

Sygn. akt XXI Pa 601/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SO Grzegorz Kochan (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Renata Socha

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 listopada 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 26 kwietnia 2016 roku sygn. akt VII P 39/14

1. oddala apelację;
2. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w S. na rzecz A. W. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 601/16

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

A. W. w pozwie z 18 października 2013 r. (data nadania w placówce pocztowej) wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę przez (...) S.A. w S. z 11 października 2013 r. jako nieuzasadnionego i opartego na pozornych przyczynach, zaś w wypadku upływu okresu wypowiedzenia – o przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania za czas pozostawania bez pracy, alternatywnie o zasądzenie odszkodowania, nadto o zasądzenie kosztów procesu.

(...) S.A. w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

Na rozprawie 5 lutego 2015 r. A. W. zmodyfikowała powództwo w ten sposób, że wniosła o zapłatę odszkodowania w wysokości trzykrotności wynagrodzenia za pracę.

Na rozprawie 12 kwietnia 2016 r. A. W. sprecyzowała kwotę odszkodowania wnosząc o zasądzenie na jej rzecz trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia za pracę, które zgodnie z zaświadczeniem strony pozwanej złożonym do akt sprawy wynosiło kwotę 33.020,00 zł brutto.

2. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w W., VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 26 kwietnia 2016 r. zasądził od (...) S.A. w S. na rzecz A. W. kwotę 99.060,00 zł tytułem odszkodowania; obciążył (...) S.A. w S. kosztami procesu w całości, a szczegółowe ich wyliczenie pozostawił referendarzowi sądowemu oraz wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 33.020,00 zł.

3. ustalenia faktyczne Sądu I instancji

A. W. była zatrudniona w (...) S.A. w W. (obecnie: (...) S.A. w S.) od 1 marca 1999 r., w tym od 1 czerwca 1999 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu, ostatnio na stanowisku dyrektora departamentu sprzedaży korporacyjnej.

Do jej obowiązków należało m. in. zapewnienie pełnej obsady stanowisk podległych menedżerów zespołów, w tym: rekrutacja i wdrażanie pracowników, monitorowanie realizacji zadań, rozwój i planowanie ścieżek rozwoju członków podległego zespołu, zgodnie z wewnętrznymi procedurami spółki.

Od A. W. na zajmowanym przez nią stanowisku oczekiwano dyspozycyjności również w soboty i dni wolne od pracy, uczestnictwa w imprezach firmowych oraz spotkaniach z klientami w te dni, a nadto pozostawania w kontakcie telefonicznym z pracodawcą również w przypadkach usprawiedliwionych nieobecności w pracy.

W stosunku do osób zatrudnionych w (...) S.A. na stanowiskach dyrektorskich i menedżerskich oczekiwano przestrzegania kultury etycznej L. i promowania jej, a także przestrzegania prawa, zasad polityki oraz wymagania tego samego od podwładnych. Dodatkowe obowiązki obejmowały: dawanie przykładu w zakresie etycznego postępowania, informowanie i edukowanie podwładnych, wykazywanie inicjatywy w zakresie przestrzegania przepisów prawa oraz kodeksu etycznego L., dopilnowanie, wykrywanie przypadków złamania przepisów prawa lub kodeksu etycznego L. oraz prowadzenie dochodzenia w sprawie zgłoszeń dotyczących takich faktów, dopilnowanie, aby każdy pracownik mógł zgłaszać podejrzenie naruszenia przepisów prawa lub kodeksu etycznego L. bez obawy o ewentualne działania odwetowe wobec niego, podejmowanie niezwłocznych działań korygujących w celu eliminowania ewentualnych rozpoznanych nieprawidłowości w systemie kontroli wewnętrznej.

W (...) S.A. przewidziano procedury rekrutacji na wolne stanowiska spośród dotychczasowych pracowników spółki oraz osób spośród niezatrudnionych w spółce, zarekomendowanych przez jej pracowników. Pierwszeństwo zatrudnienia w takich przypadkach przysługiwało kandydatom będącym pracownikami spółki.

W przebiegu procesu rekrutacji osób spoza (...) S.A. przyjęto procedurę rekomendacji, której celem było usystematyzowanie procesu rekomendacji kandydatów na pracowników spółki oraz zachęcenie pracowników (...) S.A. do wprowadzania do firmy znajomych w przypadku wolnych stanowisk. Zakładano, że rekomendującym mógł być każdy pracownik spółki, za wyjątkiem: managerów, którzy zarządzają pracownikami; pracowników HR zajmujących się rekrutacją; pracowników rekomendujących członków rodziny, bez względu na stopień pokrewieństwa.

Rekomendacje nie mogły także być przedstawiane w przypadku bezpośredniego przełożonego stanowiska, którego obsadzenie było planowane.

Pracownik rekomendujący zobowiązany był do wypełnienia formularza rekomendacji (...)016 i przesłania go do menedżera prowadzącego rekrutację i departamentu (...) wraz z CV kandydata.

Przebieg rekrutacji spośród kandydatów będących pracownikami (...) S.A. na skutek ogłoszenia wewnętrznej oferty pracy normowała procedura „Rekrutacja wewnętrzna P (...) 004”.

W przypadku wewnętrznego ogłoszenia oferty pracy, z zamiarem zatrudnienia pracownika na wakuującym stanowisku, menedżer prowadzący rekrutację zobowiązany był do wypełnienia „Formularza naboru personelu” ((...) 001). Po otrzymaniu należycie wypełnionego formularza, Departament HR rozpoczynał proces rekrutacji zgodnie z procedurą „Wewnętrzna oferta pracy” (P- (...) 002), chyba że rekrutacja miała charakter niejawną – w takim przypadku, na wyraźną prośbę menedżera zlecającego proces i w uzasadnionych okolicznościach, istniała możliwość publikacji ogłoszenia na portalach zewnętrznych bez uprzedniego ogłoszenia rekrutacji wewnętrznej.

Przebieg przyjętego w (...) S.A. procesu rekrutacji zakładał, że po publikacji ogłoszeń wewnętrznych lub zewnętrznych nastąpi wpływ aplikacji, w tym także z rekomendacji (procedura P (...) 016), po czym aplikacje zostaną poddane weryfikacji przez Departament HR.

W (...) S.A. rozliczanie wydatków gotówkowych i zaliczek przez pracowników odbywało się na podstawie faktur VAT lub rachunków dokumentujących poniesienie kosztu, przy użyciu poprawnie wypełnionego formularza – Rozliczenie kosztów pracowników/Polecenie księgowania – Dokument Zbiorczy D FIN 3 01. Razem z wypełnionym formularzem należało przedstawić faktury VAT/rachunki dokumentujące poniesiony koszt.

Faktury VAT i rachunki należało przedstawiać do rozliczenia w miesiącu otrzymania faktury VAT lub rachunku, lub w miesiącu następnym. W przypadku późniejszego rozliczenia faktury VAT kwota VAT nie była zwracana pracownikowi.

Dla dyrektorów departamentów oraz pracowników (...) S.A. przewidziany był budżet w celu pokrycia wydatków na cele reprezentacyjne oraz spotkania z podległymi pracownikami i klientami.

W związku z trudną sytuacją rynkową, prezes zarządu i dyrektor zarządzający spółki (...) rekomendował ograniczenie do niezbędnego minimum wydatków na firmowe upominki, spotkania z klientami w restauracjach oraz prenumeraty czasopism.

P. O. (1) w wiadomościach e-mail dwukrotnie (12 kwietnia 2012 r. oraz 19 kwietnia 2013 r.) zwracał A. W. uwagę na wysokość wydatków służbowych oraz na upominki dla klientów, sugerując ich ograniczenie oraz wskazywał na konieczność dokładniejszego opisywania faktur dokumentujących wydatki na zakupy oraz spotkania z klientami.

W corocznych ocenach pracowniczych, w obszarze „rekrutacja” wystawiano A. W. oceny „powyżej oczekiwań”. Jedynym zastrzeżeniem zgłaszanym przez oceniającego P. O. (1) była sugestia, aby prowadzono więcej rekrutacji ze strony bardziej wartościowych pracowników.

W listopadzie 2012 roku A. W. zwróciła się do działu (...) S.A. z prośbą o włączenie szkolenia z zakresu rekrutacji do programu szkoleń dla departamentu sprzedaży korporacyjnej na 2013 rok.

W styczniu 2013 roku departament HR powziął wiedzę o nieprawidłowościach w zakresie rekrutacji w departamencie sprzedaży korporacyjnej do zespołu, którym kierowała A. C. – zatrudnienia pracownika B. K. poza procesem rekrutacji.

11 stycznia 2013 r. kierująca Departamentem HR A. L. wysłała do A. W. wiadomość e-mail, w której poinformowała ją o stwierdzonych nieprawidłowościach w procesie rekrutacji, a także poinformowała o nich P. O. (1).

Po powzięciu wiedzy o tych uchybieniach, A. W. przeprowadziła z A. C. rozmowę na temat znajomości i przestrzegania procedur rekrutacyjnych oraz poleciła jej kontaktowanie się z działem HR w każdym przypadku, gdy miała wątpliwości co do przebiegu rekrutacji.

Szkolenie z zakresu procedur rekrutacyjnych dla pracowników departamentu sprzedaży korporacyjnej miało miejsce w lutym 2013 roku. W szkoleniu tym nie wzięła udziału A. C., która w tym czasie przebywała na zwolnieniu lekarskim.

10 i 11 kwietnia 2013 r. na skutek doniesienia do centrali grupy L. we Francji o podejrzeniu uchybień w prowadzeniu postępowań rekrutacyjnych, w (...) S.A. został przeprowadzony audyt. Celem audytu była analiza zarządzania procesem rekrutacji, przegląd niezbędnej w tym procesie dokumentacji oraz procesu archiwizacji dokumentów.

Przeprowadzony audyt co do zasady potwierdził prawidłowe funkcjonowanie całego procesu rekrutacji na wszystkich jego etapach. Podczas audytu dokonano szczegółowego przeglądu 12 losowo wybranych rekrutacji. Spośród przeanalizowanych rekrutacji stwierdzono 3 przypadki uchybienia obowiązującym procedurom, z czego w dwóch przypadkach nie poinformowano departamentu HR o toczących się rekrutacjach. Jednym z takich przypadków było zatrudnienie 7 stycznia 2013 r. B. K. w departamencie CA (tj. w departamencie sprzedaży korporacyjnej) na stanowisku (...), zaś drugim zatrudnienie 14 maja 2012 r. A. J. w departamencie logistyki na stanowisku pracownika magazynu. W obydwu przypadkach ze strony departamentu HR podjęto natychmiastowe działania zwiększające świadomość osób prowadzących działania rekrutacyjne (A. C. i W. K.), w formie rozesłania wiadomości e-mailowych z pouczeniem o wymogach proceduralnych.

Jako możliwą przyczynę problemu wskazano brak pełnej znajomości procedur, zaś jako proponowaną propozycję rozwiązania – ponowny przegląd procedur przez zespół (...).

Na skutek przeprowadzonego audytu w departamencie (...) S.A., w celu uporządkowania procesu rekrutacji, wprowadzono także numerację zgłoszeń kandydatów na wolne stanowiska.

17 kwietnia 2013 r. P. O. (1) wysłał do A. W. wiadomość e-mail, w której poinformował, że przeprowadzony audyt wykazał nieprawidłowości w kierowanym przez nią departamencie w zakresie rekrutacji. Polecił jej przypomnienie wszystkim, zwłaszcza A. C., że rekrutacje prowadzi się według ustalonych procedur, zaś pracownicy nie mogli prowadzić na własną rękę rekrutowania, jak i podejmowania jakichkolwiek zobowiązań – tak w stosunku do ewentualnych pracowników jak i firm rekrutacyjnych.

P. O. (1) poinformował także, że na pytania odpowie R. D., który dysponował kompletnymi wynikami i dokumentacją z audytu.

W odpowiedzi na wiadomość od P. O. (1), A. W. w ustnej rozmowie poinformowała go o swoim wniosku do działu HR z listopada 2012 r., jak i przeprowadzonym w lutym 2013 roku szkoleniu dla pracowników kierowanego przez nią departamentu. Poinformowała również, że przekazała podległym jej menedżerom prośbę o przestrzeganie procedur związanych z prowadzeniem rekrutacji.

A. W. została również zapoznana z raportem audytowym, w którym nie zawarto żadnych wskazań kierowanych indywidualnie do niej.

W 2013 roku miały miejsce przypadki, w których dział HR zgłaszał zastrzeżenia co do prawidłowości prowadzenia rekrutacji w kierowanym przez A. C. zespole. Jeden z przypadków dotyczył zgłoszenia propozycji współpracy przez zewnętrzną firmę rekrutacyjną, którą A. C. skierowała do rekrutera w dziale HR. Drugi z przypadków dotyczył umówienia rekrutera na spotkanie z kandydatem do zatrudnienia bez wszczęcia procedury rekrutacyjnej.

Po powzięciu wiadomości o każdym z tych uchybień, A. W. rozmawiała z kierownikiem departamentu HR A. L., a także z A. C., pouczając ją o prawidłowym przebiegu rekrutacji.

11 maja 2013 r. (sobota) w godzinach popołudniowych i wieczornych, po zakończeniu zajęć na studiach podyplomowych, A. W. odbyła spotkanie służbowe z przedstawicielem spółki (...), w restauracji (...) przy ul. (...) w W.. Podczas spotkania A. W. rozmawiała z przedstawicielem tej spółki na temat możliwości ponownego nawiązania współpracy. Rozmowa ta miała charakter poufny.

Prowadząca tę restaurację (...) Sp. z o.o. w W. tego dnia wystawiła (...) S.A. fakturę VAT nr (...) obejmującą kwotę 200,00 zł brutto za usługę związaną z wyżywieniem („otw. kuchnia”). Kwota ta została uiszczona przelewem przez A. W..

J. E. od 1 września 2013 r. objęła stanowisko „sales manager” w departamencie sprzedaży korporacyjnej. Po objęciu przez J. E. nowego stanowiska, jej bezpośredni przełożony – A. W. przez dwa dni wdrażała ją w zasady pracy na tym stanowisku. W razie pytań co do przebiegu procesu rekrutacji, A. W. poleciła J. E. zgłaszanie pytań do rekrutera w departamencie HR M. G..

Od sierpnia 2013 roku wszczęto rekrutację wewnętrzną na zwolnione przez J. E. stanowisko „key account manager” dla obszaru T. w kierowanym przez nią zespole w departamencie sprzedaży korporacyjnej. Zgodnie z sugestią J. E., jako warunek zatrudnienia określono zamieszkiwanie przez kandydata na terenie T. bądź województwa (...).

3 września 2013 r. D. Z. przesłała na adres e-mail J. P. (1) swoje CV, wskazując iż było ono „skorygowane o Twoje oraz Ani sugestie”. Osoba wskazywana w korespondencji e-mailowej z 3 września 2013 r. jako (...), która konsultowała treść CV D. Z., to A. D., będąca żoną ojca partnera J. P. (1). D. Z. nie była znana A. W. ani J. E..

J. P. (1) w rozmowie z A. W. poinformowała, że chce zarekomendować kandydata spoza spółki do zatrudnienia na wolne stanowisko w Departamencie Sprzedaży Korporacyjnej. Zadała również pytanie co do sposobu, w jaki można było zarekomendować kandydata na wolne stanowisko w spółce. A. W. w odpowiedzi wskazała osoby, do których zgodnie z obowiązującą procedurą (...) 016 należało wysłać zgłoszenie: rekrutera z departamentu HR M. G. oraz menedżerów zespołów prowadzących rekrutację: J. E. lub A. C..

5 września 2013 r. J. P. (1) przesłała CV D. Z. do J. E. wskazując, że jest ona jej bliską rodziną i prosząc o wzięcie jej pod uwagę w rekrutacji. J. P. (1) wskazała również, że „rozmawiałam o tym z Anią i mówiła, żeby Ci wysłać”.

J. E., po otrzymaniu od J. P. (1) CV D. Z., w rozmowie telefonicznej zwróciła się do A. W. z pytaniem, co dalej zrobić. A. W. poinformowała ją, że nie rozpatruje takich spraw, zaś CV należy wysłać do działu HR. W rozmowie tej J. E. nie podała A. W. imienia ani nazwiska kandydatki.

J. P. (1) przesłała CV D. Z. również M. G..

W wiadomości e-mail z 10 września 2013 r. M. G. poinformował J. P. (1), że niestety od początku było wymagane zamieszkanie na terenie pracy, takie otrzymał wytyczne, ale będzie pamiętał o osobie.

W odpowiedzi J. P. (1) wskazała, że: „Ok, co innego mówiła A. W., bo z nią rozmawiałam #”.

13 września 2013 r. J. E. przesłała CV D. Z. do M. G. informując, że „A. prosiła, żeby wysłać do Ciebie”.

W odpowiedzi, w dalszej korespondencji e-mailowej z tego dnia M. G. wskazał, że zgłoszona przez J. E. kandydatka mieszkała w P., natomiast ustalono, że w grę wchodziło jedynie kandydaci z wybrzeża oraz zapytał, czy kandydatka jest gotowa na relokację.

M. G. poinformował, że ustalonym wymogiem było, aby kandydat zamieszkiwał na wybrzeżu, natomiast zatrudnienie osoby zamieszkałej w centrum kraju generowałoby dodatkowe koszty oraz stanowiłoby odejście od wymogów wskazanych w ogłoszeniu.

M. G., wobec podejrzenia naruszenia wewnętrznej procedury rekomendacji, przekazał P. O. (2) treść wiadomości e-mail otrzymanych od J. P. (1) i J. E..

24 września 2013 r. w siedzibie (...) S.A. odbyło się spotkanie, w którym udział wzięli A. W., A. L. i P. O. (1), ponadto nawiązano połączenie telefoniczne z J. P. (1). Celem spotkania było wyjaśnienie nieprawidłowości w procesie rekrutacyjnym, widocznych w korespondencji mailowej pomiędzy J. P. (1), J. E. i M. G..

Podczas spotkania A. W. została zapoznana z treścią korespondencji e-mailowej pomiędzy J. P. (1), J. E. i M. G. w przedmiocie kandydatury D. Z. do zatrudnienia w spółce. Na zadawane jej pytania A. W. odpowiedziała, że po raz pierwszy widziała te wiadomości, nie zna rekomendowanej D. Z., nie poprawiała dokumentów rekrutacyjnych, zaś użyte w wiadomościach imię (...) mogło dotyczyć dwóch różnych osób. Przypomniała ponadto o podjętych przez siebie działaniach w zakresie rekrutacji oraz informacjach przekazanych do menedżerów. Po nawiązaniu połączenia telefonicznego z J. P. (1), na zadane pytania odpowiedziała ona, że osoba, wskazana jako (...), która konsultowała korektę CV D. Z., była członkiem jej rodziny oraz że A. W. poleciła przesłać jej dokumenty rekrutacyjne do rekrutera i menedżerów.

Pismem z 26 września 2013 r. (...) S.A. udzieliła A. W. upomnienia za brak należytego nadzoru w przebiegu procesów rekrutacyjnych w zarządzanym przez nią departamencie sprzedaży korporacyjnej. Uzasadniając nałożoną karę porządkową, spółka wskazała, że jak wynikało z posiadanej przez nią korespondencji mailowej z września 2013 roku w zarządzanym przez A. W. departamencie doszło do próby nieuprawnionego forowania kandydata podczas procesu rekrutacyjnego dotyczącego Departamentu Sprzedaży Korporacyjnej. Osoby zatrudnione w departamencie nie zastosowały się do procedury rekomendacji P (...) 016 oraz do P (...) 313 Przebiegu procesu rekrutacji jak i P (...) 001 Rozpoczęcie rekrutacji. (...) S.A. wskazała również, że procesy rekrutacyjne jak i konieczność dbania o ich poprawny przebieg były poruszane wcześniej w kwietniu 2013 roku w postaci elektronicznej (mail od przełożonego na podstawie uprzedniego audytu). Konieczność skutecznego działania w ramach informowania i edukowania podwładnych była jednym z oczekiwań stawianych menedżerom i dyrektorom zatrudnionym w spółce. Tym samym oczekiwano podejmowania działań korygujących w celu eliminowania ewentualnych nieprawidłowości w zarządzanym zespole w ramach procesów rekrutacyjnych oraz wzmocnionego nadzoru nad tymi procesami.

A. W., po otrzymaniu upomnienia, w wiadomości e-mail wysłanej 3 października 2013 r. do P. O. (1), ustosunkowała się do treści przekazanej jej notatki z przebiegu spotkania 24 września 2013 r. informując, że wszyscy pracownicy kierowanego przez nią departamentu zostali pouczeni przed opisywanym zdarzeniem o zasadach prowadzenia rekrutacji, w tym o konieczności przekazywania dokumentów związanych z rekrutacją wyłącznie do rekrutera HR oraz o tym, że nie powinni w żaden sposób oddziaływać na proces rekrutacji, ponadto, że J. P. (1) w ramach prowadzonej rozmowy telefonicznej na pytanie o imię A. W. wskazała, że po jej pytaniu gdzie powinna przekazać CV, została skierowana do rekrutera HR. A. W. zapewniła także, iż dąży do niezawisłości rekrutera i wszystkie jej działania (komunikacja, szkolenia, informacje do zespołu) temu dowodziły. Zwróciła się także z prośbą o wiedzę o innych niż wiadoma jej nieprawidłowość dotycząca A. C.. Ponadto powołała się na załącznik w postaci wiadomości e-mail dotyczącej informacji przekazanej przez rekrutera oraz dołączyła kopię korespondencji pomiędzy J. P. (1) i M. G..

A. W. 30 września 2013 r. zgłosiła (...) S.A. do rozliczenia wydatki służbowe w kwocie 200,00 zł na podstawie faktury VAT nr (...) opisane jako „rozmowy handlowe z klientem”.

W korespondencji e-mailowej z dyrektorem zarządzającym i prezesem zarządu (...) S.A. P. O. (2) A. W. tłumaczyła, że przyczyną późnego zgłoszenia faktury VAT był fakt, że o niej zapomniała, ponieważ miała ją zamkniętą w notesie, który zamieniła na nowy. Wyjaśniła, że tego dnia miała zajęcia na uczelni i spotkała się przy okazji z klientem, natomiast faktura VAT dotyczyła lunchu w restauracji (...).

10 października 2013 r. w biurze (...) S.A. miało miejsce kolejne spotkanie, podczas którego J. E. oraz J. P. (1) udzieliły pisemnych odpowiedzi na pytania dotyczące prowadzonej przez nie korespondencji e-mailowej w przedmiocie kandydatury D. Z. do zatrudnienia w Departamencie Sprzedaży Korporacyjnej.

Na J. E. oraz J. P. (1) nałożono kary upomnienia – w przypadku J. E. za naruszenie obowiązujących w (...) S.A. procedur prowadzenia rekrutacji – zarekomendowanie kandydata do zatrudnienia w kierowanym przez nią zespole, zaś w przypadku J. P. (1) za naruszenie „Kodeksu etycznego L.”.

J. E. i J. P. (1) nie odwołały się od nałożonych na nie kar.

Postępowanie rekrutacyjne na stanowisko „sales manager” w departamencie sprzedaży korporacyjnej (...) S.A. zakończyło się w październiku 2013 roku. Na stanowisku tym zatrudniono D. L., zamieszkałego w północnej części Polski.

W piśmie z 4 października 2013 r. A. W. wniosła sprzeciw od nałożonej na nią kary porządkowej.

11 października 2013 r. A. W. przebywała w siedzibie (...) S.A., gdzie po spotkaniu merytorycznym z P. O. (2), odbywała comiesięczne spotkanie z podległym jej pracownikiem – A. C.. W trakcie tego spotkania do pokoju, w którym odbywało się spotkanie, wszedł P. O. (1) oraz menedżer działu HR A. L.. Na ich prośbę A. C. opuściła pomieszczenie. Następnie przedstawili oni A. W. pismo zawierające zawiadomienie o odrzuceniu jej sprzeciwu od kary porządkowej upomnienia oraz, jako kolejny dokument, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W piśmie wręczonym A. W. 11 października 2013 r. (...) S.A. zawarła oświadczenie o rozwiązaniu zawartej z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 stycznia 2014 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia (...) S.A. wskazała zachowania i działania A. W., które nosiły obiektywne cechy naruszenia etyki, były próbami wpływania i manipulowania faktami oraz informacjami, próbą uniknięcia odpowiedzialności, co prowadzi do utraty zaufania do jej osoby. (...) S.A. wskazała, że A. W. zajmowała bardzo wysokie stanowisko dyrektora sprzedaży raportując do prezesa zarządu, zarządzając strategicznymi obszarami dla spółki oraz dużym zespołem pracowników, co powodowało brak możliwości dalszej współpracy na skutek wystąpienia poniżej opisanych okoliczności. W ocenie (...) S.A. A. W. zachowała się w sposób naganny w sensie obiektywnym, naruszając ład i zasady Kodeksu Etycznego przyjętego u pracodawcy. W sposób niewłaściwy usiłowała zadysponować środkami na reprezentację, co w ocenie (...) S.A. było działaniem na szkodę Pracodawcy. W szczególności:

1) A. W. dopuściła się działań wbrew zaleceniom poaudytowym pracodawcy z 17 kwietnia 2013 r. przekazanych mailem przez Prezesa Zarządu - na co spółka posiadała pisemne oświadczenie;

2) A. W. otrzymała upomnienie za brak właściwych efektów w zarządzaniu procesami rekrutacyjnymi i ich niewłaściwy przebieg, również komunikację w podległym departamencie. Okoliczności w tym zakresie zostały opisane w notatce ze spotkania 24 września 2013 r. Zgłosiła sprzeciw do upomnienia a jednocześnie przygotowała wyjaśnienia do notatki w dokumencie przesłanym mailem do prezesa zarządu. W treści dokumentu zaprzeczyła, jakoby przekazywała inne niż cytowane poniżej informacje:

„Wszyscy pracownicy zajmujący się w Departamencie CA rekrutacjami zostali pouczeni przed opisywanym zdarzeniem (szkolenie HR, rozmowa na spotkaniu SM (...)) o zasadach prowadzenia rekrutacji, w tym o konieczności przekazywania dokumentów związanych z rekrutacją wyłącznie do R. H., oraz o tym, że nie powinni w żaden sposób oddziaływać na proces rekrutacji”.

„J. P. (1) powiedziała również w ramach przytaczanej rozmowy telefonicznej, w odpowiedzi na pytanie o moje imię w drugiej części przedmiotowej korespondencji mailowej, że po jej pytaniu do mnie gdzie powinna przekazać CV została przeze mnie jasno skierowana do R. H.”.

„Zapewniam, że dążę do niezawisłości R. i wszystkie moje działania (komunikacja, szkolenia, informacje do zespołu) temu dowodzą”.

(...) S.A. wskazała również, że z posiadanych przez nią pisemnych oświadczeń niespornie wynika, że A. W. przekazała informację o konieczności przekazania CV w procesie rekrutacji - nie tylko do R., ale również do innych pracowników w zespole. Tym samym naruszyła ona ustalenia po przytoczonym audycie jak również procedury rekrutacji P (...) 313 Przebieg procesu rekrutacji. Okoliczności te przemawiały za próbą uniknięcia odpowiedzialności, próbą manipulowania faktami, zdarzeniami w związku z nałożoną karą upomnienia oraz sporządzoną notatką 24 września 2013 r. Ten fakt zdaniem (...) S.A. spowodował utratę zaufania zarządu spółki;

3) Istniało podejrzenie, że A. W. usiłowała wpływać na opinie i informacje przekazywane przez osoby zaangażowane w sytuację opisaną w punkcie 2, dowodem są oświadczenia pracowników jak i wypowiedzi podczas spotkania 10 października 2013 r. w siedzibie spółki w obecności A. L. i P. O. (1);

4) Istniało podejrzenie, że A. W. uczestniczyła w komunikacji dotyczącej procesu rekrutacji opisanego w punkcie 2, na co wskazywała treść maila od J. P. (1) „ok, co innego mówiła A. W. bo z nią rozmawiałam” i później złożone wyjaśnienia, w sytuacji, gdy toczy się korespondencja dotycząca relokacji kandydata;

5) W notatce do prezesa zarządu A. W. stwierdziła: „Zwracam się także z prośbą o wiedzę o innych (w notatce zastosowana jest liczba mnoga) niż wiadoma mi nieprawidłowość dotycząca A. C.” – A. W. uczestniczyła w korespondencji po 14 lutego 2013 r.: w marcu, w czerwcu i sierpniu 2013 - gdzie udział A. C. w procesach rekrutacyjnych jest inny niż opisany w procedurach i omówiony podczas szkolenia potwierdzają to posiadane przez spółkę maile. Powyższa korespondencja dotyczyła kontynuowania praktyk, wskazanych przez spółkę za niewłaściwe i nie znajdujące uzasadnienia w procedurach rekrutacyjnych (...) S.A.;

6) W przesłanej do Prezesa przez A. W. notatce powołuje się ona: „Załącznik mail: dot. (...) przekazanej do R.” i załącza kopię korespondencji pomiędzy J. P. (1) i M. G.. Ta korespondencja jest manipulowaniem faktami bowiem korespondencja pomiędzy J. P. (1) w tej sprawie nie zakończyła się 4 września jak wynikało z jej załącznika. Korespondencja kończyła się w dniu 10 września, kiedy pani P. pisze „OK, co innego mówiła A. W. bo z nią rozmawiałam #”.

7) W październiku br. A. W. przekazała spółce rozliczenie wydatków służbowych w postaci faktury VAT (...) z 11 maja 2013 r. za usługę gastronomiczną w restauracji na U. w W.. Wydatek wskazany na fakturze, został poniesiony w dniu wolnym od pracy, w sobotę i wynosi kwotę 200,00 zł z 8% VAT. A. W. wyjaśniła, że odbyła lunch z klientem A.. Faktura nosi znamiona usługi cateringowej. Ponadto przelew zapłata za fakturę został wykonany z prywatnego rachunku bankowego a nie z rachunku bankowego L., co wskazuje dodatkowo, że był to prywatny zakup A. W..

W okresie wypowiedzenia (...) S.A. zobowiązała A. W. do wykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego, ponadto od 23 października 2014 r. do 31 stycznia 2014 r. zwolniła ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pismo zawierało pouczenie o prawie i terminie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Wyrokiem z 13 stycznia 2014 r. (sygn. akt VII P 1374/13) Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. W. przeciwko (...) S.A. w W. o uchylenie kary, uchylił karę porządkową udzieloną A. W. 27 września 2013 r. (pkt 1) oraz zasądził od (...) S.A. w W. na rzecz A. W. kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał, że udzielenie pracownikowi kary upomnienia było wadliwe, albowiem nie zawierało dokładnej daty dopuszczenia się przez pracownika zarzucanego mu naruszenia. Pracodawca ograniczył się jedynie do wskazania, iż jest w posiadaniu korespondencji mailowej z września 2013 roku, która w jego opinii dowodziła naruszenia przez powódkę obowiązujących u niego procedur. Brak wskazania powyższej daty był związany z nieprecyzyjnie określoną przyczyną udzielenia powódce kary upomnienia. N. przyczyny zastosowania kary porządkowej spowodowała niemożność wskazania szczegółowej daty popełnionego przez powódkę uchybienia swym obowiązkom. Pracodawca zaniechał wskazania, którzy pracownicy zatrudnieni w departamencie powódki nie zastosowali wyliczonych w upomnieniu procedur, jak również tego w jaki sposób zostały naruszone te procedury. Odnosząc się do dokonanego na rozprawie uszczegółowienia przyczyny ukarania A. W. karą upomnienia, Sąd Rejonowy wskazał, że nie można było zgodzić się z twierdzeniem, jakoby menedżer prowadzący rekrutację był menedżerem z działu HR, albowiem nielogicznym byłby wymóg dwukrotnego przesyłania tych samych dokumentów do departamentu HR. Sąd ten uznał, że powódka nie naruszyła obowiązujących u pozwanego regulacji poprzez odesłanie J. P. (1) (chcącej rekomendować pracownika na wakujące stanowisko) zarówno do działu HR, jak i do J. E., tj. menedżera zespołu, do którego trwały poszukiwania nowego pracownika. Zachowanie powódki nie uchybiało regulacjom wewnętrznym przyjętym u pracodawcy, a wręcz przeciwnie – stanowiło ich prawidłową realizację.

Przed wszystkim pracodawca naruszył regulacje art. 110 k.p. poprzez zaniechanie precyzyjnego wskazania sposobu naruszenia obowiązków pracowniczych, jak i pominięcie daty dopuszczenia się przez powódkę tegoż naruszenia.

Wyrokiem z 25 listopada 2014 r. (sygn. akt XXI Pa 358/14) Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 13 stycznia 2014 r. sygn. akt VII P 1374/13 oddalił apelację (pkt 1) oraz zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz A. W. kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej (pkt 2).

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne Sądu I instancji przyjmując je w całości za własne. Podniósł, iż podziela stanowisko Sądu Rejonowego odnośnie przyjęcia, iż określenie: „brak należytego nadzoru w przebiegu procesów rekrutacyjnych w zarządzanym departamencie” było przyczyną niewątpliwie ogólną i nie wskazywało na żadne konkretne działania czy też zaniechania powódki. Podobnie, za nieprawdziwe i dowolne uznał stwierdzenie pracodawcy zawarte w karze porządkowej, iż powódka „forowała” kandydata podczas procesu rekrutacji, bowiem jak ustalił Sąd Rejonowy, powódka nie brała żadnego udziału w procesie rekrutacji (nie zlecała jej i nie była rekruterem) i nie miała w ogóle wiedzy o osobie kandydata, który miałby zostać zgłoszony do rekrutacji. Sąd Okręgowy nie doszukał się uchybienia obowiązków pracowniczych, jeśli pracownik spółki kierował CV kandydata do działu HR i menedżera zespołu zlecającego rekrutację, gdyż to w żaden sposób nie uniemożliwiało przeprowadzenia procedury, wynikającej z przepisów wewnętrznych, w sposób określony przez pozwaną. Sąd Okręgowy nie uznał także, iż pracodawca podał datę dzienną naruszenia obowiązków służbowych dokonanego przez powódkę, a ponadto powoływanie się na datyienne korespondencji e-mail, z których żadna nie została wysłana przez A. W. ani przesłana do niej, pozostawało całkowicie oderwane od zachowania powódki polegającego jedynie na informowaniu, gdzie można przesłać CV kandydata. Spółka nie sprecyzowała, jakie przepisy wewnętrzne naruszyło takie pouczenie, ani jaka jest negatywna waga takiej informacji, powołując się jedynie na enigmatyczne twierdzenia o jej niezgodności z procedurami wewnętrznymi. Sąd Okręgowy stwierdził, że pracodawca formalnie wskazał przyczyny nałożenia kary porządkowej, ale te przyczyny nie zostały udowodnione przez pozwaną spółkę. Nawet, gdyby przyjąć za prawdziwe twierdzenie pracodawcy, że powódka miała świadomość procedur rekrutacyjnych obowiązujących w spółce, to zdaniem Sądu Okręgowego pracodawca nie wykazał, aby zachowanie powódki (określona informacja ustna) naruszało ustaloną organizację i porządek w procesie pracy, które mogłyby stanowić uzasadnioną przyczynę nałożenia kary upomnienia, natomiast poza sporem pozostawało, że zachowanie powódki nie mogło zostać zakwalifikowane jako inna z przesłanek określonych w art. 108 § 1 KP.

Wynagrodzenie A. W. liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 33.020, 00 zł brutto miesięcznie.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo A. W. zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana dla uzasadnienia sformułowanego zarzutu utraty zaufania wobec powódki powołała się na okoliczność zajmowania przez powódkę wysokiego stanowiska służbowego oraz kwestię zachowania się powódki w sposób naganny w sensie obiektywnym poprzez naruszenie ładu i zasad Kodeksu etycznego przyjętego u pracodawcy, a także usiłowanie zadysponowania środkami na reprezentację w sposób niewłaściwy, co strona pozwana uznała za działanie na szkodę pracodawcy. Ubocznie przy tym wskazać trzeba, iż pozwana posłużyła się zwrotem „w szczególności”, co sugerowałoby, iż katalog wskazanych przez nią przyczyn nie ma charakteru zamkniętego. Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę odbywa się jednak zawsze jedynie w odniesieniu do tych przyczyn, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu.

Przechodząc do analizy poszczególnych przyczyn, które strona pozwana określiła jako uzasadniające utratę zaufania do powódki, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pierwsza z nich odnosiła się do działań powódki wbrew zaleceniom poaudytowym pracodawcy z 17 kwietnia 2013 r. przekazanych mailem przez prezesa zarządu, na co spółka posiadać miała pisemne oświadczenie. Tymczasem, jak wynikało z treści wiadomości e-mail prezesa zarządu

pozwaną spółkę (...) do powódki (vide k. 90), wiadomość ta nie zawierała żadnych zaleceń, które zobowiązywałyby powódkę do podjęcia określonych działań w celu usunięcia stwierdzonych audytem uchybień w kierowanym przez nią departamencie. W wiadomości zawarta była jedynie prośba o przypomnienie pracownikom, zwłaszcza A. C., że rekrutację prowadzi według ustalonych procedur dział HR, zaś inni pracownicy nie mogą prowadzić na własną rękę rekrutacji oraz podejmować jakichkolwiek zobowiązań w tym zakresie. Jak wynikało z ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszej sprawie, powódka po otrzymaniu tej wiadomości przeprowadziła z podległymi jej menedżerami rozmowy na temat przestrzegania procedur rekrutacyjnych, o czym poinformowała P. O. (1). Jednocześnie, zebrany w sprawie materiał dowodowy (vide: dokumentacja poaudytowa k. 86-89) nie potwierdził, aby po przeprowadzeniu audytu sformułowano jakiegokolwiek zalecenia skierowane indywidualnie do powódki. W tym stanie rzeczy Sąd uznał, iż materiał dowodowy niniejszej sprawy nie potwierdził prawdziwości powyższej przyczyny, mającej uzasadniać zarzut utraty zaufania w stosunku do powódki.

Sąd Rejonowy wskazał, że kolejna z podniesionych przez stronę pozwaną przyczyn odnosiła się do nałożonej na powódkę kary upomnienia za „brak właściwych efektów w zarządzaniu procesami rekrutacyjnymi i ich niewłaściwy przebieg, również komunikację w podległym departamencie” – okoliczności opisanych w notatce ze spotkania w dniu 24 września 2013 r. oraz do kwestii złożenia przez powódkę sprzeciwu od kary upomnienia oraz wyjaśnień do notatki, dokumentującej przebieg spotkania. W tym zakresie Sąd Rejonowy wskazał, że powódka po otrzymaniu od strony pozwaną zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu od nałożonej na nią kary upomnienia, odwołała się do Sądu. Wyrokiem z 13 stycznia 2014 r. (sygn. akt VII P 1374/13) Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie uchylił tę karę porządkową, w uzasadnieniu rozstrzygnięcia wskazując, że przyczyna ukarania powódki była niewystarczająco sprecyzowana, a nadto, nawet gdyby uwzględnić jej uszczegółowienie dokonane podczas rozprawy, to powódka nie naruszyła obowiązujących u strony pozwaną regulacji poprzez odesłanie J. P. (1) (chcącej rekomendować pracownika na wakujące stanowisko) zarówno do działu HR, jak i do J. E., tj. menedżera zespołu, do którego trwały poszukiwania nowego pracownika. Sąd Rejonowy uznał, iż zachowanie powódki nie uchybiało regulacjom wewnętrznym przyjętym u pracodawcy, a wręcz przeciwnie – stanowiło ich prawidłową realizację. Wyrokiem z 25 listopada 2014 r. (XXI Pa 358/14) Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił apelację strony pozwaną od powyższego wyroku Sądu Rejonowego. Wyżej opisane orzeczenia sądowe, jako prawomocne, w myśl art. 365 § 1 k.p.c. miały dla Sądu Rejonowego rozpoznającego niniejszą sprawę charakter wiążący w zakresie rozstrzygnięcia kwestii rzekomego uchybienia przez powódkę obowiązującym w pozwaną spółce regulacjom w zakresie przebiegu rekrutacji.

W pozostałej części opisu drugiej z powołanych przyczyn utraty zaufania do powódki, strona pozwana powołała się na treść wyjaśnień powódki do notatki ze spotkania 24 września 2013 r., w których powódka zaprzeczała wskazywanym przez stronę pozwaną okolicznościom dotyczącym przypisanych jej uchybień, za które nałożono na nią karę upomnienia. W ocenie Sądu Rejonowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przemawiał za przyznaniem prawdziwości powyższym twierdzeniom powódki, gdyż w kierowanym przez nią departamencie faktycznie 14 lutego 2013 r. miało miejsce szkolenie dla podległych powódce managerów z procedur rekrutacyjnych, nadto powódka także po otrzymaniu wiadomości e-mail od P. O. (1), przypominała podległym managerom o konieczności przestrzegania procedur związanych z rekrutacją. Nadto, nie potwierdziło się, jakoby powódka, udzielając w odpowiedzi na pytanie J. P. (1) informacji na temat osób, do których należało skierować CV rekomendowanej przez nią kandydatki, naruszyła obowiązujące u strony pozwaną procedury związane z rekrutacją.

Niezależnie od powyższego, strona pozwana nie wykazała, jakoby zachowanie powódki, która w wiadomości e-mail wyjaśniała motyw swego działania oraz przebieg zdarzeń, przyjętych za podstawę nałożonej na nią kary porządkowej, stanowiło uzasadnioną podstawę utraty zaufania do powódki. Pracownik bowiem ma prawo do rzeczowej polemiki z zarzutami kierowanymi do niego przez pracodawcę, w celu obrony swojego stanowiska i wyjaśnienia, iż jego działanie nie uzasadniało podjętej przez pracodawcę decyzji. Takie postępowanie powódki, która w odpowiedzi na skierowane wobec niej zarzuty, przedstawiła w sposób zgodny z faktami przebieg zdarzeń, nie stanowi obiektywnie nagannego zachowania, które uzasadniałoby zarzut utraty zaufania, choćby nawet subiektywna ocena pracodawcy mogła skłaniać go do przyjęcia odmiennych wniosków.

W dalszej kolejności odnosząc się do przyczyn oznaczonych przez stronę pozwaną numerami 3) i 4), Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana powołała się w nich na istniejące „podejrzenia” o to, że powódka usiłowała wpływać na opinie i informacje przekazywane przez osoby zaangażowane w sytuację opisaną w punkcie 2) (tj. obieg CV D. Z. w ramach postępowania rekrutacyjnego), jak i podejrzenie, iż powódka uczestniczyła w komunikacji dotyczącej tego procesu rekrutacji. Wskazać trzeba, że użyte przez stronę pozwaną określenia „podejrzenia” w sposób oczywisty uchybiały wymogowi konkretności przyczyny wypowiedzenia, która zawsze powinna być wskazywana w sposób możliwie jednoznaczny i niebudzący wątpliwości pracownika. Niezależnie od powyższego, w ocenie Sądu, mając na uwadze ustalenia faktyczne poczynione w niniejszej sprawie, nie sposób podzielić stanowiska strony pozwanej w zakresie powyższych przyczyn, opisujących rzekomy udział powódki w procedurze rekrutacyjnej. Jedynym bowiem działaniem powódki, podjętym w związku z naborem na wolne stanowisko w kierowanym przez nią Departamencie Sprzedaży Korporacyjnej, było wskazanie J. P. (1), a następnie J. E. osób, do których należało przesłać CV rekomendowanej do zatrudnienia kandydatki. Działania te, jak wskazano wcześniej, nie uchybiały przyjętym procedurom wewnętrznym w zakresie postępowania rekrutacyjnego. Jednocześnie, materiał dowodowy sprawy nie potwierdził, jakoby powódka w jakikolwiek inny sposób angażowała się w to postępowanie rekrutacyjne, w szczególności, aby miała wpływać na opinie i informacje przekazywane przez osoby zaangażowane w ten proces, jak i uczestniczyć w komunikacji prowadzonej pomiędzy nimi.

W zakresie przyczyn określonych numerami 5) i 6) strona pozwana, podobnie jak przy opisie przyczyny zawartej w punkcie 2), powoływała się na treść korespondencji powódki w reakcji na otrzymaną notatkę ze spotkania 24 września 2013 r., w której powódka zwróciła się o przedstawienie jej innych niż wiadoma jej nieprawidłowość (w procesach rekrutacyjnych) dotycząca A. C., zaś strona pozwana wskazała na okoliczność uczestnictwa powódki w korespondencji po 14 lutego 2013 r.: w marcu, czerwcu i sierpniu 2013 r., kiedy udział A. C. w procesach rekrutacyjnych był inny niż określony w procedurach i omówiony podczas szkolenia (przyczyna 5) oraz powołała się na kopie korespondencji prowadzonej pomiędzy J. P. (1) i M. G., co w ocenie strony pozwanej stanowiło manipulowanie faktami, bowiem korespondencja ta nie zakończyła się w dniu 4 września, a 10 września 2013 r.

Sąd Rejonowy zwrócił nadto uwagę, że powódka w opisywanej przez stronę pozwaną korespondencji ustosunkowywała się do kwestii zarzutów co do jej zachowania, omówionych podczas spotkania 24 września 2013 r. oraz stawianych jej w uzasadnieniu nałożonej kary upomnienia. Jak już wcześniej wskazano, Sąd Rejonowy rozpoznający niniejszą sprawę stoi na stanowisku, iż podjęte przez powódkę działanie – przedstawienie argumentacji, w celu wyjaśnienia swoich działań, kwalifikowanych przez pracodawcę jako uchybienie obowiązkom służbowym, nie było obiektywnie naganne, a tym samym nie mogło stanowić uzasadnionej podstawy utraty zaufania do powódki.

W ocenie Sądu Rejonowego, należało odmówić przymiotu prawdziwości również przyczynie oznaczonej numerem 7), w której strona pozwana czyniła powódce zarzut, iż przekazana jej do rozliczenia faktura VAT nr (...) z 11 maja 2013 r. za usługę gastronomiczną „nosiła znamiona usługi cateringowej”, zaś przelew zapłaty został dokonany z prywatnego rachunku bankowego powódki, co wskazywało, iż dotyczyła ona prywatnego zakupu powódki. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe prowadziło bowiem do odmiennej konkluzji. Jak jasno wynikało z ustaleń faktycznych, w tym dniu (będącym sobotą), po zakończonych zajęciach na studiach podyplomowych, powódka spotkała się z przedstawicielem spółki (...) w celu odbycia rozmowy co do możliwości ponownego nawiązania współpracy pomiędzy tą spółką a stroną pozwaną. Praktyka odbywania służbowych spotkań z klientami również w soboty była akceptowana u strony pozwanej, która oczekiwała od powódki dyspozycyjności także w soboty i dni wolne od pracy. Strona pozwana nie wykazała natomiast, jakoby spotkanie to miało charakter inny niż służbowy.

Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, że powódka przedstawiła stronie pozwanej do rozliczenia fakturę VAT za usługę gastronomiczną z tego dnia dopiero 30 września 2013 r., a zatem z uchybieniem obowiązującej w pozwanej spółce procedury, zgodnie z którą faktury VAT i rachunki dokumentujące wydatki służbowe pracowników należało przedstawiać do rozliczenia w miesiącu otrzymania faktury VAT lub rachunku, lub w miesiącu następnym. Okoliczność ta, będąca w istocie uchybieniem o błahym charakterze, nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia

niniejszej sprawy, bowiem strona pozwana nie podniosła jej w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Reasumując rozważania w powyższym zakresie, Sąd Rejonowy stwierdził, że żadna z przyczyn oznaczonych przez stronę pozwaną w oświadczeniu z 11 października 2013 r. nie stanowiła o nagannym zachowaniu pracownika, które uzasadniałoby przypisanie powódce przez stronę pozwaną zarzut utraty zaufania do pracownika. Powódka swoim działaniem nie nadużyła zaufania pracodawcy, w każdym zaś razie okoliczność ta w procesie nie została przez stronę pozwaną – na której spoczywał ciężar dowodu – wykazana. W szczególności, brak było jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, aby powódka forowała kandydatkę do pracy u pozwanej D. Z.. Powódka nikogo ani nie nakłaniała do jej zatrudnienia, ani o jej zatrudnienie nie prosiła, powódka bowiem D. Z. w ogóle nie знаła. Brak było natomiast podstaw, aby temu działaniu powódki, kiedy poinformowała podległe pracownice o tym gdzie przesłać CV kandydata do pracy przypisać cechy naganności i naruszenia etyki było podstaw do stwierdzenia, że powódka także w inny sposób naruszyła obowiązujące w spółce zasady etyki, w tym w szczególności manipulowała faktami czy działała na szkodę pracodawcy. Przeciwnie, świadoma istnienia problemów w zakresie stosowania procedur rekrutacyjnych wnioskuje o szkolenia dla podległych sobie pracowników, a im bezpośrednio zwracała uwagę na konieczność ich przestrzegania i zwracania się do niej w razie wątpliwości.

W okolicznościach sprawy przyczyny powodujące utratę zaufania do długoletniego pracownika, jakim była powódka, nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Zaoferowane przez stronę pozwaną Sądowi dowody nie pozwoliły na stwierdzenie, że z uwagi na naganną postawę powódki pracodawca nie mógł już nadal darzyć jej zaufaniem. W konsekwencji, za zasadne uznać należało roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania.

Okres zatrudnienia powódki uzasadniał zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z żądaniem. W tym stanie rzeczy, należało orzec jak w punkcie I) wyroku, zasądzać od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 99.060, 00 zł (33.020, 00 zł x 3) tytułem odszkodowania.

Sąd Rejonowy orzekł o kosztach procesu zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.), obciążając nimi w całości stronę pozwaną jako przegrywającą w sprawie. Stosownie do art. 108 § 1 k.p.c. Sąd orzekł jedynie o zasadach poniesienia przez strony kosztów procesu, szczegółowe wyliczenie pozostawiając referendarzowi sądowemu.

5. **apelacja**

Pozwany (...) S.A. w S. zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając:

1) naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. i art. 231 § 1 k.p.c. poprzez błędną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, a w szczególności:

a) zeznań świadków P. O. (1), A. L., J. P. (1), J. E., R. D., M. G. poprzez ich nieuwzględnienie w całości mimo przyznania im przymiotu wiarygodności i przydatności do dokonania ustaleń faktycznych co skutkowało pominięciem przez Sąd jednoznacznych i logicznych związków przyczynowo - skutkowych występujących między działaniami powódki, a utratą do niej zaufania przez pracodawcę oraz skutkowało nieprawidłowym domniemaniem faktycznym poprzez przyjęcie za ustalone faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w sytuacji gdy wniosków w tym zakresie nie można było wyprowadzić z innych ustalonych faktów;

b) zeznań powódki A. W., poprzez przyjęcie, że jej zeznania są wiarygodne podczas gdy pozostają one w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków, a w szczególności P. O. (1), A. L., J. P. (1), J. E., R. D., M. G., M. D., a także przeczą dokumentom w postaci niespornych wyjaśnień pisemnych, sporządzonych przez J. P. (1) i J. E., które to wyjaśnienia mają istotne znaczenie dla oceny wiarygodności zeznań powódki, jak również w świetle procedur rekrutacyjnych L., procedury finansowej L., opisu stanowiska powódki, Kodeksu Etycznego L., faktury VAT (...), korespondencji mailowej, zgromadzonych w materiale dowodowym sprawy co do doprowadziło

Sąd do nieuwzględnienia - oczywistych faktów, potwierdzających obiektywne zaistnienie konkretnych przesłanek uzasadniających utratę zaufania do powódki;

2) naruszenie prawa materialnego tj. art. 6 k.c. polegające na błędnym ustaleniu ciężaru dowodu i w następstwie na nielogicznym założeniu, że to pozwany winien udowodnić, iż przekazana przez powódkę do rozliczenia faktura VAT nr (...) z 11 maja 2013r. dotyczyła innego spotkania niż spotkanie służbowe w sytuacji gdy twierdzenie powódki o tym, że spotkanie to odbyło się i miało charakter służbowy z klientem A. nie zostało poparte jakimkolwiek dowodem, a powódka odmówiła pracodawcy i Sądowi wbrew swoim obowiązkom opartym na art. 100 k.p. ujawnienia osoby rzekomo ww. klienta reprezentującej uczestniczącej w spotkaniu.

W oparciu o powyższe pełnomocnik powódki wniósł o zmianę orzeczenia poprzez oddalenie powództwo oraz zasądzenie kosztów procesu.

6. odpowiedź na apelację

Powódka A. W. w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja wywiedziona przez pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonane przez Sąd I instancji oraz ich ocenę prawną i przyjmuje je za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, a następnie dokonał jego rzetelnej i wszechstronnej oceny. Wyprowadzone na tej podstawie wnioski są zgodne z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym i jako takie znalazły całościową aprobatę Sądu odwoławczego.

W tych okolicznościach za chybiony należało uznać podniesiony przez skarżącego zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady oceny dowodów. Nie ulega wątpliwości, że zarzut błędnych ustaleń i błędnej oceny dowodów może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże, że wadliwe ustalenia będące konsekwencją błędnej oceny dowodów, wynikają z naruszenia przez sąd orzekający uznanych reguł interpretacyjnych oraz braku logicznego wiązania faktów i z niezrozumienia wynikających z nich treści (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 1 czerwca 2012 r., V ACa 320/12 Opubl: Przegląd Orzecznictwa Sądu Apelacyjnego w Gdańsku rok 2012, Nr 4, poz. 4, str. 60). Nie można zapominać, że ocena sądu na gruncie art. 233 § 1 k.p.c. jest oceną swobodną. Oczywiście nie wyklucza to apriori oceny odmiennej, rzecz tylko w tym, że skuteczność zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., z uwagi na gwarantowaną kodeksową swobodę oceny zebranych dowodów, zależy od wykazania wspomnianego wcześniej sprzeniewierzenia się sądu uznanym regułom interpretacyjnym i logicznego wiązania faktów.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący, poza własną oceną dowodów, odmienną od tej, której dokonał Sąd Rejonowy, nie wykazał w przekonujący sposób, że wspomniane wcześniej zasady tenże Sąd naruszył. W szczególności, Sąd Okręgowy nie dostrzeża w rozumowaniu Sądu Rejonowego niekonsekwencji i sprzeczności, które jego ocenę dowodów by podważyły. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Zatem też polemika pozwanego z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego nie mogła odnieść zamierzonego skutku.

W tym kontekście wskazać należy, że Sąd Rejonowy zasadnie odmówił wiarygodności zeznaniom A. L., M. G. oraz P. O. (1) w zakresie w jakim wskazywali, że powódka naruszyła procedurę postępowania rekrutacyjnego. Procedura

ta, jak przyznał pozwany, wynikała z rekomendacji P (...) 016 (k. 76-77), z której wynikało, że CV kandydata należy wysłać do rekrutera oraz menadżera prowadzącego rekrutację. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie, tj. oświadczenia J. P. (1) (k. 108-120), zeznań J. P. (1) (k. 236-237), wynika, że powódka rozmawiała wprawdzie z J. P. (1) na temat rekrutacji, jednakże powódka wskazała jej, aby wysłała CV kandydata do rekrutera oraz menadżera – J. E.. J. P. (2) tak też uczyniła. Z kolei J. E. ponownie CV kandydata wysłała do rekrutera. Wobec powyższego nie sposób jest uznać, aby powódka naruszyła procedurę rekrutacyjną, skoro postąpiła zgodnie z treścią dokumentu, który procedurę tę regulował.

Słusznie stwierdził Sąd I instancji, że zeznaniom P. O. (1) nie można było również przyznać waloru wiarygodności w zakresie w jakim wskazywał on, że powódka brała udział w poprawianiu CV kandydata. Z materiału dowodowego, tj. zeznań J. P. (2), wynika jednoznacznie, że osoba o imieniu (...), która miałaby przerabiać CV na potrzeby rekrutacji to nie powódka i to nie czynności powódki dotyczy treść mejla.

Apelujący nie ma również racji twierdząc, że Sąd Rejonowy niezasadnie przyznał walor wiarygodności zeznaniom powódki. Nie ulega bowiem wątpliwości, że zeznania A. W. korespondowały z innymi dowodami przeprowadzonymi w sprawie. Sąd Okręgowy, tak jak Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw, aby zeznaniom tym odmówić wiarygodności.

Przechodząc z kolei do weryfikacji oceny prawnej ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego, Sąd Okręgowy jedynie gwoli przypomnienia chce wskazać, że powódka w niniejszym postępowaniu domagała się odszkodowania w związku z rozwiązaniem z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem. Pracodawca w treści przedmiotowego wypowiedzenia wskazał siedem przyczyn, które miały uzasadniać rozwiązanie pracy z powódką. Podstawą żądania powódki był zatem art. 45 § 1 k.p., z którego wynika, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika – orzka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z kolei zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Opis przyczyny musi przy tym umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Przyjmuje się, że przyczyna powinna wskazywać w sposób konkretny zdarzenie lub zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna ta powinna być więc rzeczywista, obiektywna i konkretna (wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 1998r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577).

Postępowanie dowodowe w zakresie zasadności wypowiedzenia, bądź istnienia przyczyny wypowiedzenia, co do zasady, ogranicza się do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266), a ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998r, I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688).

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy Sąd Okręgowy uznał, że przyczyn wskazane powódce w wypowiedzeniu są w części nieprawdziwe, a w części nieuzasadnione. Przechodząc do analizy poszczególnych przyczyn Sąd Okręgowy zgodził się z Sądem Rejonowym, że pierwsza przyczyna, tj. nie zastosowanie się do wskazanych zaleceń, była przyczyną nieprawdziwą. Przede wszystkim w mejlu z 17 kwietnia 2013 r. (k. 90) brak jest jakichkolwiek zaleceń poaudytowych względem powódki. P. O. (1) wskazał jedynie, że powódka winna poinstruować swoich pracowników na temat procedury rekrutacyjnej, co też powódka uczyniła. Po wtóre, również w dokumentacji poaudytowej (k. 86-89) brak jest jakichkolwiek zaleceń skierowanych indywidualnie do powódki.

Podobnie druga przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była nieuzasadniona. Pozwany wskazywał, że powódka złożyła sprzeciw od nałożonej na nią kary porządkowej oraz własne wyjaśnienia w zakresie do notatki z

24 września 2013 r. (k. 95-97) przez co zdaniem pozwanego, powódka próbowała manipulować faktami i uniknąć odpowiedzialności. Jednakże materiał dowodowy zebrany w sprawie wykazał, że pracodawca niezasadnie nałożyła na powódkę karę upomnienia (wyroki k. 121 i 170). Z kolei wskazane w przedmiotowych wyjaśnieniach okoliczności były prawdziwe, tj. powódka nie naruszyła swoim działaniem procedury rekrutacyjnej oraz rekomendacyjnej obowiązujących w spółce (przekazała J. P. (1), aby CV swojej znajomej przesłała do rekrutera oraz menagera, co pozostawał zgodne z procedurą P (...) 016 oraz przeprowadziła szkolenie z zakresie rekrutacji). Należy także uznać za słuszny pogląd Sądu Rejonowego, że powódka miała prawo do złożenia wyjaśnień w sprawie i polemizowania w nich z ustaleniami pracodawcy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że pracownik ma prawo do wyrażenia własnej opinii, poglądu w sprawie i przedstawienia własnych relacji ze zdarzenia, aby pracodawca miał pełny obraz sprawy. Ponieważ pracodawca nie wykazał w jaki sposób powódka miałaby manipulować faktami, to jego zarzuty w tym zakresie okazały się bezpodstawne. Sąd Okręgowy uznał, że powódka była uprawniona do złożenia wyjaśnień w sprawie, jak i odwołania od kary porządkowej i fakt ten nie mógł być podstawą do rozwiązania z nią umowy o pracę.

Kolejne przyczyny wypowiedzenia (usiłowanie wpływania na opinie i informacje osób zaangażowanych w sporną rekrutację, uczestniczenie w komunikacji dotyczącej procesu rekrutacyjnego, prośba powódki o wskazanie jakich nieprawidłowości dopuściła się A. C. oraz polemika z treścią notatki z 24 września 2013 r.) także nie miały uzasadnionych podstaw i nie mogły stanowić podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę. Przede wszystkim powódka nie wpływała na opinie czy też decyzje innych pracowników spółki. W zakresie spornej rekrutacji powódka prawidłowo poinstruowała swoich pracowników o procedurze i wskazała im do kogo mają przesłać CV kandydata. Nadto, jak to uprzednio wskazano, powódka mogła ustosunkować się do zarzucanych jej błędów czy też przedstawić własną relację zdarzenia. Przyczyny te zatem nie mogą stanowić żadnym razie podstaw do rozwiązania z nią umowy o pracę.

Za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia Sąd Okręgowy nie mógł również uznać niewłaściwego rozliczenia się przez powódkę z faktury. Pozwany wskazywał bowiem, że powódka przedstawiła jako wydatek służbowy, w rzeczywistości poniesiony przez nią wydatek prywatny. Jednakże z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka 11 maja 2013 r., po zakończeniu zajęć na studiach podyplomowych, spotkała się z przedstawicielem spółki (...) w celach służbowych. Spotkanie połączone było z obiadem i w związku z tym wystawiono powódce fakturę. Z kolei praktyka odbywania przez powódkę spotkań służbowych z potencjalnymi klientami pozwanego była powszechnie aprobowana, również gdy do spotkania miało dojść w dni wolne od pracy, a pracodawca zwracał pracownikom koszty takich spotkań.

Co więcej zgodnie z ogólnymi zasadami dowodzenia w procesie cywilnym (art. 6 k.c.) ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne w sprawach dotyczących uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenia do pracy bądź odszkodowania ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę. Zatem też to pracodawca w niniejszym procesie winien wykazać, że powódka przedstawiła fakturę faktycznie sfinansowała prywatne spotkanie. Pozwany ograniczył się jedynie do postawienia zarzutów na podstawie założenia, że skoro obiad odbył się w sobotę, w późnej godzinie, a zapłata nastąpiła z prywatnego rachunku powódki, to pracownica nie działała wówczas na rzecz spółki. Pracodawca nie pokusił się jednak o kontakt z przedmiotową spółką, z której pracownikiem powódka miała się spotkać w celu ustalenia, czy w danym dniu faktycznie odbyło się spotkanie w charakterze służbowym. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że pozwany nie sprostał nałożonemu na niego ciężarowi dowodów.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego wszystkie zarzuty apelacji zmierzały bezskutecznie do podważenia prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego oraz dokonanej oceny materiału dowodowego i wynikających z niej wniosków. Skarżący w żaden sposób nie podważył logiczności wywodów Sądu pierwszej instancji. Z tych też względów apelacja podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Pozwany okazał się stroną przegrywającą, jego apelacja została w całości oddalona. W toku

postępowania apelacyjnego powódka poniosła koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180,00 zł (§ 10 ust. 1 pkt 1 w zw. 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego (...) S.A. w S., jako bezzasadną.