

Sygn. akt XXI Pa 126/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Sylwia Kulma
Sędziowie:	SO Dorota Czyżewska SR del. Grzegorz Kochan (spr.)
Protokolant:	Katarzyna Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 czerwca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa D. C. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o przywrócenia do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 czerwca 2015 r. sygn. akt VII P 1460/10

I. oddala apelację,

II. zasądza od D. C. (1) na rzecz (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

D. C. (2) S. G. K.

Sygn. akt XXI Pa 126/16

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

D. C. (1) pozwem z 26 sierpnia 2010 r. wystąpił przeciwko (...) sp. z o.o. w W. (obecnie (...) S.A.) wystąpił z roszczeniem o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę złożonego przez pracodawcę, a po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia, wnosząc jednocześnie o zasądzenie kosztów procesu.

(...) S.A. w W. w odpowiedzi na pozew oraz w toku postępowania wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

2. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 30 czerwca 2015 r. oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz D. C. (1) kwotę 134.728,26 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 21.060,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 44.909,42 zł.

3. ustalenia faktyczne Sądu I instancji

D. C. (1) był pracownikiem (...) S.A. w W. (poprzednio (...) sp. z o.o. w W.) w okresie od 2 sierpnia 1999 r. do 30 listopada 2010 r., pierwotnie na podstawie umowy zawartej na okres próbny, następnie w oparciu o umowę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku dyrektora departamentu wspomaganie marketingu i sprzedaży w ramach pionu strategii, marketingu i sprzedaży, departamentu operacyjnego rozwoju biznesu i logistyki, departamentu wspomaganie marketingu i sprzedaży.

D. C. (1) 1 czerwca 2000 r. zawarł z pracodawcą umowę menedżerską, zachowując dotychczasowe stanowisko pracy, załączając umowę o zakazie konkurencji oraz umowę o ochronie tajemnicy i własności intelektualnych przedsiębiorstwa.

Do zakresu czynności pracownika należało m.in. nadzorowanie i kontrola nad planowaniem i realizacją zadań w zakresie zarządzania procesami: definiowania, wymiarowania oraz kontroli i raportowania kluczowych wskaźników w głównych obszarach działania (...), procesem budżetowania, realizacji prognoz miesięcznych i kwartalnych, planów biznesowych, generowania materiałów dla rady nadzorczej, komitetu marketingowego, zarządu (...) i innych podmiotów (zakres zadań w aktach osobowych pracownika część B). Bezpośrednim zwierzchnikiem D. C. (1) był członek zarządu pracodawcy – K. T.. Pracownik jako dyrektor departamentu był zwierzchnikiem – D. D. (1) – zatrudnionego na stanowisku kierownika działu wspomaganie sprzedaży w ramach pionu strategii, marketingu i sprzedaży, zaś jemu podlegał zespół pracowniczy, do którego należeli m.in. M. K. (1), A. S. (1), M. F., A. S. (2), S. K., K. R., K. S. (1), Z. K., R. Ł., A. P..

Zarządzeniem dyrektora ds. administracyjnych (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. nr (...) u pracodawcy wprowadzono zasady korzystania ze środków komunikacji elektronicznej, zobowiązując pracowników do ich akceptacji.

D. C. (1), jako dyrektor departamentu zajmował osobny pokój, natomiast pozostała część podległego mu zespołu pracowała w większej przestrzeni. Dyrektor był lubiany przez swoich pracowników, prowadził również tzw. „politykę otwartych drzwi”, co pozwalało każdemu z zatrudnionych, bez względu na zajmowane przez nich miejsce w hierarchii pracowniczej na bezpośredni kontakt z przełożonym. Dobra atmosfera pracy przedkładała się na wysoki poziom satysfakcji zawodowej pracowników departamentu, którzy dawali wyraz swojemu zadowoleniu wypełniając ankietowy system oceny pracodawcy. Z treści tych ankiet wynika, że współpracownicy D. C. (1) cenili możliwość świadczenia pracy w podległym jemu departamencie, jak również postawę zwierzchnika, umożliwiającą im w ich przekonaniu rozwój oraz awans, przy adekwatnym poziomie wynagrodzenia.

Większość członków zespołu pracowniczego stanowiły osoby o kilkuletnim stażu zawodowym u pracodawcy. Z uwagi na powyższe, pracownicy dobrze siebie znali, a w miejscu pracy panowała luźna, nieformalna atmosfera. Część współpracowników miała wspólne pasje, niektórzy z nich spędzali razem także czas wolny. D. C. (1) łączyło z panem K. zamiłowanie do muzyki i wspólne wyjazdy na koncerty. Swobodna atmosfera w departamencie skutkowałą omijaniem przez pracowników typowych konwenansów korporacyjnych i wytworzeniem w zespole specyficznego stylu bycia, niekiedy na granicy właściwej obyczajowości i dobrego smaku. Do typowych zachowań pracowniczych należało zatem nagminne wulgaryzowanie, flirt, opowiadanie dowcipów o zabarwieniu erotycznym, a także stosowanie

zwrotów obscenicznych, nadając im codzienne znaczenie. Swobodny styl bycia zespołu przenosił się również na sposób formułowania korespondencji elektronicznej oraz jej treść. Pracownicy przy użyciu wewnętrznych serwerów pracodawcy, oraz Intranetu i innych służbowych urządzeń (telefony, B.), przesyłali sobie wzajemnie wiadomości elektroniczne, zawierające kontrowersyjne treści erotyczne lub inne o charakterze powszechnie uznawanym za obsceniczny lub wulgarny.

Z. K. znany był z używania zwrotu „ssij pałę” czy „ssijpałowo” mającego oznaczać superlatywy. Jego zachowanie w stosunku do koleżanek nacechowane było elementami flirtu, sływał z adoracji koleżanek, wymieniał z nimi korespondencję o charakterze prywatnym, zawierającą propozycje erotyczne. Miał zwyczaj komentowania, często w sposób wulgarny, wyglądu koleżanek.

M. K. (1) był zatrudniony na stanowisku kierowcy i podlegał bezpośrednio D. C. (1). Z uwagi na zajmowane stanowisko, M. K. (1) robił niekiedy drobne zakupy współpracownikom, w tym D. C. (1). Pan K. w odczucia pracowników, a także własnym, był osobą kontrowersyjną, nadpobudliwą, ekscentryczną. Wysłał szerokiemu gronu osób korespondencję o charakterze erotycznym, pornograficznym, a także zawierającą sceny drastyczne. Był także autorem wielu mejli mających charakter opisowy, zawierających jego przemyślenia, nierzadko napisane językiem wulgarnym, w tym złośliwych charakterystyk pracowników. W obecności powoda pracownicy unikali używania zwrotów wulgarnych z uwagi na szacunek jakim się cieszył.

Zarówno powszechność wytworzonego przez pracowników stylu zachowań, jak również ich wewnętrzna, pracownicza ocena, jako typowych i nieszkodliwych, skutkowały brakiem jakichkolwiek negatywnej reakcji na taką atmosferę, zarówno ze strony samych współpracowników, jak również ich przełożonych. A. S. (1) oraz A. S. (2) na początku współpracy z M. K. (1) zwróciły mu uwagę, aby nie przysyłał na ich skrzynki wiadomości o zabarwieniu erotycznym. Ponadto 29 stycznia 2008 r. A. S. (1) zwróciła się mejlem do D. C. (1) z prośbą o jego interwencję w sprawie nieodpowiednich uwag, kierowanych ze strony M. K. (1) wobec jednej z koleżanek, o której pan K. powiedział, że „ma ładną dupę a brzydki pysk”. Sprawa została przez pana D. skierowana do D. C. (1), który od razu przeprowadził rozmowę dyscyplinującą z panem K., po której pan K. zmienił swoje zachowanie w stosunku do pani S. i jej pracowników.

A. S. (2) poskarżyła się D. C. (1), że M. K. (1) ją straszyl wpadając gwałtownie do kuchni i zaskakując ją. D. C. (1) od razu przeprowadził rozmowę z panem K., po której pana K. zaniechał takich zachowań.

W 2003 roku na drogę sądową przeciwko pracodawcy wystąpiła pracownik J. O., domagając się odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Sprawa toczyła się w XXIII Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie pod sygn. akt XXIII P 994/05. W trakcie tego postępowania pracownica ujawniła korespondencję elektroniczną swoich współpracowników, wskazującą na przesyłanie pomiędzy nimi treści o erotycznym zabarwieniu. J. O. formułowała również przeciwko przełożonym, w tym przeciwko D. C. (1), zarzuty nieetycznego postępowania oraz niedozwolonych zachowań. Ostatecznie postępowanie przed sądem zostało umorzone, z uwagi na zawartą ugodę przez strony procesu. D. C. (1) była jedną z osób zaangażowanych w prowadzenie tej sprawy po stronie pracodawcy i był przeciwny zawieraniu ugody z panią O.-O.. Po zakończeniu sprawy D. C. (1) przeprowadził rozmowy z panami K. i K. wskazując im niestosowność ich zachowania i zakazując wysyłania podobnej korespondencji w przyszłości. D. C. (1) nie sprawdził jednak w kolejnych latach czy jego polecenie jest przestrzegane.

D. C. (1) w okresie zatrudnienia nie posiadał żadnych narzędzi kontroli wiadomości elektronicznych swoich współpracowników, ani też blokady takich informacji, lub określonych stron internetowych. Pracodawca cenil sobie i dbał o ochronę przepływu informacji oraz tajemnicy korespondencji. Faktem powszechnie przyjętym i praktykowanym przez pracowników, było również korzystanie ze służbowych skrzynek elektronicznych oraz ze służbowych urządzeń do celów prywatnych. D. C. (1), z uwagi na zajmowane stanowisko, otrzymywał niekiedy kilkaset mejli dziennie, toteż z niektórymi w ogóle się nie zapoznawał. M. K. (1) wysyłał część poczty elektronicznej, w tym zawierającej niestosowne treści, także do swojego przełożonego. Zakres tej korespondencji pozostawał nieznan

dla przełożonego, jednakże był on niewielki względem ogólnej skali samego zjawiska (17 wiadomości w okresie 2003-2009). Ogólna ocena takich wiadomości, ze strony pracowników departamentu, jako typowych, zabawnych i nieszkodliwych, jak również brak jakichkolwiek skarg względem ewentualnych naruszeń, ze strony nadawcy, skutkowało powszechnym przyzwyczajeniem dla przyjętego stylu bycia przez M. K. (1). Ostatecznie stanowisko pracy M. K. (1) zostało usytuowane za drzwiami, przy zespole obsługującym pracę skanerów, oddzielającymi go od pozostałej części pracowników. Przedmiotowe drzwi zostały zamontowane w celu wygłuszenia pracy urzędów i umożliwienia skupienia tym osobom, które tego potrzebowały.

W 2007 roku do zespołu pracowniczego dołączyła K. Ś.. Wśród współpracowników pojawiły się liczne plotki, dotyczące bliskich relacji tej osoby z innymi pracownikami pracodawcy. K. Ś. brała czynny udział w budowaniu ogólnie rozwiązłej atmosfery pracy, samodzielnie wysyłała również wiadomości o treści erotycznej. Z końcem roku 2009 roku pojawiły się założenia budżetowe na kolejny 2010 rok, które wymagały przeprowadzenia działań reorganizacyjnych, wiążących się także z koniecznością likwidacji stanowiska pracy. Jednocześnie K. Ś. planowała zmianę pionu organizacyjnego pracodawcy na departament prawny. Na początku lutego 2010 roku, miał miejsce incydent z udziałem K. Ś., która przybyła do pracy, poruszając się o kuli, a następnie pozostawiła ją u pracodawcy. Sytuacja ta rozbawiła współpracowników. Kolejna trudna sytuacja, dotyczyła laptopa tej pracownicy, który w jej ocenie został niesłusznie zatrzymany przez D. D. (1), po rozmowie na temat konieczności redukcji stanowiska pracy K. Ś.. Decyzją jej bezpośredniego przełożonego, pod koniec lutego 2010 roku, wypowiedziano umowę o pracę K. Ś., proponując alternatywne zatrudnienie na innych stanowiskach, które jednak nie spotkały się z akceptacją zwolnionej pracownicy. W tym czasie K. Ś. korzystała z bezpośredniego wsparcia ze strony departamentu prawnego pracodawcy, w szczególności L. Ł.. Od wypowiedzenia pracodawcy K. Ś. odwołała się do sądu pracy, zawierając ostatecznie ugodę sądową, na podstawie której pracodawca przywrócił ją do pracy i powierzył jej stanowisko w departamencie prawnym.

K. Ś. w marcu 2010 roku wysłała wiadomość elektroniczną do członka zarządu niemieckiej spółki matki – M. B. (1), zarzucając D. D. (1) bezprawne działania o cechach mobbingu. W wyniku powyższego, pracodawca postanowił na wniosek prezesa zarządu K. H., przeprowadzić wewnętrzną procedurę wyjaśniającą pod kątem zastosowania ewentualnego mobbingu ze strony przełożonych względem skarżącej. Postępowaniem kierował M. B. (2), który w ostatecznie przygotowanym raporcie końcowym stwierdził, że nie jest w stanie ustalić w sposób jednoznaczny faktów, natomiast bardziej prawdopodobna i wiarygodna wydaje się wersja przełożonego K. Ś. aniżeli jej samej. Ponadto M. B. (2) zwrócił uwagę na fakt niedopuszczalności bezpośredniego doradzania K. Ś. przez dział prawny pracodawcy w przedmiocie jej ewentualnych, pracowniczych roszczeń. Odmienne stanowisko prezentowała natomiast mecenas K., skonfliktowana z D. C. (1), widząca konieczność dalszego, dogłębnego wyjaśnienia całej sytuacji. Na polecenia spółki matki D. T. zlecono przeprowadzenie czynności audytu zewnętrznemu podmiotowi – (...). Postępowanie miało być prowadzone pod kątem zgłoszonych skarg pracownic na zachowania managerów w departamencie D. C. (1) odbiegających od standardów firmy. Pracodawca uzyskał informację, że została zgłoszona skarga innej osoby, której dane jednak nie zostaną ujawnione, gdyż jako tzw. „whistleblower” została objęta ochroną. Pani Ś. została poproszona na spotkania do kancelarii (...) gdzie wypytywano ją o atmosferę w departamencie i zachowania kadry zarządzającej. Jednocześnie poinformowano ją, że jej sprawa ma charakter uboczny do prowadzonego postępowania.

Na przełomie kwietnia i maja 2010 roku, członek rady nadzorczej pracodawcy - A. Z. polecił D. J. kopiowanie zawartości skrzynki elektronicznej D. C. (1) i zabezpieczenie dysków, które zostały następnie przekazane (...). Postępowanie pilotowała kancelaria prawna obsługująca pracodawcę - R. i (...), która pod koniec czerwca 2010 roku, zorganizowała spotkanie dotyczące prowadzonych czynności wyjaśniających, na które poproszono D. C. (1).

16 sierpnia 2010 r. D. C. (1), D. D. (1) oraz Z. K. zostali wezwani na spotkanie do pokoju jednego z członków zarządu – dyrektora B.. Po ich przybyciu zastali w gabinecie wiele osób, w tym kilku dyrektorów, jak również przedstawicieli niemieckiego współdziałowca, osoby odpowiedzialne za obsługę prawną pracodawcy, członków podmiotu doradczego (...) oraz ochronę. Większość z obecnych nie była znana wezwanym pracownikom. Spotkanie było prowadzone w języku angielskim i w jego trakcie powiadomiono wezwanych o decyzji w sprawie podjęcia dodatkowego postępowania wyjaśniającego w związku z ujawnionymi nieprawidłowościami. W tym celu wydano wezwanym pracownikom polecenie przekazania służbowych komputerów oraz telefonów wraz z kodami. W przypadku

urządzeń służbowych, których pracownicy nie posiadali bezpośrednio przy sobie, poproszono ich o dostarczenie wymaganych sprzętów bezpośrednio z domów. D. C. (1) udał się zatem do miejsca zamieszkania w otoczeniu ochrony pracodawcy, podobnie jak D. D. (1) i Z. K.. D. C. (1) przekazał przedstawicielom (...) laptop, telefony oraz urządzenie B.. Następnego dnia D. C. (1) polecił swojej asystentce sprawdzenie, czy może wykupić urządzenie B. a po uzyskaniu informacji twierdzącej wykupił je. Powód poinformował o tym pracodawcę na kolejnym spotkaniu. Mimo wykupienia tego urządzenia pozostawało ono w dalszym ciągu w dyspozycji pracodawcy, który przekazał je do analizy firmie (...). Dwukrotnie powód przekazywał hasło do tego urządzenia, kiedy pojawił się w tym zakresie problem. Urządzenie B. zostało skutecznie przeanalizowane przez przedstawicieli (...) bez zastrzeżeń ani utrudnień ze strony pracownika, za wyjątkiem przekazanej informacji w obszarze jego własności. W trakcie podjętych przez (...) czynności audytowych, wykryto treści erotyczne i pornograficzne, analizie poddano także prywatne treści pracowników, przechowywane przez nich na służbowym sprzęcie. Audyt wykazał również, że pracodawca nie instalował żadnych mechanizmów blokujących niepożądane treści, ani nie kontrolował wiadomości poczty elektronicznej.

Przygotowywany raport przez firmę doradczą (...) był gotowy dopiero jesienią 2010 roku, gdyż analiza materiałów trwała od sierpnia do października 2010 roku Pracodawca podejmując decyzję o zwolnieniu D. C. (1) opierał się wyłącznie na danych fragmentarycznych.

Pracownicy wezwani na spotkanie 16 sierpnia 2010 r., złożyli 17 sierpnia 2010 r., oficjalną skargę w tej sprawie, skierowaną do prezesa zarządu pracodawcy – K. H.. W treści informacji zgodnie opisano zdarzenie, oceniając je, jako stosowanie długotrwałego oraz uporczywego nacisku psychicznego, nastawione na celowe poszukiwanie dowodów, dyskredytujących zatrudnionych.

Współpracownicy D. C. (1) nie popierali działań podjętych przez pracodawcę, jak również nie akceptowali wyników częściowego postępowania wyjaśniającego. Osoby bezpośrednio podległe dyrektorowi bardzo go cenily, jako przełożonego i w proteście wystosowały pismo do pracodawcy z wyrazami poparcia dla swojego zwierzchnika. Zespół departamentu jednoznacznie oceniał sytuację, przypisując osobie K. Ś. odpowiedzialność za inicjację całego wydarzenia. Ponadto część pracowników w ogóle nie rozumiała przyczyn decyzji pracodawcy, nie dostrzegając żadnych negatywów w panującej atmosferze pracy.

(...) S.A. w W. (wówczas (...) sp. z o.o. w W.) pismem z 19 sierpnia 2010 r. rozwiązał z D. C. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 listopada 2010 r. Pracodawca wymienił w oświadczeniu dwie przyczyny wypowiedzenia, które określił jako podstawę utraty zaufania do pracownika. Jako pierwszą podstawę wypowiedzenia, pracodawca oznaczył dopuszczenie do sytuacji, w której podlegli dyrektorowi pracownicy akceptowali używanie, lub sami używali wulgarnych sformułowań, uwag, żartów oraz komentarzy, w tym w kontekście seksualnym, w stosunku do pracowników – kobiet, zatrudnionych w departamencie, przez co akceptował atmosferę oraz warunki pracy w podległym mu departamencie, w której zachowania podległych pracowników, stanowiły naruszenie godności innych pracowników oraz dyskryminację ze względu na płeć, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Z kolei w ramach drugiej z przyczyn, pracodawca oznaczył brak należytej współpracy z pracodawcą w ramach prowadzonego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, co wyrażało się w próbie wykupienia urządzenia służbowego B. dla celów prywatnych już po jego zabezpieczeniu przez pracodawcę na potrzeby postępowania wyjaśniającego oraz formułowaniu wobec pracodawcy oczywiście bezzasadnych zarzutów mobbingu w związku z prowadzonym postępowaniem wyjaśniającym.

Pracodawca pismem z 23 sierpnia 2010 r. oświadczył, że uchyła się od skutków umowy sprzedaży urządzenia B. na rzecz D. C. (1).

Miesięczne wynagrodzenie pracownika obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 44.909,42 zł.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo D. C. (1) zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby przyczyna wskazana przez pracodawcę była prawdziwa i mogła stanowić podstawę utraty zaufania wobec powoda.

Sąd Rejonowy podkreślił, że sąd pracy rozpoznając zasadność wypowiedzenia bada ją w granicach przyczyny sformułowanej przez pracodawcę. Skomplikowana i wielokrotnie złożona redakcja zarzutów postawionych powodowi wskazuje na konieczność wykazania przez stronę pozwaną wszystkich elementów łącznie tak zredagowanej przyczyny.

W ramach pierwszej przyczyny pracodawca winien, w ocenie Sądu I instancji, wykazać zatem, nie tylko fakt używania przez pracowników wulgarnych sformułowań, uwag, żartów oraz komentarzy, w tym w kontekście seksualnym, w stosunku do pracowników - kobiet, ale także okoliczności, że były to zachowania naruszające godności pracowników i stanowiące dyskryminację ze względu na płeć oraz, że powód wiedział o tych sytuacjach i je akceptował. W toku postępowania strona pozwana nie zdołała wykazać wszystkich tych elementów, a jedynie kumulatywne zaistnienie wszystkich tych przesłanek mogło stanowić, z uwagi na sposób zredagowania przyczyny wypowiedzenia, podstawę do utraty zaufania wobec powoda. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika niezbicie, że od wielu lat, co najmniej od roku 2000 pracownicy w departamencie powoda prowadzili wymianę korespondencji o charakterze obyczajowo swobodnym, wysłali do siebie mejle o treściach erotycznych, seksualnych i pornograficznych, wymieniali się obscenicznymi uwagami, żartami, i filmikami, używali także wulgaryzmów w rozmowach bezpośrednich, w tym także określeń odnoszących się do sfery seksualnej. Jak wynika z zeznań świadków w procesie tym aktywnie brali udział zarówno mężczyźni jak i kobiety, a wszyscy pracownicy akceptowali atmosferę panującą w departamencie uznając ją za bardzo dobrą. Pozwany nie zdołał wykazać, aby zachowania te były odbierane przez pracowników jako poniżające, naruszające godność czy dyskryminujące. Jak wynika z zeznań pani Ś. nawet ona akceptowała panujący w departamencie sposób bycia i brała aktywny udział w rozsyłanej korespondencji. Pani Ś. przyznała, że nie składała skarg na atmosferę panującą w dziale i sposób bycia współpracowników ani w trakcie zatrudnienia ani po jego ustaniu, i dopiero w trakcie spotkania w kancelarii (...) poproszono ją o wypowiedź na ten temat w ramach postępowania prowadzonego na zlecenie D.T.w związku ze skargą innej osoby. Pozwany nie wykazał także, aby powód o takiej skali działań swoich pracowników wiedział ani by je akceptował. Jak wynika z postępowania dowodowego do powoda trafiła niewielka liczba mejli pana K. i były to wiadomości najłżejszego kalibru. Zeznania świadków potwierdzają, że korespondencja o charakterze pornograficznym i erotycznym celowo nie była powodowi wysyłana. Powód nie był także odbiorcą erotycznych czy zawierających propozycje seksualne wiadomości elektronicznych wysyłanych przez pana K. do poszczególnych pracownic. Z materiału dowodowego wynika, że pracownicy uważali na język, jakim posługiwali się w obecności powoda, czując do niego szacunek i respekt. Powód z uwagi na zajmowane stanowisko otrzymywał co dzień kilkaset wiadomości elektronicznych, a pozwany nie wykazał, aby wśród nich znaczącą część stanowiły wiadomości o charakterze seksualnym, ani by były one przez powoda czytane. Pozwany nie wykazał, aby były jakieś inne skargi na zachowania pracowników w departamencie powoda, a powód wiedząc o nich nie podejmował żadnych działań. Pozwany nie wykazał, aby rzeczywiście panowie K., K. czy D. mieli na tyle dobre relacje z powodem i członkiem zarządu panem T., aby pozostali pracownicy bali się pójść w ich sprawie na skargę. Jak wynika z postępowania dowodowego za wyjątkiem pań S. i S.-S., żaden inny pracownik nie składał skarg, jak również nie wyrażał dezaprobaty dla panujących zwyczajów w departamencie. Co więcej wszyscy zatrudnieni bardzo wysoko oceniali kompetencje dyrektora D. C. (1) oraz jego styl pracy i przyjętą politykę tzw. otwartych drzwi. Potwierdzeniem dla takich okoliczności były także wyniki wewnętrznych ankiet, wprowadzonych przez pozwanego, w których departament powoda był zawsze wysoko oceniany, jego pracownicy wykazywali najwyższy stopień satysfakcji zawodowej i zadowolenia z warunków zatrudnienia. Powszechnie było również wiadomo, że praca w kierowanym przez powoda departamencie należała do pożądaných.

Postępowanie dowodowe wykazało, że dwukrotnie zgłaszano powodowi skargi na zachowanie pana K. i w każdym z tych przypadków powód natychmiast zareagował, a pan K. zmienił swoje zachowanie. Mimo poddania analizie całości posiadanego przez powoda sprzętu elektronicznego, pozwany zdołał przedłożyć do akt jedynie 17 wiadomości elektronicznych skierowanych do powoda na przestrzeni lat 2000-2010, o takim charakterze, że powinny wzbudzić jego wątpliwości. Zważywszy na ilość tych wiadomości w stosunku do dziennej liczby otrzymywanych przez powoda wiadomości elektronicznych była to liczba marginalna.

W ocenie Sądu Rejonowego ta okoliczność w połączeniu z brakiem skarg na stosunki panujące w departamencie przemawia przeciwko tezie, że powód miał świadomość relacji panujących w podległym mu zespole i je akceptował. Jak wynika z postępowania dowodowego powód nie miał obowiązku bieżącego monitorowania korespondencji mejlowej swoich pracowników ani odpowiednich do tego narzędzi, a jednocześnie pracodawca nie wprowadził nawet tak prostych i powszechnie stosowanych rozwiązań jak blokada połączeń ze stronami zawierającymi treści pornograficzne. Zmiany w tym obszarze pozwany wprowadził dopiero po zwolnieniu powoda.

Nadto, jak wskazał Sąd Rejonowy, pozwany nie wykazał, aby istniały podstawy do przypisania powodowi odpowiedzialność za atmosferę i zachowania pracowników w podległym mu departamencie. Bez wątplenia szczególna atmosfera panująca w całym zespole pracowników nie zasługuje na aprobatę sądu i może budzić zdumienia. Pozwany nie wykazał jednak, a nawet jak wynika z zeznań członka zarządu, nawet nie podjął w tym zakresie czynności sprawdzających, na ile zachowania w departamencie powoda były odosobnione w porównaniu z innymi departamentami. Z nagłówków wiadomości mejlowych złożonych do akt widać, że były wysłane również spoza departament powoda, a w rozsyłaniu korespondencji erotycznej brały udział także inne osoby. Jak wynika z zeznań świadka A. M. prowadząca analizę tych wiadomości firma (...) sugerowała pozwanemu objęciem sprawdzeniem także innych osób, lecz pozwany się na to nie zdecydował. Pracodawca nie badał tej okoliczności, ani nie ustalał na ile swobodny sposób bycia pracowników z zespołu powoda odstawał od zachowań pozostałych pracowników w zakładzie pracy, a jest to okoliczność mająca znaczenie, szczególności w świetle twierdzeń powoda i części świadków, co do wiedzy i akceptacji przez zarząd wysyłania korespondencji o charakterze erotycznym. Fakt zwolnienia powoda zanim powstał raport z analizy zabezpieczonego sprzętu oraz niezbadanie przez pracodawcę jak w tym kontekście wyglądały inne departamenty stawia pod znakiem zapytania prawdziwość wskazanej przyczyny wypowiedzenia.

Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca nie wykazał prawdziwości pierwszej przyczyny i nie może ona stanowić podstawy do utraty zaufania wobec powoda.

Postępowanie dowodowe, zdaniem Sądu Rejonowego, nie potwierdziło także, aby druga ze wskazanych przyczyn była prawdziwa. Pozwany nie wykazał bowiem, aby wykupienie przez powoda urządzenia B. w trakcie trwającego postępowania wyjaśniającego związane było z jakimkolwiek utrudnieniem tego postępowania. Mimo wykupienia, urządzenie to przez cały czas znajdowało się w dyspozycji pracodawcy i zostało poddane analizie razem z pozostałym sprzętem elektronicznym. Z materiału dowodowego nie wynika, aby powód w jakikolwiek sposób utrudniał prowadzenie postępowania wyjaśniającego, odmawiał w nim udziału czy współpracy z firmą (...). Nietrafione pozostają także zarzuty pracodawcy w obszarze treści pisma powoda z 17 sierpnia 2010 r., kierowanego do prezesa zarządu K. H., które pozwany ocenił jako nieuzasadnione formułowanie zarzutów mobbingu. Nie może stanowić podstawy utraty zaufania fakt wystąpienia przez powoda z pismem, nawet gdyby uznać, że ton tego pisma był zbyt ostry, w szczególności w okolicznościach, w jakich to pismo powstało. Nie był sporny między stronami przebieg spotkania z 16 sierpnia 2010 r. Zarówno powód jak i świadkowie K., K. i D. zeznali, że przebiegało ono dla nich w atmosferze zastraszenia, że byli zaskoczeni całą sytuacją, że nie znali osób biorących w tym spotkaniu udziału, ani nie zostały im one przedstawione. Dodatkowo znaczenie dla powoda i pozostałych pracowników miał fakt, że całe zajście odbywało się z udziałem ochrony, która odeskortowała pracowników na ich miejsca pracy, gdzie nastąpiło zabezpieczenie sprzętu elektronicznego, jak również towarzyszyła im do miejsca zamieszkania po brakujący sprzęt komputerowy. W takich okolicznościach w ocenie Sądu pismo powoda nie może stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Podkreślić należy, że zachowanie pracodawcy wobec powoda zostało ocenione przez ogół pracowników jako niestandardowe i kontrowersyjne. Niezależnie zatem od oceny, czy zarzuty prezentowane przez powoda w piśmie z 17 sierpnia 2010 r. były uzasadnione czy nie, fakt wystąpienia z takim pismem znajduje usprawiedliwienie w okolicznościach sprawy i nie może stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę powodem za nieuzasadnioną, a wskazywane przyczyny za nieprawdziwe.

Jednocześnie na mocy art. 45 § 2 k.p., Sąd Rejonowy uznał, że w niniejszej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za uznaniem żądania przywrócenia powoda do pracy za niecelowe, z tego też powodu zasądził na

rzecz powoda odszkodowanie, oddalając jego roszczenie o przywrócenie do pracy. Przeciwno przywróceniu powoda do pracy przemawiają bowiem okoliczności ujawnione w toku postępowania. Co prawda, pozwany nie wykazał, że przyczyna wypowiedzenia w takim zakresie jak została ona przez pozwanego zredagowana, jest prawdziwa, natomiast niewątpliwym jest, że w departamencie powoda od wielu lat panowała atmosfery nadmiernej swobody, mocno odbiegająca od zasad korporacyjnych. Nie ma znaczenia przy tym, czy panujące w zespole relacje odpowiadały pracownikom. Trudno pochwalić fakt wykorzystywania przez pracowników czasu pracy i mienia służbowego na prowadzenie tego rodzaju korespondencji, jak została ujawniona w toku postępowania. Powód jako dyrektor tego departamentu i jedna z osób ze ścisłego kierownictwa spółki cieszył się dużym zaufaniem pozwanego. Wiązał się z tym zakres określonych obowiązków i odpowiedzialności powoda. Fakt zajmowania stanowiska kierowniczego nakładał na powoda większe obowiązki i większe oczekiwania pracodawcy, a zachowanie takiego pracownika oceniane są przez pryzmat większej staranności. Pracownikom na stanowiskach kierowniczych stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Od dobrej bowiem organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej roboty i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów.

Nie ulega wątpliwości, że pozwany z racji pozycji powoda miał prawo oczekiwać od niego sprawowania właściwego nadzoru nad pracą podległych pracowników, w tym także nad relacjami panującymi w zespole, oraz sposobem wykorzystywania przez pracowników czasu pracy i mienia służbowego. W świetle materiału dowodowego budzi wątpliwości czy nadzór powoda był należyty. Co prawda, pozwana nie wykazała, aby powód miał wiedzę o zachowaniach swoich pracowników, jednak w ocenie Sądu, z racji zajmowanego stanowiska powód powinien był o nich wiedzieć. Na podkreślenie zasługuje fakt, że powodowi znana była sprawa pani O.-O. oraz ujawnionych w toku tamtego postępowania materiałów wysyłanych przez pana K. i K., W wyniku tamtej sprawy powód przeprowadził rozmowy z tymi pracownikami wskazując im niestosowność ich zachowania. Nigdy jednak później, jak sam przyznał, nie sprawdził, czy pracownicy ci dostosowali się do przekazanego im polecenia i zmienili swoje zachowanie w tym względzie. Powód nie zlecił kontroli wiadomości mejlowych tych osób, ani nawet ponownie nie zapytał czy jego polecenie jest respektowane. Mając świadomość rodzaju zarzutów pani O.-O. i ujawnionych materiałów, powód nie zadbał, aby podobna sytuacja więcej się nie powtórzyła. Sprawa pani O.-O. powinna być zarówno dla pracodawcy, jak i powoda jako dyrektora departamentu sygnałem, że relacje w tym departamencie odbiegają od ogólnie przyjętych i że były podstawy, by przyjrzeć się bliżej korespondencji wysłanej zarówno przez pana K. jak i K., jak również ich relacjom ze współpracownikami. Mimo to powód tego nie dopilnował. Fakt zaangażowania panów K. i K. w aktywności pozazawodowe na terenie zakładu pracy niewątpliwie nie był w interesie pracodawcy, z uwagi na potencjalny wpływ na efektywność pracy pracowników całego departamentu jak również ryzyko ewentualnych sporów sądowych.

Okoliczność ta powoduje, że istnieją wątpliwości, czy powód daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków na tak odpowiedzialnym stanowisku i przemawia przeciwko przywróceniu powoda do pracy.

Z tego powodu, Sąd Rejonowy oddalił roszczenie o przywrócenie do pracy uznając to za niecelowe i zasądził na rzecz powoda odszkodowanie. Wysokość odszkodowania została ustalona na kwotę 134.728,26 zł stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia ustalonego zgodnie z treścią art. 47 kp.

Rozstrzygając o kosztach procesu, Sąd Rejonowy kierował się podstawową zasadą ujętą w treści art. 98 k.p.c, jaką jest zasada odpowiedzialności za wynik postępowania. Mając na uwadze fakt, że pozwany przegrał postępowanie w całości, Sąd Rejonowy obciążył go kosztami procesu, na które składa się wysokość uiszczonej przez powoda opłaty od pozwu (21.000,00 zł) oraz koszty zastępstwa procesowego (60,00 zł).

5. apelacja

Powód D. C. (1) zaskarżył w całości powyższy wyrok zarzucając:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art 45 § 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 k.p. przez odmowę przywrócenia do pracy wobec błędnego uznania jego za niecelowe z uwagi na to iż w stosunku do powoda istnieją wątpliwości, czy daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków na tak odpowiedzialnym stanowisku gdy w świetle dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych powód był wysoko ocenianym pracownikiem, nie miał narzędzi stworzonych przez pracodawcę do kontroli pracowników, takie narzędzia i regulacje stworzono do dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę, a zatem w wyniku przywrócenia do pracy powód dawał pełną gwarancję wykonania obowiązków pracowniczych. W szczególności iż wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia dotyczące naruszenia obowiązków pracowniczych przez Powoda zostały uznane przez Sąd I instancji za nieuzasadnione i nieprawdziwe.

2) naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. sprowadzająca się do dokonania sprzecznych ustaleń faktycznych w związku z ustaleniem, iż

a) „w departamencie powoda od wielu lat panowała atmosfera nadmiernej swobody, mocno odbiegająca od zasad korporacyjnych" gdy w innym miejscu sąd stwierdził iż zjawisko to miało charakter powszechny nie odnosząc jego wyłącznie do departamentu powód;

b) „powszechność wytworzonego przez pracowników stylu zachowań, jak również ich wewnętrzna, pracownicza ocena jako typowych i nieszkodliwych, skutkowałą brakiem jakichkolwiek negatywnej reakcji na taką atmosferę, zarówno ze strony samych współpracowników jak również ich przełożonych" gdy na str. 4 i 5 uzasadnienia sąd przyznał iż powód przeprowadzał rozmowy dyscyplinujące

c) „Fakt zajmowania stanowiska kierowniczego nakładał na powoda większe obowiązki i większe oczekiwania pracodawcy, a zachowanie takiego pracownika oceniane są przez pryzmat większej staranności. (...) Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej roboty i właściwej postawy", „pозwana nie wykazała, aby powód miał wiedzę o zachowaniach swoich pracowników, jednak w ocenie Sądu, z racji zajmowanego stanowiska powód powinien był o nich wiedzieć" gdy z drugiej strony Sąd ustalił iż powód w okresie zatrudnienia nie posiadał żadnych narzędzi kontroli wiadomości elektronicznych swoich współpracowników, ani też blokady takich informacji lub określonych stron internetowych a pracodawca cenił sobie i dbał o ochronę przepływu informacji oraz tajemnicy korespondencji. Ponadto powód nie wchodził w skład organów pozwanej spółki i nie miał możliwości wydawania regulacji obejmujących podległych mu pracowników jak regulaminy czy kodeks etyki.

d) „uznanie przywrócenia powoda za niecelowe" w sytuacji gdy na podstawie prawomocnego wyroku sądu pracy w sprawie o tożsamym stanie faktycznym toczącej się przed tutejszym sądem pod sygn. akt VII P 1461/10 dotyczącej jednego z współpracowników zatrudnionych w departamencie powoda (dot. D. D. (1)) zwolnionego z pracy na podstawie podobnych przyczyn wypowiedzenia przywrócono go do pracy. Sąd uzasadniony jest wniosek o dołączenie do akt niniejszej sprawy wyroków z uzasadnieniem Sądu I i II instancji w w/w sprawie na etapie postępowania apelacyjnego.

e) powód „Nigdy jednak później, jak sam przyznał, nie sprawdził, czy pracownicy ci dostosowali się do przekazanego im polecenia i zmienili swoje zachowanie w tym względzie. Powód nie zlecił kontroli wiadomości mailowych tych osób, ani nawet ponownie nie zapytał czyjego polecenie jest respektowane." gdyż z zebranego w sprawie materiału dowodowego a w szczególności przesłuchania powoda w charakterze strony nie wynika, aby powód nie miał wiedzy czy jego rozmowy dyscyplinujące nie odniosły zamierzonego skutku. Ponadto powód jak to wskazał Sąd Rejonowy nie miał żadnych narzędzi do kontroli pracowników w tym zakresie. Sąd Rejonowy w tym zakresie pominął również szczegółowe stanowisko strony powodowej wraz z przywołanym materiałem dowodowym w końcowym załączniku do rozprawy, gdzie wykazano iż powód przestrzegał dyscypliny pracy i był w tym zakresie osobą wymagającą.

f) przez pominięcie zeznań świadka K. T. na okoliczność oceny pracy powoda w kontekście jego możliwości przywrócenia do pracy.

3) naruszenie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust. 2 w zw. z § 3 ust 1 w zw. z § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r., w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu przez zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości stawki minimalnej gdy z uwagi na zawilość sprawy, długość postępowania uzasadnione były żądanie zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego wg stawki maksymalnej. Ponadto przy przywróceniu powoda do pracy i zasądzeniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy Sąd meriti powinien odrębnie zasądzić od pozwanego koszty zastępstwa procesowego wg stawki maksymalnej od zasądzanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 cytowanego rozporządzenia.

4) naruszenie art. 217 k.p.c. przez nieuzasadnione oddalenie wniosków dowodowych zawartych w piśmie strony powodowej z dnia 8 listopada 2012 r. wobec tego, iż ich dopuszczenie nie spowodowałyby zwłoki w rozpoznaniu sprawy.

W oparciu o powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie przywrócenia powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na poprzednich warunkach pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 47 k.p. oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg załączonych do akt sprawy faktur VAT za postępowanie przed Sądem I i II instancji lub wg norm przepisanych w wysokości sześciokrotnej stawki minimalnej. Z ostrożności procesowej w przypadku nie uwzględnienia ww. zarzutów powód zgłosił zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 477¹ § 1 k.p.c. w zw. z art 325 k.p.c przez ich nieuwzględnienie i nie zasądzenie odsetek od przyznanego odszkodowania w sytuacji gdy pozew o przywrócenie do pracy należało potraktować jako wezwanie do spełnienia świadczenia w tym świadczenia alternatywnego o odszkodowanie wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. W związku z tym z ostrożności procesowej powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 134.728,26 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty.

6. odpowiedź na apelację

Pozwany (...) S.A. w W. w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powoda jest niezasadna.

Odnosząc się do meritum sprawy Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonane przez Sąd I instancji oraz ich ocenę prawną i przyjmuje je za swoje.

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 logicznego rozumowania oraz z doświadczeniem życiowym i jako takie znalazły całościową aprobatę Sądu odwoławczego.

Za całkowicie chybiony należało uznać podniesiony przez skarżącego zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty skarżącego w tym zakresie, sprowadzają się w zasadzie do odmiennej interpretacji stanu faktycznego i jako takie nie zasługują na uwzględnienie. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez ten Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W tym kontekście wskazać należy, że wbrew twierdzeniom powoda, Sąd Rejonowy nie ustalił, aby „atmosfera nadmiernej swobody” panująca w departamencie kierowanym przez powoda, miała charakter powszechny, tzn. panowała również w innych komórkach organizacyjnych spółki. Okoliczność tej nie sposób jest wywieść z materiału dowodowego zebranego w sprawie, co zresztą w treści uzasadnienia podkreślił Sąd Rejonowy.

Ponadto Sąd odwoławczy nie podziela twierdzeń apelującego, że nie miał możliwości uzyskania informacji o zachowaniu swoich pracowników. Jak wynika z zeznań samego powoda, który wskazał, że „jeśli otworzyłem maila, a zawartość miała treść, która mogła godzić w czyjeś uczucia to przeprowadzałem z panem K. rozmowę. Raz na rok do takiej rozmowy dochodziło” (rozprawa 29 września 2011 r., przesłuchanie informacyjne powodowa – k. 465). Powód zatem wskazuje, że rozmowy dyscyplinujące z M. K. (2) miały charakter regularny. Powtarzalność tego typu rozmów prowadzi natomiast do wniosku, że M. K. (2) w rzeczywistości nie zaprzestawał wysyłania obscenicznych zdjęć, czy też mejli, a polecenia powoda w tym zakresie nie były wykonywane. Co więcej powód potwierdził, że przedmiotowe mejle również otrzymywał, a więc miał wiedzę, do kogo oprócz niego były one adresowane. Zatem powód mógł przedsięwziąć czynności zmierzających do ograniczenia lub nawet też uniemożliwienia wysyłania przedmiotowych mejli. Zwłaszcza w sytuacji gdy powód był osobą kierującą departamentem należało oczekiwać, że zwróci większą uwagę bądź podejmie czynności wobec pracowników, co do których kilkakrotnie na przestrzeni dłuższego okresu otrzymywał informacje o niestosownych wypowiedziach i przesyłanych wiadomościach poczty elektronicznej. Poprzestanie jedynie na ustnych rozmowach i upomnieniach wydaje się w tym przypadku zbyt zachowawcze oraz niedostatecznym działaniem przełożonego.

W ocenie Sądu Okręgowego bez znaczenia dla oceny sytuacji faktycznej i prawnej powoda pozostawał wyrok wydany w sprawie z powództwa D. D. (1) prowadzonej przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie o sygn. akt VII P 1461/10. Powód wskazał, że w tożsamym stanie faktycznym D. D. (1) został przywrócony do pracy. W ocenie Sądu odwoławczego stan faktyczny ustalony w niniejszej sprawie nie był jednak zbieżny ze stanem faktycznym ustalonym w sprawie D. D. (1) w zakresie okoliczności istotnych dla oceny zasadności przywrócenia pracownika do pracy. W tym aspekcie podkreślenia wymaga fakt, iż D. D. (1) oraz D. C. (1) nie zajmowali równorzędnych stanowisk pracy, a powód był przełożonym D. D. (1). D. D. (1) miał przy tym mniejsze możliwości nadzorowania pracowników, a podejmowane przez niego czynności porządkowe (upominanie bezpośrednich podwładnych i przekazywanie informacji dyrektorowi departamentu celem podjęcia działań porządkowych) były adekwatne dla zajmowanego stanowiska niższego szczebla menadżerskiego. W konsekwencji odpowiedzialności powoda za nadzorowanie pracy pracowników departamentu oraz przestrzeganie u pracodawcy zasad współzycia społecznego była większa jako szefa departamentu. Niezależnie od powyższego zauważyć należy, że wyrok w sprawie D. D. (1) w żadnym razie nie wiąże Sądu Rejonowego oraz Sądu odwoławczego w przedmiotowej sprawie, a sytuacja faktyczna i prawna D. D. (1) podlegała ocenie niezależnego i niezwisłego Sądu w odrębnym postępowaniu.

Sąd Okręgowy stwierdził również, iż bez znaczenia dla oceny zasadności przywrócenia powoda do pracy pozostają zeznania świadka K. T.. Świadek ten wskazywał bowiem, że powód był szefem wymagającym, odpowiedzialnym, rzeczowym, merytorycznym, dobrze ocenianym przez pracowników. Okoliczności te nie były jednak kwestionowane w toku postępowania. Sąd Rejonowy poczynił zresztą identyczne ustalenia. Jednak powód pomija, że przyczyną odmowy przywrócenia go do pracy była zbyt „swobodna atmosfera” panująca w departamencie przez niego nadzorowanym. Z kolei świadek był członkiem zarządu pozwanego, który nie uczestniczył w codziennej pracy departamentu powoda, a zatem jego wiedza o pracy departamentu, atmosfery w niej panującej była znikoma i w konsekwencji nieprzydatna dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Uzasadnionych podstaw, zdaniem Sądu odwoławczego, nie miał również zarzut naruszenia art. 217 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych zawartych w piśmie procesowym powoda z 8 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy na rozprawie prowadzonej 6 sierpnia 2013 r. oddalił wnioski dowodowe zawarte w piśmie procesowym powoda z 8 listopada 2012 r. Powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, nie złożył wówczas zastrzeżenia na podstawie art. 162 k.p.c., nie uprawdopodobnił on również dlaczego zastrzeżenia tego nie złożył. W konsekwencji strona powodowa utraciła prawo powołania się przed Sądem odwoławczym na uchybienie Sądu I instancji.

Zamierzonego skutku nie mógł również odnieść zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełnia bowiem warunki określone w dyspozycji wskazanego przepisu, a więc zawiera zarówno ustalenie faktów, które Sąd pierwszej instancji uznał za udowodnione, jak i wskazanie dowodów, na których się oparł, ocenę materiału dowodowego oraz wskazanie podstawy prawnej rozstrzygnięcia wraz z rozważaniami prawnymi odnośnie przyczyn wypowiedzenia, jak i niecelowości przewrócenia powoda do pracy. Uzasadnienie w pełni wyjaśnia motywy, którymi kierował się Sąd Rejonowy rozstrzygając niniejszą sprawę, a jego treść pozwala na kontrolę instancyjną.

Sąd Okręgowy nie uznał także zasadności stanowiska, iż ze względu na skomplikowany charakter sprawy należy się powodowi zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości wyższej niż stawka minimalna. O skomplikowanym charakterze sprawy nie może świadczyć liczba tomów akt sprawy. Wprawdzie akta mają osiem tomów, to jednak znaczna część ich to załącznik do pozwu, odpowiedzi na pozew (w szczególności mejle i załączniki do nich) oraz kolejnych pism procesowych. W ocenie Sądu odwoławczego nie ulega wątpliwości, iż przedmiotowa sprawa nie jest sprawą o zawiłym charakterze zarówno w kontekście przedstawionego przez stronę powodową stanu faktycznego stanowiącego podstawę żądania pozwu, jak i w kontekście przepisów prawa. Również nakład pracy pełnomocnika powoda nie odbiegał w żaden sposób od typowego nakładu pracy pełnomocników w tego rodzaju sprawach, jak będąca przedmiotem rozpoznania niniejszego Sądu.

Konstatując dotychczasowe rozważania, Sąd Okręgowy chce wskazać, że zarzuty powoda o charakterze procesowym były niezasadne.

Odnosząc się do podnoszonych w apelacji naruszeń przepisów prawa materialnego należy wskazać, 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 – jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 § 1 k.p.). Co do zasady więc sąd pracy związany jest żądaniem pracownika. W przedmiotowej sprawie powód konsekwentnie wniósł o przywrócenie do pracy. Jednak sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.). W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego – w drodze wypowiedzenia umowy – stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). (...) wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej – z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003/12/23). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225). Reasumując sięgnięcie do tej konstrukcji z uwagi na jej istotę musi mieć charakter wyjątkowy, a także uwzględniać uzasadnione interesy pracownika i pracodawcy.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego niniejszej sprawy Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego o niecelowości przywrócenia powoda do pracy w pozwanej spółce. Pojęcie niecelowości wiązać można z przypadkami, w których kontynuacja zatrudnienia nie zapewniałaby realizacji celów stosunku pracy, prowadziłaby do zakłócenia procesu pracy i miała negatywny wpływ na pozostałych członków załogi. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 10 stycznia 2003 r. (I PK 144/02, Pr.Pracy 2003, nr 12, s. 32), pojęcie niecelowości przywrócenia do pracy ma szeroki zasięg. Niecelowość przywrócenia do pracy wymaga m.in. rozważenia z punktu widzenia przyczyn rozwiązania umowy o pracę i możliwości powrotu pracownika do pracy.

W przedmiotowej sprawie niecelowość przywrócenia powoda do pracy należy stwierdzić w kilku aspektach. Przede wszystkim nie ulega wątpliwości, że obiektywnie atmosfera pracy obowiązująca w departamencie nadzorowanym przez powoda, była nazbyt swobodna. Na porządku dziennym było używanie przez pracowników wulgaryzmów, zwrotów o charakterze seksistowskim, opowiadanie obscenicznych dowcipów czy wysyłanie niestosowanych mejli (o podtekście seksualnym, a nawet pornograficznych). Wprawdzie atmosfera ta wywoływała jedynie sporadyczne skargi ze strony pracowników, to jednak Sąd Okręgowy stwierdził, że była nieprawidłowa biorąc pod uwagę obowiązki pracodawcy. Zaznaczyć należy, iż pracodawca zobowiązany jest do organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy, jak również wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 pkt 2 i 10 k.p.). Powód jako dyrektor departamentu (wyższa kadra zarządzająca) powinien z jednej strony zadbać, aby obowiązki pracodawcy we wskazanym zakresie były respektowane, z drugiej zapewnić odpowiednie warunki dla wykonywania obowiązków pracowniczych. Sytuacja panująca w departamencie obiektywnie naruszała zasady poszanowania godności innych osób (stąd skargi A. S. (1) oraz A. S. (2)), a zachowania niektórych pracowników (M. K. (2) i Z. K.) przekraczały granice obyczajowości i dobrego wychowania. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że nie sprzyjało to również prawidłowemu wykonywaniu przez pracowników obowiązków służbowych, niezależnie od merytorycznej oceny powoda jako przełożonego oraz zadowolenia pracowników z nieformalnej atmosfery panującej w departamencie.

Ponadto powód chociaż nie miał bezpośredniej wiedzy o treści wszystkich mejli wysyłanych pozostałym pracownikom departamentu przez M. K. (2) oraz Z. K., to jednak przy zachowaniu minimalnej staranności mógł się o nich z łatwością dowiedzieć. Nie można pominąć przy tym, że powód jako dyrektor departamentu, był kilkakrotnie informowany przez pracownice o zachowaniach i treści korespondencji poczty elektronicznej przesyłanej przez M. K. (2) i Z. K.. Ponadto wiedzę o sytuacji w departamencie posiadał z racji zaangażowania w postępowania sądowe z powództwa J. O. i K. S. (2). W konsekwencji, wobec powracających i powtarzających się sytuacji niestosownego zachowania, należało spodziewać się większej staranności i chociażby sporadycznej kontroli czy tego typu zdarzenia nie mają ponownie miejsca. Zachowanie powoda należy traktować jako uchybienia w zakresie nadzoru nad podległymi pracownikami, co z racji zajmowanego stanowiska należy oceniać jako niecelowe dla przywrócenia do pracy.

Zaznaczyć także należy, że sam powód wskazywał, iż raz w roku odbywał rozmowę z M. K. (2) w przedmiocie jego niestosowanego zachowania, w tym również w przedmiocie wysyłanych przez niego mejli. Powód poprzestawał jedynie na udzieleniu pracownikowi ustnego upomnienia, co wydaje się niewystarczające skoro sytuacja w istocie powtarzała się i była ponownie przedstawiana powodowi. Powód nie weryfikował czy M. K. (2) faktycznie zaprzestał niestosownego zachowania, co stanowi zasadny zarzut wobec powoda jako menadżera wyższego kadry zarządzającej. W tym kontekście powód powinien zainteresować się również w jaki sposób przedmiotowe mejle odbierają inni pracownicy zespołu, nie tylko ci, którzy zgłosili skargi oraz czy zachowania takie mają charakter jednostkowy czy też są normą w zarządzanym zespole.

Konstatując, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy trafnie uznał, że przywrócenie powoda do pracy pozostaje niecelowe. Nikt oczywiście nie kwestionuje wiedzy, doświadczenia czy umiejętności zawodowych powoda, które były wysoko cenione w spółce. Nie może dziwić jednak fakt, że pracodawca nie zamierzał tolerować zachowania pracowników, które obiektywnie było naganne, naruszające dobre obyczaje i godność osobistą innych osób, i jako takie są niedopuszczalne w zespole pracowniczym. Zdumiewające jest, że w ciągu ponad dziesięcioletniej pracy powód

nie był świadomy w jaki sposób pracownicy odnoszą się do siebie oraz jakiego rodzaju wiadomości do siebie wysyłają. Świadczy to, zdaniem Sądu, o znikomym nadzorze nad pracownikami. Dodatkowo potwierdza to zachowanie M. K. (2), który kilkakrotnie odbywał rozmowę dyscyplinującą z powodem, a mimo to jego zachowanie się zmieniało. Z kolei powód pozostawał w błędnym przekonaniu, że taka rozmowa jest wystarczająca i nie kontrolował, czy odniosła ona zamierzony skutek.

Nieuzasadniony okazał się również zarzut w zakresie nie przyznania od pozwanego na rzecz powoda odsetek od odszkodowania zasądzonego na jego rzecz. Jeżeli pracownik domagał się w pozwie i w toku procesu jedynie przywrócenia do pracy, a sąd pracy zamiast uwzględnienia tego żądania zasądził na jego rzecz odszkodowanie, wówczas odsetki za opóźnienie w jego wypłacie mogą być zasądzone dopiero od wydania orzeczenia sądu w przedmiocie odszkodowania. Jeżeli jednak pracownik od początku procesu (już w pozwie) domagał się jedynie odszkodowania, to istnieją podstawy do zasądzenia odsetek od chwili wezwania pozwanego pracodawcy do spełnienia tego świadczenia (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co następuje przez doręczenie mu odpisu pozwu, ewentualnie zgłoszenie roszczenia o odszkodowanie na rozprawie w jego obecności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, Legalis). Podzielając powyższe stanowisko Sąd Okręgowy chce zauważyć, że powód w toku postępowania pierwszoinstancyjnego wnosił konsekwentnie o przywrócenie do pracy. Nie wystąpił z roszczeniem alternatywnym w postaci zasądzenia odszkodowania i nie domagał się odsetek w przypadku uwzględnienia tego typu roszczenia. Wobec powyższego brak było jakiegokolwiek podstawy do zasądzenia przez Sąd Rejonowy z urzędu odsetek ustawowych od odszkodowania.

8. koszty sądowe

Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym mając na względzie zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 i § 3 k.p.c.). Na koszty procesu strony pozwanej składały się koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego została ustalona na podstawie przepisów § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.) w kwocie 180,00 zł.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda D. C. (1), uznając ją za bezzasadną.

Dorota Czyżewska Sylwia Kulma Grzegorz Kochan