

Sygn. akt V Pa 81/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Krzysztof Głowczyński

Sędziowie: SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz (spr.)

SSO Jacek Wilga

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2018 r. w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa G. D.

przeciwko (...)Spółka Akcyjna w W.

o przywrócenie do pracy i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 27 kwietnia 2018 r. sygn. akt IV P 98/16

I. oddala apelację w zakresie punktu I zaskarżonego wyroku,

II. umarza postępowanie w zakresie punktu II zaskarżonego wyroku,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Krzysztof Głowczyński SSO Jacek Wilga

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Legnicy Wydział IV Pracy wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2018 r. przywrócił powoda G. D. do pracy u strony pozwanej

w (...) Spółce Akcyjnej w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt.I) ; sprostował świadectwo pracy z dnia 14 kwietnia 2016r. wydane powodowi przez stronę pozwaną w ten sposób, że w punkcie 1 wpisano, że powód był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od dnia 16 maja 1991r. do dnia 21 kwietnia 2016r. (pkt.II); zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.491,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu , w tym kwotę 480,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III); zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Legnicy) kwotę 143,58zł tytułem kosztów sądowych(pkt.IV).

Przedmiotowe orzeczenie zostało wydane w oparciu o ustalenie, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 16 maja 1991 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku dyrektora Oddziału(...) w L.. Jest to oddział samodzielny typu (...)(oddział strategiczny).

Od dnia 20 września 2014 r. do 20 marca 2015 r. powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu chorobowym w związku z chorobą nowotworową.

Kolejno od dnia 21 marca 2015 r. do 15 czerwca 2015 r. przyznano powodowi świadczenie rehabilitacyjne. Świadczenie przyznano na okres dłuższy (do 16 września 2015 r.) , ale powód zgłosił poprawę stanu zdrowia i gotowość podjęcia pracy od dnia 15 czerwca 2015 r. Pozwana skierowała powoda na badania do lekarza medycyny pracy, który potwierdził orzeczeniem z dnia 15 czerwca 2015 r. zdolność G. D. do pracy.

W trakcie zwolnienia lekarskiego, w dniu 26 lutego 2015 r., powód złożył skargę na stosowane względem niego działania mobbingowe przełożonej, poinformował również o nieprawidłowościach w pracy Departament (...).

Zgodnie z przepisami wewnętrznymi (...) powołano Komisję Antymobbingową do zbadania zasadności zgłoszonej skargi.

W dniu 16 czerwca 2015 r. powód stawił się do pracy. Wówczas – o godz. 8:23 D. C. w obecności M. K. i pełnomocnika strony pozwanej, wręczyła G. D. pismo pracodawcy z dnia 11 czerwca 2015r., dotyczące zawieszenia go w obowiązkach służbowych i zwalnijące go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia od dnia doręczenia pisma do odwołania. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy uzasadniono związkiem z prowadzonymi – na skutek złożonej przez powoda skargi - pracami Komisji Antymobbingowej oraz związkiem z postępowaniem wyjaśniającym wszczętym – na wyraźną prośbę powoda - przez Departament (...). Jednocześnie zobowiązano powoda do pozostawania w gotowości do świadczenia pracy w godzinach od 8 do 16 w dni powszednie oraz ustalenia z Dyrektorem (...) sposobu kontaktu i stawiania się w miejscu pracy, na każde wezwanie przełożonego. Dodatkowo w treści pisma zaznaczono, iż o zmianie powyższej decyzji pracodawcy powód zostanie poinformowany odrębnym pismem.

Od razu, w obecności D. C., ustalono sposób kontaktu. Na oryginale pisma powód uczynił wzmiankę, iż kontakt będzie się odbywał przez skrzynkę mailową, a otrzymanie każdego maila będzie potwierdzone dodatkowym mailem zwrotnym; ustalono również, iż stawianie się powoda na wezwanie przełożonego uwarunkowane będzie możliwościami czasowymi dojazdu z miejsca zamieszkania powoda. Powód codziennie kontrolował skrzynkę mailową. Przez pierwszych 5 miesięcy zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy, nie otrzymał on żadnego wezwania do stawiania się u przełożonego, od pracodawcy nie przyszedł wówczas także żaden inny mail.

Mailem z dnia 17 czerwca 2015 r. skierowanym do Prezesa (...) Z. J. powód kwestionował zawieszenie go w obowiązkach i podniósł, iż postrzega to jako nieuzasadnioną karę, a „skarga mobbingowa” nie ma nic wspólnego z zarządzaniem oddziałem i w żaden sposób nie wpływa na codzienne czynności. Zarzucił, iż tylko on został odsunięty od świadczenia pracy, a osoba, wobec której wniósł skargę nadal pracuje, przy czym pracownikom Oddziału I w L. nie została podana przyczyna odsunięcia. Dodatkowo powód kwestionował udział w Komisji Antymobbingowej niektórych jej członków z uwagi na ich stronniczość.

Pismem z dnia 21 października 2015 r. poinformowano Dyrektora (...) M. C., że po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego nie potwierdzono zasadności podnoszonych w skardze powoda zarzutów odnośnie stosowania przez przełożoną mobbingu. Pismem z tej samej daty poinformowano również powoda o niezasadności skargi.

W marcu 2015r. powód wniósł do Sądu Rejonowego w Legnicy pozew przeciwko stronie pozwanej dotyczący zasądzenia na jego rzecz premii, które zostały mu obniżone za dwa kwartały i za dwa kwartały został ich pozbawiony. Wyrokiem Sądu Okręgowego w Legnicy z dnia 3 marca 2016r. (sygn. akt V Pa 14/16), rozpoznającego apelację,

zasądzono na rzecz powoda w całości żądane przez niego kwoty premii. Kasacja strony pozwanej od powyższego wyroku została oddalona.

W dniu 8 marca 2016r. o godz. 7:07 powód przesłał do pracowników (...) S.A. na ich służbowe adresy mailowe z prywatnego adresu maila pn. „wiadomość kadrowa”. Lista adresatów, do których został skierowany mail została ukryta. W mailu powód nawiązywał do zakończonej sprawy sądowej dotyczącej premii. Informował, że wygrał proces sądowy z „Naszą Wielce Szanowną Panią Dyrektorką (...) we W. M. C. (wyrok prawomocny). Podniósł, że „Nasza Pani” pozbawiała go systematycznie premii przez 4 kwartały (klasyczny mobbing). Jednocześnie poinformował, że wyrok jest jawny i wszystkim zainteresowanym może go udostępnić do wykorzystania (3 lata na roszczenia). Na końcu maila powód, przed podpisaniem się, napisał Codziennie najlepsi!!! Codziennie naje(dz) się !!!

Mail ten nie został wysłany przez powoda do przełożonej Dyrektorki (...) we W. M. C., która w tym dniu przebywała na naradzie w W.. Podlegli jej pracownicy (którzy dostali maila) kontaktowali się z nią mailowo i telefonicznie, informując o treści otrzymanej wiadomości, niektórzy przesłali jej treść maila. Po otrzymaniu tego maila większość pracowników nie wiedziała o co chodzi. Tylko nieliczni wiedzieli o toczącym się procesie w sprawie premii, niektórzy mieli wiedzę o toczącym się wcześniej postępowaniu antymobbingowym. Pracownicy, którzy otrzymali maila, różnie reagowali na jego treść. Treść maila wywołała spore poruszenie. Przełożeni informowali pracowników, żeby nie zajmowali się mailem tylko zabrali się do pracy. Przełożona M. C. bardzo zdenerwowała się treścią wiadomości. Z uwagi na brak wiedzy do kogo ten mail został rozesłany poleciła sprawdzenie tego. Jednostką uprawnioną do dokonania wiążącej weryfikacji i ustalenia grupy odbiorców korespondencji mailowej z dnia 8 marca 2016r. był Departament (...), który w wyniku działań sprawdzających ustalił, iż powód wysłał „wiadomość kadrową” do grupy 72 osób, w tym także do pracowników spoza regionu (...).

Od 2 listopada 2015r. powód ponownie przebywał na zwolnieniu lekarskim łącznie do 7 kwietnia 2016r.

W tym czasie, w okresie od listopada 2015 r. do marca 2016 r., powód otrzymał kilkanaście maili wzywających go do stawiennictwa w (...) we W.. Każdorazowo powód informował, że przebywa na zwolnieniu lekarskim. Zwolnienia lekarskie powoda były dwu lub trzytygodniowe.

Powód w okresie od 1 października 2008 r. do 30 czerwca 2014 r. był dodatkowo oficjalnie zatrudniony w pełnym wymiarze etatu na stanowisku adiunkta w Wyższej Szkole (...) w L..

W czasie przybywania na zwolnieniu lekarskim powód prowadził zajęcia w (...) w L. w semestrze zimowym 2015/2016 z prawa finansowego i finansów publicznych na wydziale prawa. Na zajęcia chodziło trzy lub cztery osoby. Zajęcia odbywały się w soboty i niedziele, średnio co dwa tygodnie. Zakończyły się wpisem do indeksów w dniu 13 lutego 2016 r.

Przełożona powoda Dyrektorka M. C., będąc w marcu 2016 r. na spotkaniu w Oddziale (...) w Z., dowiedziała się od dyrektora oddziału N. O. (1), że powód wykłada na uczelni. N. O. (1) poinformował, że do oddziału zgłosiła się A. O., która pytała o pracę kasjera i poinformowała, że jest studentką a o pracy dowiedziała się od powoda, z którym ma zajęcia na uczelni.

M. C. postanowiła sprawdzić, czy informacja ta jest prawdziwa. Na stronie internetowej (...) w L. sprawdzono, kiedy są zjazdy i kiedy powód ma zajęcia. Następnie skontaktowano się z firmą detektywistyczną, z którą zawarto umowę o świadczenie usług detektywistycznych w przedmiocie weryfikacji zwolnienia lekarskiego pod kątem ustalenia czy w trakcie przebywania na długotrwałym zwolnieniu lekarskim powód nie podejmuje świadczenia pracy na rzecz innych podmiotów gospodarczych.

Po przeprowadzeniu czynności detektywistycznych ustalono, że powód jest wykładowcą Wyższej Szkoły (...) w L.. W okresie od października 2015 r. do lutego 2016 r. przeprowadził zaplanowane zajęcia, które odbywały się w weekendy.

Od marca do kwietnia 2016r. zajęcia nie odbyły się z powodu absencji chorobowej powoda, ustalono nadto, że uczelnia nie rozliczyła się z powodem za zajęcia w semestrze zimowym 2015/2016r. W w/w okresie Uczelnia znajdowała się w stanie likwidacji.

Sprawozdanie z czynności detektywistycznych, opatrzone datą 24 marca 2016r., wpłynęło do (...) we W. w dniu 25 marca 2016 r.

W czasie zwolnienia lekarskiego powód był dwukrotnie wzywany do lekarza orzecznika ZUS celem weryfikacji zwolnienia lekarskiego. Na kontrolach przeprowadzonych w dniu 26.11.2015r. i następnie w dniu 17.02.2016r. nie zakwestionowano zwolnień lekarskich powoda.

Przełożona powoda M. C. wystąpiła w dniu 25 marca 2016 r. z wnioskiem kadrowym o rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

O zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę zawiadomiono związku zawodowe pismem z dnia 31.03.2016 r. Powód został poinformowany przez przedstawiciela związku zawodowego o powyższym. Wówczas przedstawił związkowi zawodowemu informację, iż nie jest pracownikiem (...) w L. a umowa o pracę z uczelnią trwała do 2014 r.

Związki zawodowe wyraziły negatywną opinię odnośnie zwolnienia powoda.

Strona pozwana pismem, datowanym na dzień 5 kwietnia 2016 r., skierowanym do powoda, informowała, iż z dniem doręczenia niniejszego pisma rozwiązuje z nim umowę o pracę zawartą w dniu 15.05.1991 r. na czas nieokreślony - bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (podstawa prawna art. 52 par. 1 pkt 1 kodeksu pracy).

Pracodawca wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na:

- 1) skierowaniu w dniu 8 marca 2016 r. do wybranych użytkowników wewnętrznej poczty elektronicznej (...) - pracowników (...)S.A. z prywatnego adresu (...) wiadomości e-mail zatytułowanej "wiadomość kadrowa" o treści i formie naruszającej w sposób rażąco zasady współzycia społecznego poprzez świadome, celowe ujawnienie konfliktu z przełożoną - Dyrektorem M. C. - w środowisku pracowniczym (co wpłynęło na dezorganizację pracy). Zarzucono, że treść powyższej wiadomości, mająca charakter arogancki i lekceważący, podważa autorytet przełożonej min. poprzez sformułowanie bezpodstawnego zarzutu mobbingu oraz użycie sformułowania o ironicznym wydźwięku: "Naszą Wielce Szanowną Panią Dyrektora". Powyższe działanie wskazuje na znaczne nasilenie złej woli powoda i świadome działania w sposób zagrażający interesom pracodawcy;
- 2) wykonywaniu pracy zarobkowej na rzecz innego podmiotu, tj. Wyższej Szkoły (...) w L. w okresie co najmniej od dnia 2 listopada 2015 r. do dnia 29 lutego 2016 r. w czasie, gdy jednocześnie powód przebywał na długoterminowym zwolnieniu lekarskim w (...) S.A., tj. od dnia 2 listopada 2015 r.

W w/w piśmie strona pozwana wskazała, że świadczenie pracy w w/w okresie polegało na prowadzeniu zajęć dydaktycznych ze studentami kierunku prawa (...) w L.. Dodała, iż o rozmiarze niniejszego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych świadczy fakt, iż powyższe działanie nie wystąpiło incydentalnie, lecz obejmuje cały okres przebywania na zwolnieniu lekarskim, przedłużanym regularnie co dwa tygodnie, począwszy od dnia 2 listopada 2015 r. do dnia dzisiejszego. Podkreśliła, że naganność powyższych działań wynika z faktu zajmowania przez powoda stanowiska kierowniczego, tj. Dyrektora Oddziału(...)w L. (oddziału strategicznego w regionie (...)), co uprawnia pracodawcę do stosowania wyższych oczekiwań w zakresie przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, w tym nie podejmowania pracy zarobkowej w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy i podejmowania przez pracownika wszelkich możliwych działań w celu jak najszybszego powrotu do zdrowia i powrotu do pracy. Pozwana podkreśliła, że powyższe okoliczności świadczą o tym, iż w sposób ciężki naruszył powód swoje podstawowe obowiązki pracownicze, co skutkuje naruszeniem w szczególności § 10 ust. 2 pkt 8 w zw. z par. 16 ust. 1 pkt 5 i 11 Regulaminu Pracy Banku oraz

art. 100§ 2 pkt 4 i 6 kp, tj. naruszenia pracowniczego obowiązku troski o dobro pracodawcy i obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

W piśmie pouczono powoda o prawie odwołania się do Sądu.

Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę zostało nadane przez pracodawcę listem poleconym priorytetowym w dniu 05.04.2016 r. w (...) w W.. Jednocześnie pracodawca w tym samym dniu nadał przesyłkę o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę kurierem ((...)). Kurier w dniu 05.04.2016 r. dwukrotnie usiłował doręczyć przesyłkę (o godz. 11:45 i o godz. 20:40), ale nie zastał powoda w domu. Pracodawca ponowił nadanie przesyłki kurierem w dniu 07.04.2016 r. W tym dniu kurier również nie zastał powoda w domu i zwrócił przesyłkę do nadawcy w dniu 08.04.2016 r.

Listonosz, który przyniósł przesyłkę poleconą, też nie zastał powoda w domu w dniu 07.04.2016 r. i w tym dniu pozostawił awizo, podobnie było w dniu 13.04.2016 r. Wówczas, wobec nieobecności powoda w miejscu zamieszkania, pozostawiono drugie awizo, informujące o przesyłce.

Powód G. D. w dniu 05.04.2016 r. z uwagi na zły stan psychiczny, spowodowany własną chorobą, chorobą nowotworową ojca, zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy i informacją o zamiarze zwolnienia go z pracy, skorzystał po raz kolejny z wizyty u psychiatry (korzystał z pomocy specjalisty od grudnia 2015r). Otrzymane leki uniemożliwiały mu prowadzenie samochodu. Dodatkowo brat, opiekujący się dotychczas całodobowo ojcem powoda, A. D. otrzymał informację, iż od 09.04.2016 r., musi wyjechać do pracy w Szwajcarii. Ojciec powoda wymagał opieki i bał się sam mieszkać. Powód w dniu 05.04.2016 r., po wizycie u psychiatry, z pomocą brata, przeprowadził się do domu ojca. Brat miał do załatwienia szereg formalności związanych z wyjazdem. W dniu 06.04.2016 r. powód przebywał z ojcem w domu. W dniu 07.04.2016 r. ojciec powoda źle się poczuł i został zabrany do szpitala.

Powód w tym samym dniu, tj. w dniu 07.04.2016 r. został wezwany do lekarza orzecznika ZUS w L. - celem zweryfikowania - na wniosek pracodawcy - zaświadczenia lekarskiego. Powód, zgodnie z wezwaniem, stawił się u lekarza orzecznika, który uznał, iż ustala przyczyna niezdolności do pracy powoda z dniem 07.04.2016 r. Tego dnia o godz. 19:40 powód z prywatnej skrzynki wysłał do pracodawcy - Centrum (...) w W. - informację o powyższym.

Od rana 08.04.2016 r. powód oczekiwał na ewentualne mailowe informacje od pracodawcy. Ok. godz. 10.00 uznał, że w tym dniu pracodawca już się z nim nie skontaktuje i wówczas udał się do ojca do szpitala. O godz. 10:19 do powoda nadano maila z informacją o konieczności stawienia się w tym samym dniu o godz. 14:00 w gabinecie Dyrektora (...). Powód mailem z dnia 11 kwietnia 2016 r. (godz. 8:20) poinformował (...) we W., że zgłasza gotowość do pracy.

Przełożona powoda dowiedziała się z Działu (...)w W., że z powodem w dniu 07.04.2016 r. skutecznie rozwiązano umowę o pracę. Wobec powyższego nie było ponawiane wezwanie powoda do zgłoszenia się do stawienia się w(...) we W. .

W dniu 13.04.2016 r. ojciec powoda został przewieziony na oddział paliatywny w L. a rokowania co do stanu jego zdrowia były bardzo złe.

Powód zaczął przygotowywać dom ojca do pogrzebu. W dniu 18.04.2016 r. ojciec powoda zmarł. Powód w dniach 19 i 20 .04. 2016 r. załatwiał formalności związane z pogrzebem i mieszkał nadal w domu ojca. Dopiero w dniu 21 kwietnia 2016 r. powód udał się do własnego domu i w pliku dokumentów i rachunków - wyjętych przez córkę ze skrzynki- znalazł awizo, z którym udał się na pocztę po odebranie nadanej do niego przesyłki. Odebrał wówczas oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Następnie pracodawca wysłał powodowi, datowane na dzień 14 kwietnia 2016 r., świadectwo pracy, w którym określił, iż powód był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 16.05.1991 r. do 07.04.2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód odebrał przesyłkę ze świadectwem pracy w dniu 28.04.2016 r.

Mailem z dnia 04.05.2016 r. powód zwrócił się do strony pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy, informując, iż pismo o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymał w dniu 21.04.2016 r., wobec czego data 07.04.2016 r. jako data rozwiązania umowy jest nieprawdziwa, dodatkowo podał, że sama treść pisma jest niezgodna z oczywistymi faktami.

Strona pozwana pismem z dnia 05.05.2016 r.- w odpowiedzi na wniosek o sprostowanie świadectwa pracy (zawarty w w/w mailu), poinformowała, iż data rozwiązania stosunku pracy, wskazana w świadectwie pracy, jest prawidłowa i (...) nie znajduje podstaw do jego sprostowania.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie Sąd I instancji uznał, że strona pozwana, wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszyła artykuł 52 §1pkt. 1 k.p., poprzez uznanie, że G. D. dopuścił się ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy uznał, że pierwsza przyczyna, dotycząca wysłania przez powoda maila z dnia 8 marca 2016 r. do szerokiego kręgu pracowników (...), jakkolwiek w istocie ironiczna i w sposób niekonwencjonalny odnosząca się do osoby przełożonej - w realiach przedmiotowej sprawy - nie uzasadniała dyscyplinarnego zwolnienia wieloletniego pracownika.

Sąd Rejonowy zauważył, że powód był rozgoryczony, czuł się skrzywdzony decyzją pracodawcy o pozbawieniu go środków pieniężnych, szczególnie w okresie ciężkiej choroby nowotworowej i wysokich kosztów jej leczenia. W istocie wygrał on sprawę wytoczoną stronie pozwanej o "premię". Z doświadczenia życiowego wynika, iż zasadnie cieszył go pozytywny, ostateczny wynik rozstrzygnięcia Sądu. Wprawdzie stroną procesu był (...) a nie bezpośrednio przełożona, ale niewątpliwie osobą, która w pierwszej kolejności decydowała o przyznaniu premii i jej wysokości była dla powoda jego przełożona.

Sąd Rejonowy nadmienił, iż powód – wbrew jego twierdzeniom o wielkim szacunku - w sposób ironiczny odniósł się do osoby przełożonej. Krytykował sposób prowadzenia przez stronę pozwaną procesu i do dużego gremium pracowników wysłał maila, informując o wygranym procesie.

Sąd Rejonowy ocenił, że nawet przekroczenie granic dozwolonej krytyki co najwyżej stanowi przyczynę zwykłego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powodu utraty zaufania, jednakże nie jest równoznaczne z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem nie może tu być mowy o znacznym nasileniu złej woli i świadomym działaniu w sposób zagrażający interesom pracodawcy.

Sąd Rejonowy nie podzielił twierdzeń powoda, iż wysłał tego maila do osób zainteresowanych procesem i jego wynikiem, a tylko przez pomyłkę zamiast wysłać go do osób z listy „proces” wysłał go do osób z listy „praca”. Twierdzenia te nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, a słuchani bowiem w sprawie świadkowie potwierdzili, że nie byli zainteresowani procesem a wielu z nich o toczącym się procesie w ogóle nie wiedziało.

Sąd Rejonowy wskazał, że treść otrzymanego maila, jakkolwiek dla wielu osób była zaskoczeniem, wpłynęła u niektórych na chwilową dezorganizację pracy, spowodowała temat do rozmów między pracownikami, to jednak trudno zarzucić powodowi, iż – wysyłając maila - naruszył on ciężko podstawowy obowiązek pracowniczy.

Sąd Rejonowy nie podzielił zarzutu strony pozwanej, iż w/w zdarzenie należy zakwalifikować jako rażące naruszenie zasad współżycia społecznego, dlatego że powód rozpowszechnił dane dotyczące postępowania sądowego wobec szerokiego kręgu osób, które nie były zainteresowanych otrzymaniem wiadomości.

Sąd Rejonowy uznał, że postępowanie sądowe jest jawne i nie ma zakazu informowania o jego wyniku. Wprawdzie powód użył ironicznych słów, niemniej jednak trudno uznać, iż naruszył tym samym podstawowy obowiązek pracowniczy i to w sposób ciężki.

Sąd Rejonowy uznał nadto, że także druga, wskazana przez pozwaną przyczyna, tj. wykonywanie pracy zarobkowej na rzecz innego podmiotu, tj. Wyższej Szkoły (...) w L. w okresie co najmniej od dnia 2 listopada 2015 r. do dnia 29 lutego 2016 r. w czasie, gdy jednocześnie powód przebywał na długoterminowym zwolnieniu lekarskim w (...)S.A., nie uzasadnia zastosowania w stosunku do powoda sankcji w postaci dyscyplinarnego zwolnienia.

Wprawdzie strona pozwana, opisując szczegółowo w/w przyczynę podała, iż powyższe działanie nie wystąpiło incydentalnie, lecz obejmuje cały okres przebywania na zwolnieniu lekarskim, przedłużanym regularnie co dwa tygodnie, począwszy od dnia 2 listopada 2015 r. do "dnia dzisiejszego". Podkreśliła, że naganność powyższych działań wynika z faktu zajmowania przez powoda stanowiska kierowniczego, tj. Dyrektora Oddziału(...) w L. (oddziału strategicznego w regionie (...)), co uprawnia pracodawcę do stosowania wyższych oczekiwań w zakresie przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, w tym nie podejmowania pracy zarobkowej w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy i podejmowania przez pracownika wszelkich możliwych działań w celu jak najszybszego powrotu do zdrowia i powrotu do pracy.

Oceniając stanowisko strony pozwanej Sąd Rejonowy przedstawił ugruntowane w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego, przyjmując, że nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi, przez co samo nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy – analizując materiał dowodowy sprawy – uznał, że powód, wbrew jego twierdzeniom, prowadził w semestrze zimowym 2015/2016 zajęcia w Wyższej Szkole (...) w L.. Fakt ten potwierdzili uczęszczający na te zajęcia studenci – świadkowie :D. K., A. K. i A. O.. Sąd Rejonowy uznał, że świadczą o tym również przeprowadzone czynności detektywistyczne oraz okazane na rozprawie wpisy do indeksów, których prawdziwości powód nie kwestionował. Sąd Rejonowy zauważył, że prowadzenie zajęć odbywało się w weekendy i stanowiło dla powoda pewnego rodzaju terapię. Powód bowiem, wbrew swojej woli, został odsunięty od obowiązku świadczenia pracy w czerwcu 2015r., mimo, iż zadeklarował chęć powrotu do pracy, okazał zaświadczenie o braku przeciwwskazań do jej wykonywania i po stawieniu się do pracy otrzymał pismo o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy do czasu zakończenia prac przez komisję antymobbingową. Powód w tym czasie był po leczeniu choroby nowotworowej, borykał się z chorobą nowotworową ojca. Chciał wrócić do pracy, informował Prezesa strony pozwanej, iż odsunięcie to traktuje jako karę za zgłoszenie działań mobbingowych. Powód zaczął korzystać z leczenia u psychiatry, miał depresję. Twierdził, że musiał wyjść z domu i lekarz psychiatra zalecał mu to.

Sąd Rejonowy wskazał również, iż od 2 listopada 2015 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego do 7 kwietnia 2016 r. włącznie to jednak brak jest podstaw, aby uznać to za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy przyjął, że w art. 100 k.p. nie został wyartykułowany obowiązek właściwego korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, które są przedmiotem odrębnego stosunku prawnego (stosunku ubezpieczenia społecznego). Sankcje za naruszenie tych świadczeń, z reguły w postaci utraty prawa do nich (ewentualnie zwrotu), przewidują przepisy o ubezpieczeniu społecznym. Instytucja ubezpieczeniowa także wypłaca te świadczenia, wobec czego nie może być mowy o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych wobec pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał ponadto, że na uwzględnienie nie zasługuje również zarzut strony pozwanej, iż powód jako Dyrektor Oddziału(...) w L. (oddziału strategicznego w regionie (...)), nie powinien podejmować pracy zarobkowej w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a przeciwnie – powinien podejmować wszelkie możliwe działania w celu jak najszybszego powrotu do zdrowia i powrotu do pracy. Sąd Rejonowy oceniając materiał dowodowy sprawy zwrócił dodatkowo uwagę na fakt, że niezdolność do pracy i prawidłowość wystawienia zwolnień lekarskich była w tym czasie kilkakrotnie kontrolowana przez lekarzy orzeczników ZUS i każdorazowo uznawano zasadność wystawienia zwolnienia i potwierdzano niezdolność powoda do pracy (w listopadzie 2015r. i w lutym 2016r.).

Sąd Rejonowy zauważył nadto, że brak jest również podstaw do przyjęcia, iż prowadzenie w kilka weekendów zajęć na uczelni doprowadziło do przedłużenia zwolnienia lekarskiego powoda, czy też przyczyniło się do pogorszenia jego stanu zdrowia.

Sąd Rejonowy wskazał również że trudno nie zauważyć, że powód już w czerwcu 2015r., przerywając świadczenie rehabilitacyjne, zgłosił się do pracy i był gotów do jej świadczenia i to pracodawca wówczas zwolnił go z obowiązku jej świadczenia, zawieszając go w pełnieniu obowiązków Dyrektora. Do dnia 8 kwietnia 2016 r., kiedy to powód odzyskał ponownie zdolność do pracy, nie zostało też odwołane skutecznie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy.

Sąd Rejonowy zauważył nadto, że wprawdzie pozwana zarzucała, że powód powinien zgłosić się do pracy 8 kwietnia 2016 r., bo był poinformowany, że komisja antymobbingowa zakończyła prace. Z treści pisma z dnia 11 czerwca 2015 r. jednak wprost wynikało, że o odwołaniu zawieszenia powód zostanie poinformowany odrębnym pismem, a takiego nie otrzymał, a strona pozwana również nie przedłożyła takiego pisma do akt. Wątpliwości wobec powyższego budzi zarzut, że powód nie wraca do pracy, podczas, gdy - będąc zdolny do pracy przez prawie 5 miesięcy (od czerwca 2015r. do 1 listopada 2015r.) ani razu nie był wzywany do jej świadczenia, mimo pełnienia nadal funkcji Dyrektora Oddziału. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, iż strona pozwana w niniejszej sprawie nie wykazała, aby prowadzenie przez powoda zajęć na uczelni w okresie od lutego 2015 do lutego 2016r. stanowiło ciężkie, zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i aby nieobecność powoda w sposób istotny wpływała na pracę zarządzanego przez powoda Oddziału, jego efektywność i wynik, tym bardziej, że to z inicjatywy pozwanej powód od czerwca 2015 r. nie mógł świadczyć pracy.

Sąd Rejonowy reasumując ocenę materiału dowodowego sprawy uznał, że opisane działania powoda nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i tym samym nie uzasadniały rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52§ 1 pkt.1 k.p., które - jak już wyżej podkreślono - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, a przede wszystkim musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami.

W konsekwencji Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt. I wyroku.

Sąd Rejonowy wskazał również, że zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy nie może prowadzić do legitymizacji zachowań aksjologicznie nagannych, a brak wolnego etatu u pracodawcy nie jest przeszkodą dla przyjęcia możliwości lub celowości przywrócenia do pracy.

Sąd Rejonowy uznał bowiem, że zasądzenie odszkodowania stanowiłoby usankcjonowanie nieuzasadnionego pozbawienia powoda pracy, albowiem doprowadziłoby do rozwiązania stosunku pracy z długoletnim pracownikiem na stanowisku kierowniczym, dotychczas nie karanym żadnymi karami porządkowymi, dodatkowo chorym i - w wieku 54 lat - właściwie pozbawionym możliwości dopracowania do emerytury w zawodzie.

Zdaniem Sądu Rejonowego, strona pozwana nie wykazała istnienia szczególnych przyczyn, mogących przemawiać za zastosowaniem art. 45 § 2 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego za niecelowością przywrócenia powoda do pracy nie może przemawiać fakt, że zgłosił on (nawet niezasadną) skargę na stosowanie mobbingu czy powiadomił o nieprawidłowościach w pracy, nawet jeżeli te okazały się – po przeprowadzeniu stosownych postępowań wyjaśniających – nieistniejące. Obowiązujące bowiem przepisy zarówno kodeksu pracy jak i wewnętrzne przepisy (...) nie tylko pozwalają, ale nawet nakazują zgłaszać wszelkie nieprawidłowości. Każdy pracownik ma prawo również zgłosić niewłaściwe – w jego ocenie - zachowania, noszące znamiona mobbingu czy dyskryminacji i nie może ponosić z tego powodu sankcji. Sąd Rejonowy przypomniał, iż podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi i wpływanie na kształtowanie w zakładzie zasad współzycia społecznego. Tym samym rolą pracodawcy jest wygaszanie konfliktów i podejmowanie wszelkich działań mających na celu kształtowanie właściwych relacji pracowniczych.

W konsekwencji Sąd Rejonowy nie dopatrył się też w żądaniu powoda przywrócenia go do pracy działania sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i nie uznał, aby było ono sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, wobec czego nie zastosował art. 8 k.p. Wprawdzie materiał dowodowy wskazuje na istniejącą wzajemną niechęć przełożonej i powoda, to jednak – zdaniem Sądu Rejonowego – okoliczność ta nie może stanowić argumentu przeciwko przywróceniu powoda do pracy na poprzednich warunkach.

Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, że zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził, aby relacje powoda ze współpracownikami w 1 Oddziale w L. były niewłaściwe. Strona pozwana na tą okoliczność nie przedstawiła żadnych dowodów, natomiast powód twierdził, iż jego relacje z pracownikami są poprawne i chce wrócić do(...) Warto podkreślić, że powód jest wieloletnim, cenionym wcześniej pracownikiem, sam widzi możliwość wzajemnej współpracy ze stroną pozwaną.

Z tych też względów Sąd Rejonowy - na podstawie art. 56 § 1 k.p. – orzekł jak w pkt I wyroku.

Ponadto Sąd Rejonowy uznał, że na uwzględnienie zasługuje również żądanie sprostowania świadectwa pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego przyjęta data rozwiązania stosunku pracy z powodem została przez stronę pozwaną określona wadliwie, gdyż przyjęła ona, iż G. D. otrzymał oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę już w dniu 7 kwietnia 2016 r., a więc w dniu pierwszego awizowania przesyłki.

Sąd Rejonowy powołując się na przepis art. 61 k.c. wskazał również, że rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia staje się skuteczne z chwilą doręczenia pracownikowi pisma zawierającego oświadczenie woli pracodawcy w taki sposób, że mógł się z tym pismem zapoznać.

Sąd Rejonowy nadmienił również, że możliwość zapoznania się pracownika z treścią oświadczenia woli, o której mowa w art. 61 k.c., nie może być pojmowana w sposób zbyt abstrakcyjny, oderwany od konkretnych okoliczności, w których dochodzi do istnienia lub braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia. Na gruncie art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nie można wymagać od pracownika przejawiania aktywności w szukaniu możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy, z którym powinien się liczyć (czy też, które powinien przewidywać) ani też, by z uwagi na prawdopodobne rozwiązanie z nim umowy o pracę przebywał pod znanym pracodawcy adresem, podporządkowując w ten sposób swoje życie oczekiwaniom czy wręcz wygodzie pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego wynik przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wskazywał, że przytoczone przez stronę pozwaną zdarzenie (pozostawienie awizo w skrzynce odbiorczej powoda w dniu 7 kwietnia 2016r.), nie stanowiło o możliwości zapoznania się pracownika z treścią oświadczenia woli pracodawcy zgodnie z art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Strona pozwana nie mogła potem uznać, iż umowa o pracę została rozwiązana w dniu 7 kwietnia 2016 r. i z tą datą przyjąć, że doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy, jak to uczyniono w świadectwie pracy z dnia 14 kwietnia 2016r., nadesłanym powodowi w dniu 28 kwietnia 2016r. Zgodnie z twierdzeniami powoda, miał on możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dopiero w dniu 21 kwietnia 2016 r., kiedy to odebrał drugie awizo i udał się na pocztę po odbiór korespondencji.

W konsekwencji Sąd Rejonowy również uznał za zasadne roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy.

Strona pozwana wniosła od przedmiotowego wyroku apelację w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, błędną wykładnię pojęcia "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" i uznanie, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w zakresie przesłanki wskazanej w pkt 1 oraz pkt 2 pisma z dnia 05.04.2016 r. było sprzeczne z prawem i bezzasadne w sytuacji, kiedy postępowanie powoda było bezprawne, zawinione, zagrażające

interesom pracodawcy, co wypełniło przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i uprawniało pozwaną do rozwiązania z powodem stosunku pracy, w ww. trybie;

Polegało ono , w ocenie apelującej strony - na:

a) uznaniu przez Sąd I instancji, iż powód nie naruszył podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób ciężki w przypadku przesłanki wskazanej w pkt 1 pisma z dnia 05.04.2016 r. pomimo ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji, co do treści przedmiotowego maila z dnia 08.03.2016 r. , w sytuacji gdy:

- powód naruszył art. 100 par. 2 pkt 6 k. p. - nakazujący właściwe zachowanie w stosunku do współpracowników, przełożonych, jak również postanowienia Regulamin pracy - par. 10 ust. 2 pkt 8) w zw. par. 16 ust. 1 pkt 5) i regulacje wewnątrzbankowe w postaci Decyzji Nr (...) Dyrektora Pionu Prezesa Zarządu z dnia 06.12.2013 r. (z późn. zm). w sprawie trybu akceptowalnego użycia zasobów systemu informatycznego w (...) SA wraz z załącznikiem „Trybem akceptowalnego użycia zasobów systemu informatycznego w (...) SA.” - gdyż podstawowe obowiązki pracownicze mogą wynikać także z innych przepisów prawo pracy,

a w pojęciu „obowiązków pracowniczych” mieści się także obowiązek określający stosunek pracownika do współpracowników, który winien obejmować przestrzeganie zasad współżycia społecznego, lojalność;

-obowiązek ten ciążył na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, a także w sytuacji przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim w dniu wysłania przedmiotowego e- maila, gdyż zachowanie powoda pozostawało w sferze stosunku pracy;

- legalność zachowania powoda (prawo) co do zgłaszania nieprawidłowości nie pozostaje w sprzeczności z faktem, iż sposób działania powoda został uznany przez Pracodawcę jako sprzeczny z wartościami akceptowalnymi przez (...);

b) uznaniu przez Sąd I instancji, iż charakter i treść e-maila zawiera krytykę działań przełożonej i pracodawcy - wykraczającą poza granice dozwolonej krytyki, jednakże nie w stopniu uzasadniającym twierdzenie, że stanowi rażące naruszenie zasad współżycia społecznego, w sytuacji gdy powód przypisał przełożonej stosowanie mobbingu, a zatem cech charakteryzujących mobbera, co jest uznane w środowisku pracowniczym (...) SA ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie par. 16 ust. 2 pkt 8) Regulaminu pracy (...), a w rzeczywistości zarzut ten został uznany

przez Pracodawcę jako bezzasadny i bezpodstawny wobec przełożonej powoda, co potwierdza pismo skierowane do powoda po zakończeniu prac Komisji Antymobbingowej z dnia 21.10.2015 r. (w aktach sprawy);

c) nie nadaniu zachowaniu powoda cech bezprawnego działania w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa poprzez pominięcie okoliczności, iż do wysłania przedmiotowego maila do 72 pracowników banku doszło wyłącznie w sposób celowy i zamierzony, jak również jego treść nie zawiera informacji – jak przedstawia to Sąd I instancji - lecz rozbudowany komentarz odnoszący się do osoby przełożonej, jak i pracodawcy nadający w sposób zamierzony przedmiotowemu mailowi formę obraźliwą i ironiczną, jak i pominięcie skali jego rozpowszechnienia wśród pracowników banku - przy wykorzystaniu bankowych adresów mailowych wewnątrzbankowego systemu poczty elektronicznej, a nie prywatnych adresów mailowych tych osób - co rzutowało na fakt, iż nikt z odbiorców ww. maila nie oczekiwał i nie wyrażał zgody na jego otrzymanie. Powód podjął świadomą decyzję w zakresie wyboru 72 odbiorców przedmiotowego maila z grona współpracowników i przełożonych przełożonej. Tym samym zdezorganizował pracę w banku i w sposób świadomy naruszył dobra osobiste przełożonej;

d) uznaniu przez Sąd I instancji, iż powód nie naruszył podstawowych obowiązków pracowniczych w przypadku przesłanki wskazanej w pkt 2 pisma z dnia 05.04.2016 r. z uwagi na fakt, iż w art. 100 k.p. „nie został wyartykułowany obowiązek właściwego korzystania ze świadczenia z ubezpieczenia społecznego” w sytuacji gdy:

- wyliczenie obowiązków pracowniczych zawartych w art. 100 k.p. nie jest wyczerpujące, a celem tego przepisu nie jest całościowe unormowanie obowiązków pracowniczych właściwe dla wszystkich rodzajów stosunku pracy; niezależnie od powyższego art. 100 par. 2 pkt 4) wskazuje na obowiązek pracownika dbania o dobro zakładu pracy , a podstawowe

obowiązki pracownicze mogą wynikać także z innych przepisów prawa pracy m.in. z powołanej już decyzji dyrektora strony pozwanej z dnia 6 grudnia 2013r. wraz załącznikami,

- ocena charakteru naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób wskazany w pkt 2 pisma z dnia 05.04.2016 r. została dokonana przez stronę pozwaną przez pryzmat zajmowanego stanowiska kierowniczego powoda, przez co jego nieobecność w pracy w sposób istotny wpływała także na pracę zarządzanego przez niego Oddziału;

e) uznaniu, iż fakt zastosowania wobec powoda instytucji zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem wynagrodzenia w okresie od 16.06.2015 r. do zakończenia prac Komisji Antymobbingowej, tj. do dnia otrzymania przez powoda pisma Pracodawcy z dnia 21.10.2015 r. odmawia Pracodawcy powoływania się na potrzebę świadczenia przez powoda pracy na rzecz (...) S.A. w okresie jednoczesnego świadczenia, wykonywania czynności na rzecz (...) w L. w sytuacji ,gdy powód zgodnie z wolą pracodawcy był wzywany od dnia 02.11.2015 r. (po zakończeniu prac Komisji Antymobbingowej) do dnia 07.04.2016 r. do stawienia się do pracy 13-krotnie, gdyż ustała przyczyna ww. zwolnienia z obowiązku;

h) uznaniu, iż w pojęciu "pracy zarobkowej" nie mieści się każdy, bez wyjątku, przejaw aktywności zmierzającej do uzyskania zarobku, bez względu na to, czy stanowi to obciążenie organizmu wykonującego tę pracę.

2. naruszenie prawa materialnego w postaci art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 8 k.p. i z art. 56 par 2 k.p., które polegało na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu, iż nie zachodzą podstawy do zastosowania klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego jako ochrony przed stosowaniem prawa, które prowadzi do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na normy moralne, etyczne czyniące prawo powoda do żądania przywrócenia do pracy jako uprawnione w sytuacji wystąpienia okoliczności uzasadniających orzeczenie niecelowości przywrócenia do pracy i zasądzenie roszczenia alternatywnego w postaci odszkodowania, poprzez przyjęcie przez Sąd. iż:

a) strona pozwana nie wykazała istnienia szczególnych przyczyn, mogących przemawiać za zastosowaniem art. 45 § 2 k.p., w sytuacji gdy pozwana wykazała istnienie silnego i długotrwałego konfliktu nie tylko na płaszczyźnie relacji zawodowych, służbowych, ale przeniesionego także na płaszczyznę osobistą między nim i przełożoną oraz nim i pracodawcą. Powyższe, zdaniem apelującego - potwierdzają zeznania świadków: M. C. (złożone na rozprawie w dniu 07.06.2017 r.) T. Ż., D. C., M. K., M. R..

b) utrata zaufania - ustalona przez Sąd I instancji - jak i okoliczności, które do niej doprowadziły, nie stanowią przesłanki wystarczającej do ustalenia zasadności orzeczenia niecelowości przywrócenia powoda do pracy, w sytuacji gdy powód zajmował stanowisko kierownicze w strukturach (...) na którym zaufanie jest elementem koniecznym współpracy, a materiał dowodowy w sprawie potwierdza, iż powód pomimo zakończenia przez pracodawcę postępowań wszczętych z jego wniosku i skargi nadal kwestionował ich ustalenia i wyniki, co świadczy, iż „kształtowanie właściwych relacji pracowniczych”, jak i powrót poprawnych relacji pracowniczych nie ma szans powodzenia,

c) pomiędzy powodem i przełożoną istniało „wzajemna niechęć” w sytuacji gdy działania powoda wobec przełożonej ujawniły poważny, długotrwały konflikt wynikający m.in. z kwestionowania i podważania metod zarządzania przez nią Regionem (...) oraz ujawniły dodatkowo konflikt wynikający z cech osobowości powoda - jego skłonności do narzucania innym własnego zdania, nie przyjmowanie krytyki swojej osoby ze strony współpracowników i przełożonej, co dodatkowo uzasadnia stanowisko pozwanej, iż przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe, gdyż będzie generować dalsze konflikty, co potwierdza także treść notatek z dnia 01.08.2013 r. i z dnia 20.11.2013 r., które powód zachował w służbowej poczcie elektronicznej wysyłając je sam do siebie w okresie wcześniejszym, zanim nastąpiły okoliczności uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę,

d) deklaracja powoda możliwości wzajemnej współpracy jest wystarczającą przesłanką do uznania o celowości przywrócenia powoda do pracy w sytuacji gdy ze stanu faktycznego sprawy nie wynika aby poprawa relacji miała szansę powodzenia.

e) ocena merytoryczna pracy powoda może decydować o celowości przywrócenia do pracy w sytuacji, gdy niezależnie od wykonywania merytorycznych obowiązków pracownik pozostaje członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem, a umiejętność zbudowania tych relacji, jak ich utrzymania pozostaje istotna dla pracodawcy, gdyż umożliwia realizację stawianych pracownikom celów i zadań.

f) przywrócenie do pracy powoda nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a powód zdecydował o wyborze tego roszczenia w sytuacji gdy w judykaturze wypracowano pewne kryteria tej oceny, nawet niewielkie różnice w stanie faktycznym mogą powodować różną ocenę tej sytuacji;

3. naruszenie prawa materialnego w postaci art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p., które polegało na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu, poprzez uznanie, iż dniem rozwiązania umowy o pracę z powodem jest dzień 21.04.2016 r., a nie dzień 07.04.2016 r. przyjęty przez pozwaną - jako dzień pierwszego awizowania przesyłki do powoda - w sytuacji gdy powód celowo nie podejmował awiza z uwagi na posiadaną wiedzę o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, co wiąże się z wymogiem ustawowym doręczenia oświadczenia Pracodawcy w terminie 1-miesięcznym i w tym celu opuścił miejsce dotychczasowego zamieszkania, nie wskazując pracodawcy nowego adresu pobytu.

4. błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegające na przyjęciu przez Sąd I instancji błędnego założenia, iż:

a) pozwana podnosi wystąpienie konfliktu pomiędzy powodem i jego podwładnymi – pracownikami Oddziału 1 w L., w sytuacji gdy przedmiotem wykazywania i dowodzenia przez pozwaną była inna okoliczność dotycząca relacji powoda z jego przełożoną i pracodawcą. Dodatkowo Sąd I instancji czyni z tego tytułu zarzut pozwanej, iż na tę okoliczność nie przedstawiła żadnych dowodów, co nie znajduje potwierdzenia w stanie faktycznym sprawy, gdyż w świetle art. 6 k.c. dowód w tym zakresie ciążył na powodzie, gdyż to on powoływał się na tę okoliczność i wywodził z tego dla siebie korzystne skutki.

b) wzajemne relacje przełożonej i powoda można określić jako „wzajemną niechęć przełożonej i powoda”, w sytuacji gdy zgromadzony materiał dowodowy potwierdza wystąpienie konfliktu o znacznym nasileniu, jak i zasięgu. Powyższe ustalenie Sądu I instancji doprowadziło do uznania - wbrew materiałowi dowodowemu - iż relacja ta „nie może stanowić ważkiego argumentu przeciwko przywróceniu powoda do pracy”,

c) wystarczającym jest przyjęcie stanowiska powoda co do „możliwość wzajemnej współpracy ze stroną pozwaną” z pominięciem innych istotnych okoliczności i dowodów w sprawie podnoszonych i wykazanych przez pozwanego, w tym zeznań przełożonej M. C., iż współpraca ta nie jest możliwa z uwagi na utratę zaufania wobec powoda. Sąd I instancji ustalił, iż nie wystąpiły okoliczności potwierdzające zaburzenie relacji pomiędzy powodem a przełożoną w sposób uniemożliwiający odbudowanie wzajemnych relacji i nawiązanie poprawnej współpracy.

5. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisu prawa procesowego w postaci art. 233 par.1 k.p.c. (przekroczenie granic swobodnej oceny materiału dowodowego), które mogło mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia, przez dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego, jak i budzący wątpliwości z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania w odniesieniu do zeznań powoda, który wskazał, iż widzi możliwość dalszej poprawnej współpracy z przełożoną w sytuacji gdy przełożona, jak i inni świadkowie zeznali, iż nastąpiła wobec powoda utrata zaufania i nie jest możliwa dalsza z nim współpraca. Sąd I instancji wybiórczo odniósł się do materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w szczególności zeznań świadka T. Ż. odnoszących się do prowadzonych postępowań wyjaśniających

zleconych mu przez Dyrektora Departamentu (...) mających znaczenie dla oceny celowości przywrócenia do pracy powoda.

Wskazując na powyższe strona pozwana wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku Sądu I instancji w całości poprzez oddalenie powództwa w pkt. I i II ;
2. zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesów wraz z kosztami postępowania apelacyjnego ewentualnie
3. o zmianę zaskarżonego wyroku i wydanie orzeczenia roszczenia alternatywnego poprzez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania.

W odpowiedzi powód wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację podniesiono, że strona pozwana porusza wiele wątków i stawia wiele zarzutów, z których część nie była podnoszona w trakcie procesu. Odniesienie się do nich wszystkich jest zbędne, a powód odniesie się jedynie do podniesionych zarzutów i stwierdzeń pozwanego, które są sprzeczne z zasadami i funkcjami prawa pracy.

W pierwszej kolejności powód wskazał, że powód stawiał swojej przełożonej zarzut lobbingu a takie zachowanie jest traktowane „w środowisku pracowniczym (...) S.A. jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Taki zarzut jest sprzeczny z zapisem art.18^(3e)k.p., zgodnie z którym skorzystanie z uprawnień przysługujących pracownikowi z tytułu naruszenia zasady równouprawnienia w zatrudnieniu nie może być podstawą do niekorzystnego traktowania pracownika, a tym samym nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza wypowiedzenia czy rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Po drugie - strona pozwana kwestionuje także dokonanie przez Sąd I instancji wykładni pojęcia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Uznaje między innymi, że zachowanie powoda, „zagrozało interesom pracodawcy” (s. I apelacji, a także na innych). Tymczasem – zdaniem powoda - art. 52 k.p. nie zawiera normy prawnej mówiącej o „zagrożeniu interesom pracodawcy”. Ponadto strona pozwana formułuje ten zarzut bardzo ogólnie - nie wskazuje o jakie interesy pracodawcy jej chodzi. W apelacji pominięto fakt, że przez cały okres pracy powoda u strony pozwanej (...) nie poniósł żadnej straty czy szkody zarówno finansowej, jak i wizerunkowej.

Po trzecie – strona pozwana (s. 2 pkt. C apelacji) stawia zarzut wyrokowi Sądu I Instancji, że nie uznano, iż zachowanie powoda wysyłającego e - maili było bezprawne. Otóż, w przedmiotowym zdarzeniu nie ma mowy o naruszeniu porządku prawnego, ponieważ przepisy prawa nie zabraniają rozsyłania e - maili do osób trzecich. Ponadto powód wykazał, że podobnej treści i formy maile rozsyłane były przez innych pracowników (...) i (...)na nie reagował na takie praktyki w żaden sposób, przyjmując to jako normę.

W apelacji strona pozwana ponadto w sposób arbitralny podnosi, że zachowanie powoda poprzez wysłanie e - maila naruszyło zasady współzycia społecznego i dobra osobiste jego przełożonej i jest dowodem na istnienie konfliktu pomiędzy powodem a jego przełożonym. Powód (jest) był wieloletnim pracownikiem i dyrektorem Oddziału(...) w L.. Do czasu skierowania przez niego wniosku przeciwko swojej przełożonej o stosowanie mobbingu (co przejawiało się między innymi pozbawianiem go premii) nie było w stosunku do jego pracy najmniejszych zarzutów. Kierowany przez niego Oddział był jednym z lepszych jednostek strony pozwanej. W przeciwnym razie strona pozwana „odwołałaby” go z zajmowanego stanowiska. Powód obecnie ma 54 lata. Jest osobą wykształconą, ze znajomością języków obcych i posiadającą tytuł doktora nauk ekonomicznych. Po tylu latach nienagannej pracy i w takim wieku nie znajdzie on pracy odpowiadającej jego wykształceniu. Pozbawienie go możliwości kontynuowania dotychczasowej pracy stanowiłoby w świetle norm prawa pracy i prawa cywilnego naruszenie jego godności, co w świetle praw człowieka jest najwyżej chronioną wartością osobową w prawie. Wypłata jedynie odszkodowania, a nie przywrócenie do pracy, w opinii

społecznej (środowiskowej) będzie zawsze oznaczało, że powód procesu nie wygrał i „faktycznie” został zwolniony dyscyplinarnie. W środowisku (...)będzie to zatem na zawsze piętno uniemożliwiające mu poszukiwanie pracy w systemie (...).

Sąd zważył:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Zawierała szereg zarzutów naruszenia art. 233§ 1 k.p.c. i poczynienia w rezultacie tego ustaleń faktycznych celem oceny zasadności przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, określonym w art. 52 §1pkt. w k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie uchybił art. 233 § 1 k.p.c. przeprowadzając stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z tego przepisu, nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd Odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji uznał je za własne. Wskazać przy tym należy, że sytuacja, gdy określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się Sąd pierwszej instancji, to jest – czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie – czy jest ona niepełna. Trzeba też podkreślić, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć również logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Skuteczna obrona stanowiska skarżącego w tym zakresie wymagałaby wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz braku wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (por. m. in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1998 r. II UKN 151/98 - OSNAPiUS 1999/15/492; z 4 lutego 1999 r. II UKN 459/98 - OSNAPiUS 2000/6/252; z 5 stycznia 1999 r., II UKN 76/99 - OSNAPiUS 2000/19/732). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906). Przepis art. 233 § 1 kpc reguluje ocenę dowodów pod kątem ich wiarygodności i mocy, pozostawiając przy jej czynieniu sądowi orzekającemu pełną praktycznie swobodę, ograniczoną jedynie koniecznością pozostania przy tym w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Oznacza to, że zarzut uchybienia tej normie postawić można tylko wtedy, gdy sąd orzekający zasady te naruszy - nie jest natomiast wystarczające zaprezentowanie przez skarżącego własnej, konkurencyjnej względem tej dokonanej przez sąd, oceny dowodów, nawet jeśli i ona z zasadami logiki i doświadczenia życiowego byłaby niesprzeczna (por. m. in. wyroki SA w Katowicach z 19 kwietnia 2018r. I ACa 1098/17, z 10 kwietnia 2018r. I ACa 663/17 i wiele innych). Podkreślić należy, że naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżący we wniesionej apelacji nie uczynił.

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że po stronie powoda nie zaistniało ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy w tym zakresie przedstawił szczegółową argumentację, którą Sąd Okręgowy przyjmuje jako własną, stanowiącą podstawę wydania niniejszego orzeczenia. Argumentacja prawna i orzecznictwo Sądu Najwyższego co do uznania zachowania pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających zastosowanie przez pracodawcę trybu zwolnienia dyscyplinarnego z art. 52§1pkt.w k.p. zostało szczegółowo przedstawione przez Sąd Rejonowy. Jest ono zatem stronom znane i na tym etapie sprawy nie wymaga ponownego powtórzenia.

Dodatkowo wskazać należy, że wprawdzie powód w dniu 8 marca 2016r. skierował z prywatnej skrzynki mailowej wiadomość do grupy 72 pracowników strony pozwanej, którzy tej wiadomości nie oczekiwali - to fakt ten – wbrew twierdzeniom apelacji – nie stanowił o zagrożeniu czy naruszeniu interesów pracodawcy. Słusznie też powód w odpowiedzi na apelację podnosi, że strona pozwana ani w toku postępowania prowadzonego przed Sądem I instancji, ani w apelacji nie wykazała na czym polegała bezprawność działania powoda w tym zakresie, ponieważ w przedmiotowym zdarzeniu nie ma mowy o naruszeniu porządku prawnego. Przepisy prawa bowiem nie zabraniają rozsyłania e - maili do osób trzecich. Co do dalszych zarzutów w tym zakresie zawartych w apelacji Sąd odniesie się do nich w dalszej części uzasadnienia.

Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że mail z dnia 8 marca 2016r. nawiązywał do zakończonej prawomocnym wyrokiem z dnia 3 marca 2016r. sprawy wygranej przez powoda o obniżenie premii za I i III kwartał 2014r. oraz pozbawienia premii za IV kwartał 2013r. i II kwartał 2014r.

Z uzasadnienia Sądu Okręgowego w Legnicy- w sprawie VPa 14/16 - wynikało, że przedstawiciel pracodawcy mailem z dnia 20 lutego 2014r. wysłanym do dyrektorów trzech oddziałów m.in. do powoda- zmodyfikował regulamin premiowania strony pozwanej, uchwalony w określonym trybie – czego nie mógł uczynić.

Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że wiadomość z 8 marca 2016r., skierowana do 72 pracowników strony pozwanej jakkolwiek ironiczna w swej treści i w sposób niekonwencjonalny odnosząca się do osoby przełożonej – to w realiach tej sprawy nie uzasadniała dyscyplinarnego zwolnienia wieloletniego pracownika, wobec którego nigdy nie zastosowano kar dyscyplinarnych.

Sąd Okręgowy podziela pogląd, że przekazanie wiadomości ze skrzynki mailowej z prywatnego adresu na adresu mailowe, służbowe adresatów – naruszyło regulamin dotyczący przekazywania korespondencji u strony pozwanej, a treść maila przekroczyła granicę dozwolonej krytyki. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że okoliczności te jednak mogły stanowić co najwyżej przyczynę zwykłego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powodu utraty zaufania. Nie były one bowiem – w ocenie Sądu Okręgowego – równoznaczne z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i świadomym działaniem w sposób zagrażający interesom pracodawcy.

Sąd Okręgowy uznał za chybiony zarzut apelacji, że wysłanie maila przez powoda w dniu 8 marca 2016r. do tak szerokiego kręgu adresatów spowodowało dezorganizację pracy u strony pozwanej. Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że wiadomość ta była zaskoczeniem dla odbiorców i stała się tematem rozmów to spowodowała jedynie chwilową przerwę w pracy, co potwierdził w swoich zeznaniach m.in. świadek A. Z. (k. 251v-252).

Analizując zeznania świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną wskazać należy, że w przypadku kilku z nich mail powoda z 8 marca 2016r. spowodował kilkugodzinną przerwę w pracy, ale tylko na skutek ich działania. Świadek M. B. wskazał, że poświęcił na rozmowy na ten temat kilka godzin, ale dokładnie nie wyjaśnił dlaczego rozmowy te trwały tak długo, skoro sam maila skasował po drugim odczytaniu (k. 450). Z kolei świadek M. J. po otrzymaniu w/w maila dzwoniła do swoich kolegów, a gdy ci potwierdzili, że nie otrzymali tej wiadomości na swoje skrzynki mailowe – odczytywała tą wiadomość im przez telefon (rozprawa z dnia 22 stycznia 2018r. 03:30:36 i następne 3 minuty).

Z kolei N. O. (2) po otrzymaniu przedmiotowej wiadomości przesłał - ze skrzynki służbowej - do dyrektor M. C. maila, w którym przedstawił swój prywatny pogląd na temat maila powoda, uznając go za „żałosnego” dodając ”oboje dobrze wiemy jak naprawdę jest, więc komentarz zbędny”. Dalsza część maila będąca słowami otuchy, zapewnieniem wsparcia i przekazaniem serdecznych pozdrowień i życzeń miłego dnia również stanowiła rodzaj prywatnej korespondencji, dla której wykorzystano skrzynkę służbową (k. 78).

Tym samym Sąd Okręgowy podzielił pogląd przedstawiony przez powoda w odpowiedzi na apelację, że w toku postępowania dowodowego prowadzonego przed Sądem I instancji - udowodnił on, że podobnej treści i formy maile rozsyłane były przez innych pracowników (...) i (...) na nie reagował na takie praktyki w żaden sposób, przyjmując to jako normę.

W ocenie Sądu Okręgowego sąd I instancji prawidłowo ocenił, że nie można zakwalifikować jako rażącego naruszenia zasad współżycia społecznego rozpowszechnienie przez powoda w dniu 8 marca 2016r. wiadomości dotyczącej postępowania sądowego, które było jawne, a tym samym nie było zakazu informowania o jego wyniku.

Zawarty w przedmiotowej wiadomości zarzut mobbingu ze strony Dyrektora Regionalnego strony pozwanej był – w ocenie Sądu – jedynie nadinterpretacją ze strony powoda motywów wydania wyroku w sprawie Sądu Okręgowego w Legnicy- sygnatura akt VP a 14/16. Z motywów tych wynikało bowiem, że w regionie (...) przedstawiciel strony pozwanej zmodyfikował w sposób arbitralny przesłanki do obniżenia i pozbawienia pracowników premii, rozszerzając ich katalog, co w przypadku powoda doprowadziło w latach 2013/2014 do utraty premii za dwa kwartały i obniżenia jej wysokości w kolejnych dwóch kwartałach. Tym samym u strony pozwanej – na skutek działania bez wymaganego trybu - doszło do stosowania pozaregulaminowych przesłanek przy przyznawaniu premii .

Analizując materiał dowodowy sprawy Sąd Okręgowy uznał również, że po stronie powoda nie zaistniało ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z powodu wykonywania pracy zarobkowej na rzecz innego podmiotu tj. Wyższej Szkoły (...) w L. w okresie od 2 listopada 2015r. do 29 lutego 2016r. tj. w czasie, gdy powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Sąd Okręgowy za trafny uznaje powołanie przez Sąd Rejonowy dla potrzeb niniejszej sprawy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998r. - wydanego w sprawie IPKN 486/97. Powód bowiem w czasie zwolnienia chorobowego wykonywał pracę, która nie była sprzeczna z zaleceniami lekarskimi. Z dokumentacji lekarskiej z Poradni Zdrowia (...) wynika, że powód źle znosił sytuację swojej bezczynności zawodowej spowodowanej zwolnieniem go przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy z dniem 16 czerwca 2015r. tj. po zakończonym leczeniu onkologicznym . W historii choroby nie odnotowana, aby praca wykładowcy na uczelni wyższej, wykonywana co drugi tydzień przez kilka weekendów wpłynęła na pogorszenie stanu zdrowia powoda, a w konsekwencji doprowadziła do wydłużenia zwolnienia lekarskiego .

W ocenie Sądu Okręgowego za niecelowością przywrócenia powoda do pracy nie może przemawiać fakt konfliktu powoda z dyrektorem regionalnym, którego źródłem było pozbawienie powoda premii za IV kwartał 2013r. W tym zakresie nie ma znaczenia –w ocenie Sądu Okręgowego – treść zeznań świadka T. Ż., gdyż opisywane przez niego okoliczności nie były wymienione jako przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym .

Mając powyższe na uwadze, Sąd I instancji – zdaniem Sądu Okręgowego – dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wywiódł logiczne i trafne wnioski, że dokonane przez stronę pozwaną rozwiązanie stosunku pracy z powodem w trybie dyscyplinarnym naruszało przepis art. 52 § 1 pkt. 1 kp – poprzez uznanie, że po stronie G. D. doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie i sąd pracy - stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Strona pozwana w apelacji wskazała ponadto, iż sąd błędnie nie zastosował rozwiązania z art. 45 § 2 kp – przywracając powoda do pracy zamiast zasądzenia odszkodowania. Zdaniem apelującego sąd nie wziął pod uwagę, iż przywrócenie do pracy powoda w sytuacji utraty do niego zaufania wobec rażącego naruszenia zasad współżycia społecznego oraz porządku i dyscypliny pracy. Zachowanie powoda miało dezorganizować pracę i wywoływać obawy pracodawcy i współpracowników, że spowoduje to dysharmonię i niezdrową atmosferę w miejscu pracy oraz wobec faktu skierowania przez powoda spraw do sądu – wskazuje na istnienie długiego, intensywnego i trwałego konfliktu między powodem a jego bezpośrednim przełożonym, który uniemożliwia dalsze zatrudnienie powoda.

Stanowiska takiego nie można zaakceptować.

Jak wynika z treści art. 45 § 2 kp i z art. 56 § 2 kp – decydem w tej kwestii jest pracownik. Przepis art. 45 § 2 kp wskazuje, iż wobec ustalenia, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest nieuzasadnione – sąd pracy stosownie do żądania pracownika – orzeka o przywróceniu pracownika na poprzednich warunkach pracy i płacy albo o odszkodowaniu .

Rozwiązanie z art. 45 § 2 w zw. z art.56 § 2 kp stanowi wyjątek od reguły, zgodnie z którym sąd orzeka stosownie do żądania pracownika (mogącego wybrać między przywróceniem do pracy a odszkodowaniem). Co jednocześnie oznacza, iż rozwiązanie przeciwne, oddające sądowi prawo do decydowania, podlega wykładni ścisłej. Regulacja wynikająca z tych przepisów, pozwalająca nie uwzględnić zgłoszonego żądania przywrócenia do pracy i orzekania o odszkodowaniu, pozwala sądowi na takie rozstrzygnięcie jedynie wówczas, gdy ustali, że przywrócenie takie byłoby niemożliwe lub niecelowe (vide m. in. wyrok SN z 23 listopada 2016r. II PK 222/15 LEX nr 2183480, wyrok SN z 6 lipca 2016r. II PK 182/15 LEX nr 2086104). Powód wskazał, iż chce wrócić do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Przy czym należy wskazać, iż żadna z przyczyn powoływanych przez pracodawcę nie stanowiła ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Zatem zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w miejsce orzeczonego przywrócenia do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powód bowiem ponosiłby negatywne konsekwencje domagania się wypłaty należnej jemu premii za cztery kwartały oraz złożenia skargi mobbingowej. Ponadto sam fakt, istniejącego do tej chwili konfliktu nie przesądza o braku celowości czy też niemożliwości dalszego zatrudnienia powoda. Tym bardziej, że dotychczas jego praca i postawa była oceniana pozytywnie. W aktach osobowych brak jest wzmianek o karach stosowanych wobec powoda lub prowadzonych wobec niego postępowaniach dyscyplinarnych . Ponadto apelujący domagając się ewentualnie zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy nie udowodnił, iż zachodzą okoliczności, które takie żądanie uzasadniają, a na nim obowiązek ich wykazania ciążył.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy – nie mającą uzasadnionych podstaw- apelację strony pozwanej oddalił na podstawie art. 385 k.p.c.

Wobec treści pkt. I wyroku umorzono postępowanie w zakresie pkt. II zaskarżonego wyroku .

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2016 r., poz. 1667)

SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Krzysztof Głowczyński SSO Jacek Wilga