuty były ciężkie wagowo, ale zostały zgłoszone w ramach obowiązującej procedury, zaś obowiązkiem pracodawcy było je zweryfikować i nie można za to pociągać powódki do odpowiedzialności.

W ocenie Sądu Okręgowego „Sąd Rejonowy, uznając wskazaną przez pracodawcę

w pkt 6 przyczynę uzasadnienia w postaci utraty zaufania za rzeczywistą i prawdziwą,

a jednocześnie nieuzasadnioną, nie dopuścił się naruszenia art. 45 § 1 k.p. Na tle art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. istnieje bowiem różnica pomiędzy prawdziwością przyczyny wypowiedzenia (tj. stwierdzeniem, że jest ona rzeczywista), a jej zasadnością. Sąd pracy analizując zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w pierwszej kolejności dokonuje ustaleń w zakresie stwierdzenia, czy została ona prawidłowo skonkretyzowana oraz czy jest ona prawdziwa. Dopiero po stwierdzeniu, że tak jest sąd przystępuje do oceny zasadności wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r. I PK 155/15). Pojęcie „rzeczywistości” przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz jej „zasadności” nie są pojęciami tożsamymi; to, że przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista (prawdziwa) nie przesądza o jej zasadności. Tym samym nie sposób czynić Sądowi Rejonowemu zarzutu błędnego zastosowania art. 45 § 1 k.p. dlatego, że uznał przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę w postaci utraty zaufania za rzeczywistą, ale nieuzasadnioną w kontekście całokształtu okoliczności faktycznych sprawy. Zarzut ten jest o tyle niezrozumiały, że Sąd I instancji powołując się na poglądy orzecznictwa stosunkowo obszernie wyjaśnił, iż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Ponieważ w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy uznał, iż utrata zaufania pozwanego do powódki miała wymiar subiektywny – którą

to ocenę Sąd Okręgowy w całości podziela – należało jednocześnie stwierdzić, że omawiana przyczyna wypowiedzenia w przypadku powódki nie mogła być uzasadnionym powodem wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie obszernego materiału dowodowego wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Z kolei skarżący nie wykazał zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej i nie przedstawił zarzutów mogących kwestionowanych wyrok Sądu Rejonowego wzruszyć. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej jako niezasadną, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość tych kosztów została ustalona zgodnie z przepisem § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265), mając na uwadze treść uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011r., sygn. akt I PZP 6/10 oraz postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., sygn. akt II PZ 3/12. W oparciu o powyższe Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Małgorzata Jarząbek (spr.)

Zarządzenie: (...)

(...)