

Sygn. akt XXI Pa 521/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSO Bożena Rzewuska	
Sędziowie: SO Ewa Wronka SO Monika Sawa (spr.)	
Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Skonieczna	

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 listopada 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. S. (1)

przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 30 maja 2017 roku sygn. akt VIII P 150/16

1. oddala apelację;
2. znosi między stronami koszty zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 521/17

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 lutego 2016 r. przeciwko Agencji (...), powódka A. S. (1) wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 37.500 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty. W uzasadnieniu powódka zaprzeczyła prawdziwości przyczyn wypowiedzenia, twierdząc, że prawidłowo wykonywała swoje obowiązki.

W odpowiedzi na pozew pozwana Agencja (...) w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwana podniosła, że przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę.

Ponadto, pozwem z dnia 25 maja 2016 r. przeciwko Agencji (...), powódka A. S. (1) wniosła o zasądzenie kwoty 7.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu powódka zakwestionowała wagę przyczyny wskazanej jako podstawa rozwiązania umowy o pracę w zastosowanym trybie, wskazując, że wskazana przyczyna

stanowi wyraz ograniczenia wolności wypowiedzi powódki. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VIII P 359/16 a następnie została połączona do wspólnego rozpoznania ze sprawą niniejszą.

W odpowiedzi na pozew z dnia 25 maja 2016 r. pozwana Agencja (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazała, że powódka świadomie wypowiadała się w mediach w sposób szkodzący wizerunkowi pozwanej.

Ostatecznie powódka domagała się z tytułu obydwu roszczeń zasądzenia kwoty 37.500 zł z tytułu odszkodowania. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 30 maja 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej Agencji (...) w W. na rzecz powódki A. S. (1) kwotę 37.500 złotych z odsetkami ustawowymi od dnia 25 marca 2016 roku aż do dnia zapłaty oraz kwotę 720 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, oddalił powództwo z pozostałym zakresie. Wyrokowi w pkt. I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12.665,74 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. S. (1) była zatrudniona w Agencji (...) (poprzednio Agencji (...)) od dnia 1 maja 1995 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 30 listopada 1996 r.

Do obowiązków A. S. (1) należało m.in. sprawowanie nadzoru właścicielskiego w zakresie hodowli koni nad spółkami:

- a) (...) Sp. z o.o.
- b) (...) Sp. z o.o.
- c) (...) Sp. z o.o.
- d) (...) Sp. z o.o.
- e) (...) Sp. z o.o.
- f) (...) Sp. z o.o.
- g) (...) Sp. z o.o.
- h) (...) Sp. z o.o.
- i) (...) Sp. z o.o.
- j) (...) Sp. z o.o.
- k) (...)
- l) (...).

Nadzór właścicielski miał być sprawowany poprzez:

- stały nadzór nad działalnością spółek w zakresie hodowli koni,
- gromadzenie i archiwizowanie dokumentów źródłowych z zakresu hodowli koni i sprawozdań hodowlanych,
- formułowanie wniosków z realizacji przez spółki zadań hodowlanych i przygotowywanie zaleceń do dalszej pracy hodowlanej

Ponadto, do obowiązków A. S. (1) należała współpraca z (...) Związkiem (...) oraz sprawowanie nadzoru bezpośredniego nad spółkami:

- a) (...) Sp. z o.o.
- b) (...) Sp. z o.o.
- c) (...) Sp. z o.o.
- d) (...) Sp. z o.

Nadzór bezpośredni miał być sprawowany poprzez:

- stały nadzór nad działalnością spółek,
- wykonywanie funkcji kontrolnych w spółkach z upoważnienia wspólnika (udział w kontrolach doraźnych, planowych),
- gromadzenie dokumentów źródłowych (wytworzonych i otrzymanych) oraz sprawozdań finansowych będących podstawą do podejmowania uchwał przez Zgromadzenie Wspólników,
- prowadzenie bieżącej korespondencji ze spółkami w sprawach wynikających ze sprawowanego nadzoru,
- przygotowywanie projektów uchwał Zgromadzenia Wspólników oraz decyzji Dyrektora Zespołu,
- kontrolę realizacji uchwał Wspólnika spółki,
- opiniowanie biznesplanów, sprawozdań, zamierzeń inwestycyjnych i finansowych spółki,
- ocena sprawozdań Zarządów z działalności rocznej spółek i obsługa Zgromadzeń Wspólników
- ocena wniosków Zarządu dotyczących podziału zysku lub pokrycia straty

Spółki, nad którymi A. S. (1) pełniła nadzór bezpośredni, stanowią jednoosobowe spółki Agencji (...). Spółki prowadziły działalność w oparciu o przepisy kodeksu spółek handlowych, posiadały zarządy. Dokumentacja dotycząca prowadzonej działalności, w tym również w zakresie zawieranych umów była przechowywana w siedzibach spółek. Poszczególne spółki prowadzą własną politykę kadrową, dokumentacja w tym zakresie nie przechodzi przez komórkę kadrową pozwanej.

W spółkach prowadzących stadniny koni nie było praktyki ubezpieczania koni. Decydowały o tym wysokie koszty ubezpieczenia. Konie były ubezpieczane wyłącznie kiedy uczestniczyły w zawodach lub pokazach. Również w przypadku licytacji, konie były ubezpieczone od chwili przybicia do momentu odebrania przez nowego właściciela. Problem z ubezpieczaniem koni nie został do chwili obecnej rozwiązany z uwagi na wysokość stawek .

W spółkach prowadzących stadniny koni istniała praktyka wdzierżawiania koni. Głównym jej celem była wymiana materiału genetycznego, promocja polskich stadnin. Dzierżawy stanowiły także źródło dochodu. Stroną umowy dzierżawy była spółka prowadząca stadninę. Powódka opiniowała telefonicznie zasadność poszczególnych dzierżaw.

Zespół Nadzoru Właścicielskiego pozwanej realizował kontrole w spółkach (...) w oparciu o roczny plan kontroli na podstawie Regulaminu kontroli przeprowadzanych w spółkach (...), przez zespół nadzoru właścicielskiego, w ramach sprawowania nadzoru bezpośredniego. Istniała praktyka, że osoba bezpośrednio nadzorująca daną spółkę, nie uczestniczyła w zespole przeprowadzającym kontrolę.

Powódka w zakresie nadzorowanych przez siebie spółek przygotowywała dokumentację na potrzeby zgromadzenia wspólników. Szczegółowe opinie wykonywały poszczególne komórki organizacyjne pozwanej. Funkcję zgromadzenia wspólników pełnił dyrektor ZNW, który nie miał zastrzeżeń do pracy powódki.

Od 28 grudnia 2015 roku Dyrektorem Nadzoru Właścicielskiego w Biurze Prezesa pozwanej został A. S. (2). Na podstawie ustaleń wewnętrznego postępowania, A. S. doszedł do przekonania, że w zakresie stadnin nadzorowanych przez Agencję, w tym nadzorowanych bezpośrednio przez powódkę, istniała praktyka zatrudniania pracowników stadnin dodatkowo w oparciu o umowy cywilnoprawne i umowy o pracę, do zadań które pokrywały się z ich zakresami czynności, co kwalifikował jako niegospodarność. A. S. uważał, że powódka powinna wiedzieć o tej praktyce i poinformować go o tym. A. S. miał zastrzeżenia do zasadności wydzierżawienia klaczy (...) na rzecz podmiotu zagranicznego oraz częstotliwości pobierania zarodków, wynikającej z umowy. Uważał, że materiał genetyczny o takiej wartości nie powinien być przedmiotem umowy dzierżawy. Klacz (...) należała do najcenniejszych koni, posiadała tytuły championa. A. S. uważał, że powódka winna konsultować tego typu umowy z przełożonymi.

A. S. miał zastrzeżenia co do nieubezpieczenia klaczy (...). Uważał że powódka jako osoba nadzorująca stadninę, powinna poinformować że istnieje taka klacz i powinna zostać ubezpieczona. A. S. miała zastrzeżenia do powódki, że nie otrzymał informacji, że ta klacz padła. Ponadto miał zastrzeżenia w zakresie windykacji należności przez spółkę (...).

Pismem z dnia 19 lutego 2016 roku pracodawca rozwiązał z A. S. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazując:

- naruszenie zasady gospodarności budżetowej w (...) spółce z o.o. poprzez zawarcie dodatkowych umów o pracę,
- wydzierżawienie bez zgody pracodawcy, w dniu 16 września 2013 r. klaczy o nazwie (...) firmie (...),
- niezawarcie umowy ubezpieczenia na klacz (...), narażające spółkę na stratę 3 mln euro,
- brak nadzoru nad spółką (...), skutkujący dublowaniem stanowisk, przerostem kadrowym, opóźnieniami w windykacji należności oraz bezskutecznością windykacji, zawieraniem dodatkowych umów zleceń na ten sam rodzaj prac wykonywanych przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

W dniu 12 kwietnia 2016 r. na stronie portalu (...) ukazał się artykuł, w którym powołano się na wypowiedź A. S. (1). W artykule wskazano, że A. S. (1) określiła działania stadnin w J. P. i M. jako „antypromocję” i „nienajlepszy ruch z punktu widzenia marketingowego”. Powódka również udzieliła wywiadu telewizji (...), w ramach programu w którym przedstawiono problem zbliżającej się aukcji (...), w kontekście opieszałości przygotowań do aukcji, wskazała na fakt, iż wielu klientów już zapowiedziało, że na aukcję nie przyjedzie. Reportaż wskazywał na opóźnienia i opieszałość w działaniach pozwanej, nawiązywał do przypadków padnięć w ramach stadnin nadzorowanych przez Agencję (k. 264).

W dniu 29 kwietnia 2016 r. w portalu (...), ukazał się artykuł, w którym powołano fragmenty wypowiedzi A. S. (1), występującej jako prezes (...) Związku (...). Wypowiedź ta została nadana w telewizji (...). Powódka odpowiadała, na pytania odnośnie zmian kadrowych prowadzonych przez pozwaną w kontekście planowanej aukcji koni (...). Powódka sceptycznie wypowiadała się na temat zmiany organizatora aukcji (...), podnosząc, że sprawna organizacja jest możliwa „wśród ludzi, którzy się ze sobą dotarli”, jednak „wymaga to czasu, a to jest trochę operacja na żywym organizmie, bo aukcja już za niecałe 3 miesiące”. Ponadto, podkreśliła istotę tego wydarzenia dla przyszłości polskich stadnin, dodając, że „jeżeli ta aukcja się nie odbędzie, to nie będzie z czego dalej żyć”, „jest to być albo nie być stadnin”.

Pismem z dnia 12 maja 2016 r. pracodawca oświadczył, że cofa oświadczenie wyrażone w piśmie z dnia 19 lutego 2016 r. i jednocześnie rozwiązuje z A. S. (1) umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Pracodawca podniósł, że od dnia otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 19 lutego 2016 r. A. S. (1) wielokrotnie wypowiadała się publicznie w sprawach związanych z działalnością Agencji (...). Wszystkie te wypowiedzi miały mieć charakter krytyki decyzji podejmowanych przez władze (...), dotyczących

odwołania prezesów stadnin w J. P. i M.. Dodatkowo zaczęły pojawiać się informacje medialne, w których A. S. (1) miała podawać szerokiej krytyce liczne działania (...), jak i samych stadnin. Wystąpiła w nich jako były pracownik (...), jak i prezes (...) Związku (...). Pracodawca przytoczył wypowiedź A. S. (1) dla (...), opublikowaną w dniu 12 kwietnia 2016 r., pt. „(...)”. Ponadto, pracodawca wskazał wypowiedź dla stacji (...) w dniu 29 kwietnia 2016 r. jako przekroczenie wszelkich granic, kiedy występując jako prezes (...) Związku (...) miała poddać w wątpliwość zdolność (...) i stadnin do prawidłowego przeprowadzenia tegorocznej aukcji koni (...). W swojej wypowiedzi miała podważać kompetencje potencjalnego, innego niż firma (...), organizatora tej imprezy, wskazywała wielokrotnie, że tylko ludzie dotychczas zaangażowani od 15 lat w organizację tej imprezy dadzą gwarancję, że zostanie ona zorganizowana na odpowiednim poziomie. Pracodawca twierdził, że wypowiedź nawiązywała do faktu, że jakoby z powodu braku współdziałania przy organizacji tegorocznej imprezy z firmą (...) wypowiedziała umowę o współpracy. Pracodawca wskazał, że udzielając medialnej wypowiedzi przedstawiającej pracodawcę i podmioty od niego zależne w złym świetle, wzbudzając u widzów programu przekonanie, że źle dzieje się w stadninach, a przeprowadzenie tegorocznych Dni Konia (...) i Aukcji (...) jest poważnie zagrożone, naruszyła dobre imię i wizerunek pracodawcy, jakim jest Agencja (...). W wypowiedzi tej, z winy umyślnej, A. S. (1) miała naruszyć podstawowy obowiązek pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy – pracodawcy. W ramach tego pojęcia pracodawca rozumiał zwłaszcza obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy opisany w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., z którego ma wynikać szczególna zasada lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika (niezależnie od zajmowanego stanowiska) od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Powinność ta dotyczy każdego pracownika przy wykonywaniu uprawnień i obowiązków mających swe źródło zarówno w stosunku pracy, jak i poza tym stosunkiem. Pracodawca twierdził, że swoimi wypowiedziami A. S. (1) włączyła się w spór dotyczący realizacji jednej z najważniejszych imprez medialnych związanych z działalnością swojego pracodawcy, stając jednoznacznie po stronie jego przeciwników, a jej działania miały nosić charakter intencjonalny, co uzasadnia wniosek, że naruszenie nią podstawowych obowiązków pracownika zostało dokonane z winy umyślnej.

Wynagrodzenie A. S. (1) liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 12.665,74 zł miesięcznie.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o ww. materiał dowodowy w postaci dokumentów oraz kopii dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, których wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu, nie była ponadto kwestionowana przez strony, w oparciu o publikacje złożone do akta sprawy, w tym nagania telewizyjne a ponadto w oparciu o zeznania przesłuchanych w toku postępowania dowodowego świadków oraz stron.

Odnosząc się do zeznań świadka A. S. (2), Sąd wskazał, że zeznania te w zakresie faktów istotnych z punktu widzenia potrzeb rozstrzygnięcia były spójne, logiczne, świadek w sposób rzeczowy, przedstawił istotę zarzutów kierowanych do powódki. Sąd podkreślił, że zeznania te w dużej mierze opierają się na ocenach (co do zasadności zawieranych umów, dodatkowego zatrudnienia) i w tym zakresie nie mogły stanowić podstawy bezpośrednich ustaleń faktycznych. Odnosząc się do zeznań świadka Z. M. wskazał, że korespondują z zeznaniami stron oraz świadka A. S. w zakresie okoliczności i wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, własnej polityki kadrowej prowadzonej przez poszczególne spółki objęte nadzorem przez pozwaną, niemniej w zakresie kwestii leżących u podstaw rozwiązania umowy o pracę świadek nie posiadała żadnych informacji, które mogłyby stanowić przedmiot ustaleń faktycznych.

Zeznania świadka W. S., zasługują w ocenie Sądu na wiarę, w zakresie w jakim dotyczą kwestii wypowiedzi medialnych powódki, gdyż znajdują potwierdzenie w nagraniach i publikacjach złożonych do akt sprawy, z kolei odnośnie zeznań A. K. (1) Sąd wskazał, że świadek nie miała wiedzy w zakresie przyczyn leżących u podstaw wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę z powódką, w kwestiach dotyczących objęcia koni ubezpieczeniem świadek przedstawiła spekulacje, sprzeczne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego brak było podstaw, aby zakwestionować wiarygodność zeznań G. M. (1), byłego dyrektora Zespołu Nadzoru Właścicielskiego pozwanej, na okoliczność funkcjonowania ZNW, praktyki w zakresie

wydzierżawiania koni, praktyki co do nieubezpieczania koni, sposobów prowadzenia kontroli w spółkach prowadzących stadniny, gdyż zeznania te korespondują z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W zakresie faktów istotnych dla potrzeb rozstrzygnięcia, pomijając przedstawione sądowi oceny, Sąd uznał za wiarygodne również zeznania przesłuchanych w charakterze strony: A. S. (1) oraz W. H..

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w zakresie dochodzonego roszczenia o odszkodowanie było uzasadnione.

Sąd wskazał, że przedmiotem oceny było roszczenie powódki o odszkodowanie, dochodzone w ramach odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego w trakcie okresu wypowiedzenia.

Sąd zważył, że analiza materiału dowodowego oraz oświadczeń stron w toku procesu przed Sądem Rejonowym wyklucza możliwość, uznania iż pozwana skutecznie dokonała cofnięcia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, z braku koniecznej w tej mierze zgody powódki (art. 61 § 1 k.c.).

Odnosząc się do oceny oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem Sąd wskazał, że zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę może zostać rozwiązana przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Stosownie zaś do § 4 tego art. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, prawdziwa, rzeczywista i stanowić dostateczne uzasadnienie dla ww. decyzji. Konstrukcja ta ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności rozwiązania umowy o pracę i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania rozwiązania umowy o pracę w postępowaniu sądowym. Z kolei, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 grudnia 2001r. ( I PKN 715/2000 ) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu (por. wyrok SN z dnia 4 listopada 2008 r. II PK 82/2008, LexPolonica nr 1960545).

Sąd wskazał, że w niniejszej sprawie doszło do rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a następnie w trakcie biegu okresu wypowiedzenia do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego postępowanie dowodowe nie doprowadziło do wykazania prawdziwości przyczyn wskazanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę. Zgodnie z przepisem art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. To na pracodawcy ciążyło wykazanie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, a na pracowniku wykazanie braku zasadności dokonanego wypowiedzenia (zob. wyrok SN z dnia 1970.11.13, sygn. akt III PRN 91/70, LEX nr 14095), gdyż to pracodawca z tych faktów wywodzi skutki prawne (por. wyrok SN z 1996.12.17, sygn. akt I CKU 45/96, opublikowane w OSNC 1997/6-7/76 ).

Pozwany jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazał:

- naruszenie zasady gospodarności budżetowej w (...) spółce z o.o. poprzez zawarcie dodatkowych umów o pracę,

- wydzierżawienie bez zgody pracodawcy, w dniu 16 września 2013 r. klaczy o nazwie (...) firmie (...),
- niezawarcie umowy ubezpieczenia na klacz (...), narażające spółkę na stratę 3 mln euro,
- brak nadzoru nad spółką (...), skutkujący dublowaniem stanowisk, przerostem kadrowym, opóźnieniami w windykacji należności oraz bezskutecznością windykacji, zawieraniem dodatkowych umów zleceń na ten sam rodzaj prac wykonywanych przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego nie sposób odnieść przedmiotowych zarzutów do powódki wykonującej obowiązki Głównego Specjalisty w Zespole (...) pozwanej. Sąd zauważył, że jak wynika z poczynionych w toku postępowania ustaleń faktycznych powódka sprawowała bezpośredni nadzór nad spółkami co do których przedstawiono zarzuty. W toku działalności pozwanej Zespół Nadzoru Właścicielskiego prowadził kontrole, przy czym w zakresie rocznych planowych kontroli, kontrole odnośnie spółek nadzorowanych przez powódkę były prowadzone bez jej udziału. Nie pojawiały się zastrzeżenia do pracy powódki, a poszczególne komórki pozwanego analizowały sprawozdania spółek prowadzących stadniny na potrzeby walnego zgromadzenia wspólników i co za tym idzie w oparciu o przepisy prawa spółek handlowych na potrzeby absolutorium dla zarządów. Sprawy spółki prowadzi zarząd (art. 201 k.s.h.).

Sąd Rejonowy wskazał następnie, że pozwany w toku postępowania przedstawił zestawienie sugerujące na dublowanie się zatrudnienia w spółkach, niemniej nie wykazał w sposób niebudzący wątpliwości, żeby powódka bezpośrednio odpowiadała za ten stan rzeczy (jak wynika z wypowiedzenia). Nie przedstawił również dowodu na okoliczność niezasadności, czy niegospodarności tak prowadzonej polityki zatrudnienia. Nie sposób w ocenie Sądu na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wnioskować jednoznacznie, że polityka kadrowa spółek była wadliwie prowadzona. Sąd zważył, że za tę politykę odpowiadał zarząd, a umowy nie przechodziły przez Agencję. Analogicznie w ocenie Sądu nie sposób powiązać problemów windykacyjnych oraz problemów zawieranych zleceń w spółce (...). Pozwana w wypowiedzeniu, nie przedstawiła powódce konkretnych zarzutów w tym zakresie, tym samym należy uznać tak sformułowane przyczyny za nie spełniające wymogu z art. 30 § 4 k.p.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów, Sąd wskazał, że spółki nadzorowane przez pozwaną oraz sama pozwana prowadziła określoną politykę w zakresie ubezpieczania mienia. Konie były ubezpieczane tylko w określonych sytuacjach, natomiast koszty ubezpieczenia były bezpośrednią przyczyną rezygnacji przez pozwaną z tego typu zabezpieczenia przed ryzykiem. Sąd wskazał, że jak wynika z zeznań strony pozwanej, problem mimo zmiany polityki zarządzania w tym zakresie, również w chwili obecnej nie został rozwiązany. W zakresie wydzierżawiania koni o wysokiej wartości hodowlanej, działania powódki były wkomponowane w realizowaną politykę pozwanej. Stroną dzierżawy były zawsze spółki prowadzące stadniny, dzierżawa oceniania była jako źródło dochodu spółki oraz promocji stadniny. Tym samym nie sposób w ocenie Sądu czynić w tym zakresie zarzutu w stosunku do powódki, która nie miała wpływu na politykę pozwanej w zakresie tych działań. O ile pozwana, zdecydowała że w ww. kwestiach należy dokonać rewizji dotychczasowej polityki, mając na względzie interesy Skarbu Państwa, to nie można w czynić powódce zarzutu, jeżeli realizowała obowiązki w granicach zakreślonych przez pozwaną w okresie wcześniejszym.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana w dniu 12 maja 2016 roku rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Pracodawca podniósł, że od dnia otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 19 lutego 2016 r. A. S. (1) wielokrotnie wypowiadała się publicznie w sprawach związanych z działalnością Agencji (...). Wszystkie te wypowiedzi miały mieć charakter krytyki decyzji podejmowanych przez władze (...), dotyczących odwołania prezesów stadnin w J. P. i M.. Sąd podniósł nadto, że dodatkowo zaczęły pojawiać się informacje medialne, w których A. S. (1) miała podawać szerokiej krytyce liczne działania (...), jak i samych stadnin. Wystąpiła w nich jako były pracownik (...), jak i prezes (...) Związku (...). Pracodawca przytoczył wypowiedź A. S. (1) dla (...), opublikowaną w dniu 12 kwietnia 2016 r., pt. „(...)”. Ponadto, pracodawca wskazał wypowiedź dla stacji (...) w dniu 29 kwietnia 2016 r., kiedy występując jako prezes (...) Związku (...) miała poddać w wątpliwość zdolność (...) i Stadnin do prawidłowego przeprowadzenia tegorocznej aukcji koni (...). Sąd podniósł, że w swojej wypowiedzi miała podważać kompetencje potencjalnego, innego niż firma (...), organizatora tej imprezy, wskazywała wielokrotnie, że tylko ludzie dotychczas zaangażowani od 15 lat w

organizację tej imprezy dadzą gwarancję, że zostanie ona zorganizowana na odpowiednim poziomie. Sąd wskazał, że pracodawca twierdził, że wypowiedź nawiązywała do faktu, że jakoby z powodu braku współdziałania przy organizacji tegorocznej imprezy z firmą (...) wypowiedziała umowę o współpracy. Pracodawca wskazał, że udzielając medialnej wypowiedzi przedstawiającej pracodawcę i podmioty od niego zależne w złym świetle, wzbudzając u widzów programu przekonanie, że źle dzieje się w stadninach, a przeprowadzenie tegorocznych Dni Konia (...) i Aukcji (...) jest poważnie zagrożone, naruszyła dobre imię i wizerunek pracodawcy, jakim jest Agencja (...). Sąd podniósł, że zdaniem pozwanego w wypowiedzi tej, z winy umyślnej, A. S. (1) miała naruszyć podstawowy obowiązek pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy – pracodawcy. W ramach tego pojęcia pracodawca rozumiał zwłaszcza obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy opisany w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., z którego ma wynikać szczególna zasada lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika (niezależnie od zajmowanego stanowiska) od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Powinność ta dotyczy każdego pracownika przy wykonywaniu uprawnień i obowiązków mających swe źródło zarówno w stosunku pracy, jak i poza tym stosunkiem. Pracodawca twierdził, że swoimi wypowiedziami A. S. (1) włączyła się w spór dotyczący realizacji jednej z najważniejszych imprez medialnych związanych z działalnością swojego pracodawcy, stając jednoznacznie po stronie jego przeciwników, a jej działania miały nosić charakter intencjonalny, co uzasadnia wniosek, że naruszenie nią podstawowych obowiązków pracownika zostało dokonane z winy umyślnej.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 2).

Nadto zaś, zgodnie z art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4) oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

W związku z tym, z wyżej wymienionych przepisów wynikają następujące przesłanki, warunkujące możliwość rozwiązania umowy przez pracodawcę:

1. istnienie uzasadniającej je przyczyny,
2. podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w terminie 1 miesiąca od dnia powzięcia przez pracodawcę wiadomości o istnieniu przyczyny uzasadniającej takie rozwiązanie,
3. oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi nadto być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Sąd Rejonowy podniósł, że w doktrynie i orzecznictwie wskazuje się, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, prawdziwa, rzeczywista i stanowić dostateczne uzasadnienie dla decyzji o rozwiązaniu umowy. Jednocześnie Sąd podniósł, że w orzecznictwie wskazuje się, że powyższy przepis zawarty w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, iż nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesu zakładu pracy lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Mogą być one zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumiennosc bądź nierzetelność lub nieuczciwość, albo nielojalność powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożliwość dalszego zatrudnienia go w zakładzie pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., sygn. akt I PKN 274/97).



Sąd podniósł, że art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz opierając się na utrwalonym poglądzie praktyki orzeczniczej przyjął, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie (choć oczywiście może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy z zastosowaniem okresu wypowiedzenia). Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną (złą wolę) lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 169/99; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r., sygn. akt II PK 305/04). Natomiast odnośnie przesłanki winy nieumyślnej pracownika, jako elementu oceny, że miało miejsce ciężkie naruszenie obowiązków, Sąd Najwyższy wskazywał, że rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2013 r., sygn. akt II PK 337/12 oraz powołane w nim dalsze orzeczenia).

Z kolei co do przesłanki zagrożenia interesów pracodawcy, Sąd zauważył, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 46/09).

Ponadto Sąd podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Przy czym, kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Z kolei w kwestii zbadania czy pracodawca zachował termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, podstawowe znaczenia ma ocena, czy doszło do naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych w sposób, o jakim stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a dopiero później, kiedy doszło do tego naruszenia, a ściślej - kiedy pracodawca uzyskał wiadomość o owym naruszeniu i czy w związku z tym został zachowany termin, o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 700/00).

Sąd wskazał, że w niniejszej sprawie pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powołał się na zarzut dotyczący przekroczenia przez powódkę dozwolonej krytyki, która miała szkodzić wizerunkowi pozwanego pracodawcy.

Sąd podniósł, że nie ma wątpliwości, że w określonych ramach prawnych pracownik ma prawo do krytyki przełożonego, niemniej granicę krytyki ogranicza obowiązek lojalności wobec pracodawcy i nienaruszania jego interesów. Sąd wskazał, że jako zasadę przyjmuje się, że pracownik może otwarcie i krytycznie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy (wyrok z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 139), bowiem ma nie tylko prawo, ale także obowiązek przeciwdziałania złu, które obserwuje na terenie zakładu pracy (wyrok z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975 nr 7-8, poz. 124). Pracownik powinien to jednak czynić we właściwej formie, gdyż nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy musi mieścić się w granicach porządku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76.). Krytyka podjęta w interesie publicznym, nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego, nie może pociągnąć dla pracownika ujemnych skutków. Inaczej sprawa wygląda, gdy krytyka jest podyktowana względami osobistymi i przejawia się w formie obraźliwej napaści osobistej (orzeczenie z dnia 11 grudnia 1952 r., C 2556/52, PiP 1953 nr 7, s. 128). W szczególności nie jest dopuszczalna krytyka, która opiera się na faktach niezgodnych z prawdą i na nieuzasadnionych plotkach (wyrok z dnia 30 września 1960 r., I CR 634/59, OSNPG 1961 nr 4, poz. 18) a stawiane przez pracownika pod adresem przełożonych krytyczne opinie nie mogą sprowadzać się do zarzutów gołosłownych i dążyć w sposób

umyślny (świadomy) do ich zniesławienia (wyrok z dnia 11 kwietnia 1984 r., I PR 34/84, OSPiKA 1985 nr 9, poz. 161, z głosem A. Nowaka). Troska o interesy pracodawcy nie może usprawiedliwiać nagannego postępowania pracownika polegającego na obrażaniu jego kierownika i przypisywaniu mu cech poniżających go w opinii publicznej (wyrok z dnia 13 października 1999 r., I PKN 296/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 114).

Sąd Rejonowy odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazał, że przekroczenie granic dozwolonej krytyki polegające na upublicznieniu zarzutów, które częściowo się nie potwierdziły, może stanowić przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powodu utraty do niego zaufania i niemożności dalszej współpracy, jednakże nie musi być równoznaczne z ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, jeśli nie można pracownikowi przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania w sposób zagrażający interesom pracodawcy (por. wyrok z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06 (OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312, z głosem J. Jankowiaka).

Sąd podzielił, pogląd judykatury, że pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki (prawo do whistleblowingu), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy - art. 100 § 1 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.; pracownik nie może pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli). "Dozwolona krytyka" musi cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą. Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest "dobra wiara" pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy (por. wyrok Sądu z dnia 28 sierpnia 2013 r., w sprawie I PK 48/13).

W realiach niniejszej sprawy Sąd stwierdził, że powódka przekroczyła wskazane powyżej zasady dozwolonej krytyki, albowiem swoimi wypowiedziami, a także kontekstem tych wypowiedzi, mogła narazić wizerunek organizatorów aukcji (...) oraz spółek zajmujących się hodowlą koni, a pośrednio również pracodawcy, który był w publicznej debacie przedstawiany jako organizator aukcji. Sąd co do zasady uznał za prawdziwe zarzuty sformułowane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy nie dopatrzył się w działaniu powódki znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd zaznaczył, że powódka bez wątplenia wypowiadała się krytycznie o działaniach spółek, których jedynym udziałowcem jest pozwana, a w okresie tym była jeszcze pracownikiem pozwanej. Fakt występowania w mediach jako Prezes (...) Związku (...) Sąd uznał jako okoliczność bez znaczenia wobec faktu, że pozostawała w stosunku pracy z pozwaną, a zatem zobowiązana była do lojalności wobec pracodawcy. Jednakże zdaniem Sądu Rejonowego stopień nasilenia krytyki oraz jej forma nie pozwalały uznać, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków przez powódkę, a tym samym zastosowanie trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd uznał za nieuzasadnione. Sąd I instancji zważył, że powódka biorąc pod uwagę jej doświadczenie życiowe, niewątpliwie zdawała sobie sprawę, że eksponuje określone stanowisko na płaszczyźnie sporu medialnego w kontekście działań pozwanej, natomiast powódka nie miała wpływu na sposób zmontowania materiału zaprezentowanego w mediach, a analiza zapisu audycji telewizyjnych niewątpliwie zdaniem Sądu wskazywała, że przekaz medialnych przedmiotowych programów wzmacniały pozostałe materiały, które zostały zamieszczone obok wypowiedzi powódki.

Sąd podniósł, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd zgodnie z którym, w przypadku stwierdzenia wadliwości zarówno wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę oraz oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie jedynie z art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r., sygn. akt II PK 277/06).

Podzielając powyższy pogląd, Sąd Rejonowy orzekł o odszkodowaniu zgodnie z żądaniem w granicach odpowiadających wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki (art. 47(1) k.p., zasądzając jednocześnie

odsetki w wysokości ustawowej od daty doręczenia pozwu, gdyż od tego momentu pozwana mogła liczyć się z obowiązkiem zapłaty odszkodowania.

Jednocześnie na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 12.665,74 zł.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana zaskarżając wyrok w zakresie pkt I i III oraz wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w części nieoddalanej oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądem pierwszej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ponadto wniesiono o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c, przez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, tj.:

a. zeznań świadka A. S. (2),

b. dokumentów w postaci informacji z Krajowego Rejestru Sądowego dla poszczególnych spółek nadzorowanych przez powódkę,

c. zeznań pozwanej, co skutkowało błędnym ustaleniem, że prawdziwość przyczyn wskazanych przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę nie została wykazana;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez uznanie za wiarygodne zeznań świadka G. M. (1), co skutkowało poczynieniem ustaleń faktycznych w oparciu o niewiarygodne źródła dowodowe;

3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i orzeczenie o odszkodowaniu, mimo tego, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że przyczyny wskazane przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę były prawdziwe.

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, tj.:

a. dokumentu w postaci wydruku artykułu pt: „(...)” opublikowanego na stronie internetowej (...) w dniu 12 kwietnia 2016 r.,

b. dokumentu w postaci wydruku artykułu pt: „(...)” opublikowanego na stronie internetowej (...) w dniu 29 kwietnia 2016 r.,

c. zapisu obrazu i dźwięku wywiadu udzielonego przez powódkę, wyemitowanego w telewizji (...) (...) i opublikowanego na stronie internetowej (...) w dniu 29 kwietnia 2016 r., co skutkowało błędnym ustaleniem, że oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane w trakcie okresu wypowiedzenia było wadliwe;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez pominięcie dowodu z dokumentu w postaci obowiązującego pracowników pozwanej Kodeksu Etyki Pracowników Agencji (...), co doprowadziło do istotnych braków w zakresie ustaleń stanu faktycznego;

3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 56 § 1 k.p. przez przyjęcie wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane w trakcie okresu wypowiedzenia było wadliwe.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie jako bezzasadnej oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja podlegała oddaleniu pomimo, że zarzuty apelacji odnośnie prawidłowości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką okazały się uzasadnione.

Sąd odwoławczy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne oraz aprobuje również ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odnośnie oceny prawidłowości dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Okręgowy nie podziela natomiast oceny Sądu Rejonowego, że działania powódki zarzucone powódce w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie stanowiły ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odniesie się do zarzutów apelacji związanych z oceną oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Podniesiony zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. jest nieuzasadniony. Ogólnie wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania w zakresie oświadczenia pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż strona apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Pozwany pracodawca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę prezentując własną ocenę materiału dowodowego i własne ustalenia, z pominięciem okoliczności dla niej niewygodnych lub nie odpowiadających jej 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. Podkreślić zaś należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski to ocena nie narusza reguł wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 4 września 2014 r. IACA 562/14).

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez stronę pozwaną, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności faktycznych nie są wystarczające do

uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena dowodów była dowolna. Ustalenia Sądu Rejonowego są prawidłowe pod względem reguł logicznego myślenia, wnioskowania, dokonane w sposób jasny i wynikające z przeprowadzonych dowodów. Sąd Okręgowy przyjął ustalenia Sądu Rejonowego za własne i doszedł do przekonania, iż w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy nie było możliwe dokonanie odmiennych ustaleń.

Wbrew odmiennej ocenie apelanta Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zeznania świadka A. S. (2) wskazując, że w zakresie w jakim opierają się one na ocenach (co do zasadności zawieranych umów, dodatkowego zatrudnienia, ubezpieczenia koni, dzierżawy koni) pozostają subiektywnymi ocenami świadka odnośnie sposobu wykonywania obowiązków przez powódkę i w związku z tym nie mogły stanowić podstawy do ustaleń faktycznych, gdyż podstawą ustaleń pozostają fakty, oceniane przez Sąd zgodnie z zasadami określonymi w art. 233 § 1 k.p.c. a nie oceny dokonywane przez świadków, czy strony. Tytułem przykładu wskazać należy, że odnośnie zarzutu niezawarcia umowy ubezpieczenia na klacz P. - co było jednym z zarzutów stawianych powódce w oświadczeniu o wypowiedzeniu świadek zeznawał, że: „ (...) uważam, że tak cenna klacz powinna być ubezpieczona. Te normy powinny być w spółce, która jest organem samoistnym. Jako takich norm nie znalazłem (...)”. Bezspornym zaś faktem było to, że powyższa klacz zdechła a ponieważ nie była ubezpieczona oczywiste, że wiązało się to ze stratą finansową. Aby jednak można było postawić w sposób zasadny zarzut powódce, iż brak ubezpieczenia tej klaczy było wynikiem zaniedbania przez powódkę obowiązków służbowych należało powyższe wykazać dowodowo. Zeznania świadka A. S. w tym zakresie prezentujące jego oceny takim dowodem być nie mogły zwłaszcza, że jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy specyficzna sytuacja w niniejszej sprawie polegała na tym, że powódka wykonywała swoje obowiązki w ramach ówczesznie prowadzonej polityki przez pracodawcę, na którą nie miała ona wpływu.

Odnosząc się dalej do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. skarżący zarzuca, że Sąd Rejonowy pominął, że negatywna ocena wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych wynika również z raportu CBA z dnia 28 września 2015 r. , akt osobowych. Tymczasem w ocenie Sądu Okręgowego raport CBA z dnia 28 września 2015 r. nie zawiera zarzutów czy uwag odnośnie prawidłowości wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych w kontekście zarzutów sformułowanych w wypowiedzeniu umowy o pracę. Powyższe nie wynika również z akt osobowych powódki. Strona apelująca nie powołała się na żadne konkretne dokumenty z akt osobowych, które miałyby potwierdzać prawdziwość zarzutów sformułowanych wobec powódki w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Analiza akt osobowych powódki wskazuje na brak takowych dokumentów dotyczących przedmiotu niniejszego postępowania toczącego się - co przypomnieć należy - wokół zarzutów stawianych powódce w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zdarzenia opisane w piśmie z dnia 7 maja 2009 r. znajdujące się w aktach osobowych (k. 41 a.o) nie są w żaden sposób związane z przedmiotem niniejszego postępowania i zarzutami sformułowanymi wobec powódki w wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwany poza ogólnym stwierdzeniem w apelacji, że zarzuty wobec powódki znajdują potwierdzenie w dokumentach i obowiązujących u pozwanego zasadach nie wskazał ani na konkretne dokumenty ani na konkretne obowiązujące u pozwanego zasady, w okresie gdy zatrudniona była powódka, które powódka miałaby naruszyć przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, konsekwencją czego były sformułowane wobec niej zarzuty w wypowiedzeniu.

Odnosząc się do podnoszonych w apelacji kwestii, że obowiązki powódki winny być oceniane z punktu widzenia kompetencji przypisywanych członkom rad nadzorczych w spółkach prawa handlowego podnieść należało, że zarzut ten jest niezrozumiały.

Sposób sprawowania nadzoru nad działalnością spółki został uregulowany w art. 211 k.s.h. Zgodnie z tym przepisem prawo kontroli służy każdemu wspólnikowi. W tym celu wspólnik lub wspólnik z upoważnioną przez siebie osobą może w każdym czasie przeglądać księgi i dokumenty spółki, sporządzać bilans dla swego użytku lub żądać wyjaśnień od zarządu. W zakresie swoich obowiązków powódka sprawowała bezpośredni nadzór nad spółkami co do których przedstawiono jej zarzuty w wypowiedzeniu umowy o pracę. W toku działalności pozwanej Zespół Nadzoru Właścicielskiego prowadził kontrole, przy czym kontrole spółek nadzorowanych przez powódkę były prowadzone bez jej udziału, gdyż taka była ustalona, u pozwanego, zasada (zeznania świadka G. M., powódki). Słusznie Sąd Rejonowy wskazał, że przede wszystkim sposób wykonywania obowiązków przez powódkę winien być oceniany przez pryzmat

zakresu obowiązków, ale i prowadzonej przez pozwaną polityki (co do np. dzierżawienia koni, ubezpieczenia koni jedynie w określonych momentach) i rewizja dotychczasowej polityki pozwanej, nie może uzasadniać zarzutów wobec powódki, która realizowała swoje obowiązki w granicach zakreślanych przez pozwaną w okresie wcześniejszym.

W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw aby odmówić wiarygodności zeznaniom świadka G. M. (1). Strona pozwana nie wskazała w jaki sposób prowadzone postępowanie karne wobec niego miałyby wpłynąć na złożone przez niego depozycje.

Odnosząc się do zarzutów sformułowanych wobec powódki w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że strona pozwana nie wykazała aby zawierane dodatkowe umowy o pracę czy zlecenia w spółkach (...) sp. z o.o. oraz (...) stanowiły o niegospodarności, czy niezasadności tak prowadzonej polityki zatrudnienia. Przy czym należy zauważyć, że za tę politykę odpowiadał zarząd spółki. Zaś z materiału dowodowego nie wynika aby powódka miała szczegółową wiedzę na temat umów zawieranych z szeregowymi pracownikami. Nie wynika z materiału dowodowego aby było polecenie przeprowadzenia kontroli w zakresie zatrudnienia w spółkach i aby powódka w nich uczestniczyła (zeznania świadka G. M.). Świadek Z. M. zatrudniona na stanowisku sekcji ds. pracowniczych wskazała, że nie było nadzoru kadrowego ze strony jednostki nad kadrami w spółce (...). Z materiału dowodowego nie wynika także, że powódka dysponowała umowami zawieranymi z szeregowymi pracownikami w spółkach i że winna mieć takową szczegółową wiedzę. Zgodnie z Regulaminem Kontroli Przeprowadzanych w spółkach (...) przez zespół nadzoru właścicielskiego w ramach sprawowania nadzoru bezpośredniego z dnia 9 lipca 2012 (k. 251 – 256) r. nadzór bezpośredni wykonywany jest poprzez: wizytacje, kontrole doraźne, kontrole planowe i kontrole sprawdzające (§ 1 ). Zgodnie z § 13 dyrektor dokładnie określa zakres i tematykę kontroli (§13). Plan kontroli zatwierdzał Prezes (...) (§ 6 pkt. 3). Powódka jako opiekun spółek nie była wyznaczana do ich kontroli, co było standardową procedurą. (zeznania świadka G. M., powódki). Zgodnie z § 7 kontrolujący może podejmować czynności kontrolne wyłącznie na podstawie imiennej delegacji służbowej wystawionej przez Dyrektora ZNW, zlecenia wystawionego Dyrektora ZNW lub upoważnienia Prezesa Agencji Jak wynika z zeznań G. M. nigdy nie było takiego tematu kontroli. Dyrektor ZNW określał tematy kontroli, a zatwierdzał je Prezes. Poszczególne komórki pozwanego analizowały sprawozdania spółek prowadzących stadniny na potrzeby walnego zgromadzenia współników. Należało podzielić stanowisko Sądu I instancji, że analogiczne uwagi należało poczynić odnośnie zarzutu dotyczącego spółki (...). Pracodawca nie wskazał konkretnie na czym polegało niewłaściwe wykonywanie przez powódkę obowiązków służbowych w zakresie windykacji wobec dłużników prowadzonej przez spółkę (...), jaki był wpływ na opóźnienie w windykacji i bezskuteczności egzekucji.

Odnosnie zarzutów dotyczących niezawarcia umowy ubezpieczenia na klacz (...) oraz wydzierżawienia w dniu 16 września 2013 r. klaczy o nazwie (...) firmie (...) Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że spółki nadzorowane przez pozwaną oraz sama pozwana prowadziły określoną politykę w zakresie ubezpieczenia mienia. Konie były ubezpieczone tylko w określonych sytuacjach, natomiast koszty ubezpieczenia były bezpośrednią przyczyną rezygnacji przez pozwaną z tego typu zabezpieczenia przed ryzykiem (zeznania G. M., powódki). Z zeznań W. H. wynika, że problem związany z ubezpieczeniem koni nie został rozwiązany pomimo zmiany polityki zarządzania w tym zakresie. Sąd Okręgowy podziela również ocenę Sądu Rejonowego, że również w zakresie wydzierżawiania koni o wysokiej wartości hodowlanej, działania powódki były wkomponowane w realizowaną politykę pozwanej. Dzierżawa była oceniana jako źródło dochodu spółki oraz promocji stadniny (zeznania świadka G. M., A. K., powódki). Istotnie nie sposób było w tym zakresie w stosunku do powódki czynić zasadnie zarzutów, gdyż powódka nie miała wpływu na politykę pozwanej w zakresie tych działań.

W konsekwencji Sąd nie naruszył prawa materialnego w postaci art. 45 § 1 k.p.

Odnosząc się do zarzutów apelacji odnośnie rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia Sąd Okręgowy podzielił zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Apelujący słusznie zarzucił, że Sąd I instancji pominął dowód z dokumentu w postaci obowiązującego pracowników pozwanej Kodeksu Etyki Pracowników Agencji (...) (k. 170 - 172). Zgodnie z jego § 2 ust. 1 pracownik Agencji

wykonując powierzone mu obowiązki współtworzy wizerunek Agencji – wzmacnia jej prestiż i rangę. W związku z tym jego zachowanie powinno być profesjonalne, a ponadto nastawione na rozwiązanie problemu w sposób zgodny z obowiązującymi zasadami współżycia społecznego. Ust. 2 § 2 przewidywał, że pracownik Agencji przy wykonywaniu swoich obowiązków powinien mieć na względzie interes Skarbu Państwa, w imieniu którego Agencja wykonuje uprawnienia właścicielskie do nieruchomości Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa. W świetle § 6 ust. 2 pracownik Agencji nie powinien wyrażać publicznie opinii, które mogłyby zaszkodzić pozytywnemu wizerunkowi Agencji lub jej poszczególnym pracownikom.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji prawidłowo stwierdzając, że prawdziwe były zarzuty sformułowane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z powodką, gdyż powodka przekroczyła zasady dozwolonej krytyki albowiem swoimi wypowiedziami a także kontekstem tych wypowiedzi, mogła narazić wizerunek organizatorów aukcji (...) oraz spółek zajmujących się hodowlą koni, a pośrednio również pracodawcy, który był w publicznej debacie przedstawiany jako organizator aukcji – jednocześnie błędnie uznał, że nie doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych w sposób ciężki. Zarzut naruszenia art. 52 § 1 k.p. jest w pełni uzasadniony. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Kodeks pracy nie zawiera przepisu zawierającego zamknięty katalog ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 100 k.p. odnoszący się do tej kwestii przewiduje m.in., że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę starannie i sumiennie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności: dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.c.). Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinno uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytych w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr.) Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.) jest zaś postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie

przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Podzielając w pełni przedstawioną wyżej wykładnię art. 52 § 1pkt 1 k.p. i przenosząc ją na grunt rozpoznawanej sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego, powódce należało przypisać winę co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa. Nie wymaga dowodu jako fakt powszechnie znany, że w okresie kiedy powódka wypowiadała się medialnie udzielając wywiadu dla stacji telewizyjnej (...) opublikowanego w dniu 12 kwietnia 2016 r. oraz dla stacji telewizyjnej (...) (...) opublikowanego następnie w dniu 29 kwietnia 2016 r. temperatura debaty publicznej wokół odwołania Prezesów Stadnin w J. P. i M. przez Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnej w 2016 r. oraz organizacji aukcji (...) była wysoka. Powódka swoimi wypowiedziami w ocenie Sądu Okręgowego przedstawiła pozwaną i nadzorowane przez nią spółki w jednoznacznie pejoratywnym świetle, zagrażając dobremu imieniu i wizerunkowi pozwanej. Oczywiście powódka będąc Prezesem (...) Związku (...) mogła mieć swoje stanowisko w zakresie powyższych zdarzeń, swoje obawy. Jednakże w chwili udzielania wywiadów powódka była jednocześnie również pracownikiem pozwanego i biorąc pod uwagę jej doświadczenie życiowe, zawodowe winna zdawać sobie sprawę, że w ten sposób postępuje wbrew obowiązkiem lojalności względem pracodawcy wyrażonemu w art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. oraz kodeksowi Etyki Pracowników Agencji (...) który wprost przewidywał, że pracownik agencji nie powinien wyrażać publicznie opinii, które mogłyby zaszkodzić pozytywnemu wizerunkowi Agencji. Powódka była kojarzona ze stroną pozwaną jako jej pracownik. Należało zaś zauważyć, że z punktu widzenia obowiązków i uprawnień pracowniczych sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nie różni się od sytuacji pozostałych pracowników. Powódka w okresie wypowiedzenia jako pracownik pozwanej w dalszym ciągu była zobowiązana do zachowania lojalności względem pracodawcy.

Sąd Rejonowy słusznie uznał, że powódka zdawała sobie sprawę, że eksponuje określone stanowisko na płaszczyźnie sporu medialnego w kontekście działań pozwanej. Jednakże całkowicie dowolna była ocena tego Sądu, że powódka nie miała wpływu na sposób zmontowania materiału zaprezentowanego w mediach. Zwrócić bowiem należy uwagę, że powódka nie próbowała prostować, autoryzować swoich wypowiedzi, co sama przyznała w swoich zeznaniach, co należy ocenić w ten sposób, że nie miała żadnych do nich zastrzeżeń.

Podzielenie zarzutów apelacji w powyższym zakresie nie miało jednakże wpływu na treść rozstrzygnięcia. Przedmiotem niniejszego postępowania była ocena prawidłowości dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę jak i rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. Zasądzenie przez Sąd Rejonowy odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę było prawidłowe. Z tego względu pomimo podzielenia zarzutów apelacji odnośnie dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, rozstrzygnięcie Sądu I instancji nie podlegało zmianie, a apelacja podlegała oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy w Warszawie na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak na wstępie.

Stosownie do art. 108 zd. 1 k.p.c. Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powołany przepis ustanawia dwie zasady rozstrzygania o kosztach procesu, tj. zasadę odpowiedzialności za wynik procesu oraz zasadę orzekania o zwrocie kosztów niezbędnych i celowych. W ocenie Sądu Okręgowego na potrzeby rozstrzygnięcia o kosztach procesu nie można było uznać aby powódka wygrała postępowanie apelacyjne w całości. Jak wskazano powyżej zasądzenie przez Sąd Rejonowy odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę było prawidłowe. Z tego względu pomimo podzielenia zarzutów apelacji odnośnie dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, rozstrzygnięcie Sądu I instancji nie podlegało zmianie, a apelacja podlegała oddaleniu. Oceniając wygraną strony na potrzeby rozstrzygnięcia o kosztach procesu opierając się zarówno na rozstrzygnięciu Sądu jak i uzasadnieniu wyroku zasadne jest stwierdzenie, że w postępowaniu apelacyjnym strona pozwana wygrała w 50 % w związku z podzieleniem zarzutów odnośnie prawidłowości rozwiązania umowy o pracę z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przy częściowym uwzględnieniu apelacji, podstawą orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego jest art. 100 k.p.c. zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienie żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli



jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Przepis ten pozwala na zniesienie tych kosztów między stronami, gdy poniesione przez nie koszty „równoważą się”, tak jak miało to miejsce w niniejszej sprawie w zakresie kosztów zastępstwa procesowego.