

Sygn. akt IV Pa 17/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 maja 2015r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Grażyna Borzestowska

Sędziowie: SO Bożena Czarnota

SO Renata Żywicka (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 15 maja 2015r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa R. Ż. (1)

przeciwko (...) w E.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **15 grudnia 2014r.**, sygn. akt **IVP 158/14**

**I. zmienia zaskarżony wyrok w całości i zasądza od pozwanego (...) w E. na rzecz powoda R. Ż. (1) kwotę 6.865,62 zł (sześć tysięcy osiemset sześćdziesiąt pięć złotych 62/100) tytułem odszkodowania i oddala powództwo o przywrócenie do pracy,**

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 150,00 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje w tym kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.**

**Sygn. akt IV Pa 17/15**

## UZASADNIENIE

Powód R. Ż. (1) wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu odwołanie, w którym domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 21 lipca 2014 r. przez jego pracodawcę wojewódzki (...) w E. oraz nałożenia na pozwanego obowiązku jego dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony od dnia 22 sierpnia 2011 r., co było wynikiem ustalenia dokonanego przez Sąd Rejonowy w Elblągu w sprawie prowadzonej pod sygn. IV P 270/11.

W dniu 21 lipca 2014 r. wręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano całkowitą utratę zaufania, jako do pracownika w związku z nagraniem rozmowy, która przeprowadził z D. ds. (...) w dniu 9 września 2011 r. Dotyczyła ona jego

osoby, jego zatrudnienia i traktowania osoby powoda w zakładzie pracy. Wedle stanowiska powoda wskazania w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest bezzasadna i nieprawdziwa.

Mając na uwadze posiadane dokumenty, znając stan faktyczny oraz dotychczasową współpracę i przebieg zatrudnienia, wskazał, że cytowana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna utraty zaufania nie może mieć wpływu na jego zatrudnienie. (...), (...), D. (...)o oraz Radcy Prawni (...) dowiedzieli się o nagraniu przeze mnie rozmowy z dnia 09 września 2011 r. już 26 września 2011 r. otrzymując z Sądu Rejonowego w Elblągu w sprawach IV P 270/11 i IV P 271/11 (później IV P 188/12) pisma procesowe z powołaniem tego nagrania oraz zapisem dokładanego stenogramu, a później opisu rozmowy i notatki. Już w dniu 27 września 2011 r. reprezentanci (...) sporządzili odpowiedź do Sądu w tej sprawie.

Po nagraniu rozmowy z dnia 9 września 2011 r. i informacji w tej materii dla pozwanego, miało miejsce spotkanie w dniu 07.02.2012 r. między powodem, a D. ds. (...) i (...), na którym poruszono temat rozmowy i zobowiązano go do nie nagrywania rozmów, spotkań itp. a także rozmawiano o traktowaniu powoda przez przełożoną. Skutkiem tego spotkania było cofnięcie skargi dn. 07.02.2012 r. dotyczącej możliwości mobbingu. Po nagraniu rozmowy oraz powzięciu o tym fakcie informacji przez dyrekcję pozwanego oraz jej prawników, wykonywał jeszcze swoją pracę przez prawie trzy lata, na tym samym stanowisku, z tymi samymi obowiązkami, był delegowany do innych obowiązków, pracował z danymi wrażliwymi. W tym czasie miało miejsce także kilka spotkań m.in. między nim, a D. (...) (...), D. ds. (...), Kierownikiem D. Służb Pracowniczych, D. ds. (...). Podczas żadnych z tych spotkań nie mówiono o braku zaufania do, czy błędnego wykonywania obowiązków. Żadne ze spotkań i którekolwiek z rozmów nie zostało więcej przez powoda utrwalone i nagrane, po rozmowie z p. dyrektor R. i po wyroku tut. Sądu o sygn. akt IV P 270/11.

W czasie całego zatrudnienia od lutego 2008 r. był jedynie raz upomniany ustnie przez dyrektora z uwagi na pracę poza godzinami (przyszedł szybciej zmienić koleżankę). Wtedy też miało miejsce spotkanie między nim, p. E. N., tj. współpracownicą i D. ds. (...) i także nie było mowy o jakichkolwiek zastrzeżeniach, utracie zaufania, itp. W zakładzie pracy, wśród współpracowników ma dobrą opinię. Uchodzi za uczciwego, pracowitego, pomocnego i koleżeńskiego. Nawet będąc oddelegowany do wykonywania zadań w innej komórce (...) w maju 2014 r. (Rejestracji (...)), która ma zupełnie inne zadania, czynności, obowiązki i system komputerowy, spotkał się jedynie z późniejszymi pochwałami, które zostały także przekazane bezpośrednio przełożonej.

Wypowiedzenie umowy o pracę pojawiło się z chwilą powzięcia informacji przez pozwanego, że śmiał odwołać się od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu z dnia 16.04.2014 r. o sygn. akt IV P 188/12, poinformowania pisemnego dyrektora naczelnego, że biegli w sprawie IV P 188/12, orzekli że sytuacja w pracy w 2011 r. doprowadziła do rozstroju mojego zdrowia, co wiąże pewne obowiązki, dostarczeniem do (...) prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu z dnia 27 maja 2014 r. o sygn. akt IV U 503/13, ustalającego jego stopień niepełnosprawności, co wiąże ze sobą pewne obowiązki po stronie pracodawcy, jego rozmowy z dn. 18.07.2014 r. i wniosku z tego dnia dotyczące wydania kopii regulaminów pracy i wynagradzania (...) w E. w latach 2008-2010 do sprawy o sygn. akt IV P 373/13 upr, złożone na prośbę jego pełnomocnika z urzędu r.pr. B. Ł..

Z uwagi na powyższe oświadczenie z dnia 21 lipca 2014 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej w dniu 22 sierpnia 2011 r. na czas nie określony jest nieuzasadnione, a podana przyczyna nieprawdziwa (pozorna), a faktycznie wypowiedzenie wynika z faktu tego, że odważył się złożyć sprawę w sądzie o umowę o odszkodowanie, a także jest niepełnosprawny, co wiąże ze sobą konieczność zmiany pewnych warunków pracy. Wskazał dalej, że nie chce żadnych pieniędzy za darmo, chce pracować, rozwijać się i realizować w pracy. Był i jest dumny z bycia pracownikiem (...) pozwanego a także tego, że może pomagać innym ludziom oraz współpracownikom. Szanuje ład, porządek i regulamin pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniosł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że za przyczynę wypowiedzenia pozwany szpital uznał całkowitą utratę zaufania pracodawcy do pracownika, a także

brak lojalności wobec pracodawcy poprzez dokonanie w dniu 9 września 2011 roku bezprawnego nagrania w formie audiowizualnej rozmowy z D. ds. (...) B. R. (1).

Odnosząc się do stanowiska powoda zawartego w pozwie pozwany wskazał, że wbrew twierdzeniom powoda, decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę została podjęta, wówczas, gdy osoby właściwe do podejmowania decyzji dotyczących zatrudnienia pozyskały wiedzę o istnieniu nagrania rozmowy z Panią R.. Dotychczas bowiem wiedza ta pozostawała tylko i wyłącznie w sferze świadomości pełnomocników procesowych, którzy nie mają uprawnień pracodawcy w przedmiocie decydowania o zatrudnieniu. Co więcej wiedza ta polegała jedynie na podejrzeniu istnienia nagrania, ponieważ dowód w postaci nośnika z zapisem pojawił się dopiero jako załącznik do apelacji powoda z dnia 3 czerwca 2014 r. od wyroku SR w Elblągu w sprawie IV P 188/12.

Warto też wskazać, że przepisy prawa pracy nie ograniczają pracodawcy w czasie, co do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Ograniczenie takie stosuje się tylko w przypadku dyscyplinarnego zwolnienia z pracy.

Na wypadek uznania przez Sąd, że roszczenie powoda jest zasadne pozwany wniósł o orzeczenie o niecelowości przywracania do pracy, ze względu na szereg wcześniejszych uchybień, co do obowiązków pracowniczych ze strony powoda oraz innych towarzyszących okoliczności.

Powód jest zatrudniony od 2008 r. i w tym czasie miało miejsce szereg zdarzeń, które podważały zasadność dalszego zatrudniania powoda. Powód częstokroć występował w roli osoby kontrolującej pracodawcę, a w szczególności jego przełożoną - Panią E. W.. Taki stan rzeczy spowodował niezdrowe relacje na linii pracownik przełożony do tego stopnia, że Pani W. skarżyła się dyrekcji, że boi się wydawać powodowi polecenia i czuje się ciągle przez niego sprawdzana. Taki stan rzeczy utrzymywał się do czasu zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy. Miały też miejsce zdarzenia związane z aroganckim stosunkiem powoda do (...), skutkujące skargami tychże. Były też inne uchybienia, jak korzystanie z komputera dla celów prywatnych, czy samowolna zmiana godzin pracy.

Mimo że okres zatrudnienia powoda nie jest długi, to dał się on poznać jako osoba, która pozostaje de facto w ciągłym sporze z pracodawcą. Dowodem na to są cztery procesy, jakie powód wytoczył pracodawcy. Świadczy to o nienormalnych relacjach pracownik-pracodawca, jeśli zważyć, że zatrudniając ponad 1100 osób (...) w zasadzie nie ma spraw sądowych z pracownikami.

Zdaniem pozwanego fakt nagrywania przełożonej (dyrektora do spraw (...)), która reprezentuje pracodawcę bez jej zgody jest czynem haniebnym. Zachowanie takie kwalifikuje się do zwolnienia w trybie natychmiastowym, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 24 maja 2011 r. w sprawie II PK 298/10.

Jeśli zważyć na przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu, a także na inne, opisane wyżej uchybienia powoda, nie może być mowy o jakimkolwiek zaufaniu ze strony pozwanego do powoda. Okoliczność ta stanowi dostateczne uzasadnienie do oddalenia powództwa. Stanowi też mocną podstawę do uznania, że przywrócenie powoda do pracy byłoby niezasadne.

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2014r. w sprawie IV P 158/14 Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W pkt III ustalił i przyznał radcy prawnemu B. Ł. kwotę 90 zł tytułem udzielonej powodowi z urzędu nieopłaconej pomocy prawnej.

### ***Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy w Elblągu oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :***

Powód został zatrudniony w pozwanym (...) w E. w dniu 4 lutego 2008 r. na okres próbny do dnia 3 maja 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...). Następna umowa o pracę zawarta została w dniu 4 maja 2008 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2008 r. na tym samym stanowisku pracy. Kolejna umowa o pracę zawarta została w dniu 1 stycznia 2009 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2010 r. na dotychczasowych warunkach. Ponownie

umowę o pracę zawarto w dniu 1 stycznia 2011 r. na okres od dnia 21 sierpnia 2011 r. W dniu 19 sierpnia 2011 r. pomiędzy stronami postępowania zawarta została umowa zlecenia nr (...) na okres od dnia 22 sierpnia 2011 r. do dnia 30 listopada 2011 r. Na podstawie tej umowy powód miał wykonywać czynności administracyjne w (...) oraz (...) pozwanego. Faktyczne czynności wykonywane przez powoda w czasie trwania umowy zlecenia z pozwanym nie różniły się od czynności wykonywanych w ramach dotychczas zawieranych umowach o pracę.

W tym okresie czasu bezpośrednim przełożonym powoda była E. W., piastująca stanowisko (...). Osobą sprawującą całościowy nadzór nad pracą jednostki organizacyjnej, w której powód świadczył swoją pracę była dyrektor ds. (...) B. R. (1).

Do dnia 16 sierpnia 2011 r. wobec pracy powoda nie było żadnych zastrzeżeń oraz skarg pisemnych. Jego praca oceniana była generalnie dobrze, aczkolwiek współpracownicy zgłaszali pewne uwagi dotyczące wzajemnych relacji z powodem. Oraz jego z obsługiwanymi (...). W sierpniu 2011 r. do pracodawcy wpłynęło pismo M. C., w którym ten ostatni sygnalizował okoliczności mogące stanowić zarzuty w stosunku do sposobu świadczenia obowiązków przez powoda w trakcie świadczonej pracy. W związku z zarzutami, które pojawiły się w powyższym piśmie powód nie wykonywał pracy podczas dyżurów nocnych, zaś pracodawca w tym czasie weryfikował je co do ich prawdziwości. Zarzuty nie potwierdziły się. Pomiędzy powodem a pracodawcą toczył się spór co do prawdziwości przedmiotowych zarzutów oraz trybu postępowania w przedmiocie ich rozpoznania. Jednocześnie powód starał się, by kolejna umowa, która miała być z nim zawarta, była umową o pracę. W tych staraniach już po zawarciu przedmiotowej umowy z dnia 19 sierpnia 2011 r. miał poparcie innych pracowników pozwanego.

W dniu 9 września 2011 r. powód wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko pozwanemu, w którym domagał się ustalenia, że od dnia 22 sierpnia 2011 r. łączy go z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony oraz zasądzenia kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych i odszkodowanie za ciężkie naruszenie praw pracowniczych i nie zawarcie przyrzeczonej umowy i wyrównanie poniesionej w ten sposób straty. Tego samego dnia dokonał nagrania jego rozmowy pomiędzy nim, a jego przełożonym tj. D. ds. (...) - B. R. (1), nie informując jej o tym, że zamierza dokonać takiej rejestracji. Przedmiotem tej rozmowy miała być jego sytuacja w zakładzie pracy, zarówno, co do statusu pracownika, jak i sposobu traktowania go przez bezpośrednią przełożoną.

Na rozprawie w dniu 27 września 2011 r. powód potrzymał żądanie wyłącznie w zakresie ustalenia, że umowa o pracę łącząca strony od dnia 22 sierpnia 2011 r. jest umową zawartą na czas nie określony.

Wyrokiem z dnia 11 października 2011 r. Sąd Rejonowy w Elblągu ustalił, że od dnia 22 sierpnia 2011 r. strony łączy umowa o pracę na czas nie określony w związku z naruszeniem zasady wynikającej z treści art. 35 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. z 2009 r. Nr 125 poz. 1035). Wyrok jest prawomocny. Po ogłoszeniu tego wyroku pracodawca uregulował wobec powoda należności związane ze spornym okresem z tytułu urlopu wypoczynkowego oraz świadczeń pieniężnych w związku z okresem niezdolności do pracy w okresie zatrudnienia.

Tego samego dnia złożył do Sądu pozew, w którym po ostatecznym sprecyzowaniu domagał się zasądzenia od pozwanego pracodawcy (...) w E. roszczeń w związku z nie zawarciem z nim umowy o pracę na czas nie określony, odszkodowania za naruszenie wobec powoda zasady równego traktowania w zatrudnieniu, zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia, powód wielokrotnie modyfikował swe roszczenie w oparciu o prezentowany stan faktyczny.

W lutym 2012 r. powód odbył rozmowę z B. R. (1), której przedmiotem było wyjaśnienie kwestii spornych. W trakcie tej rozmowy przełożona powoda zaakcentowała, by powód nie dokonywał potajemnych nagrań rozmów prowadzonych ze współpracownikami, w tym jego przełożonymi. O powyższym B. R. (1) nie informowała swej przełożonej, tj. D. (...) E. G..

Wyrokiem z dnia 20 marca 2012 r. Sąd Rejonowy w Elblągu umorzył postępowanie w części dotyczącej zapłaty kwoty 152,42 zł, oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz zasądził od powoda R. Ż. (1) na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

W dniu 5 lipca 2012 r. Sąd Okręgowy w Elblągu w rozpoznaniu apelacji pozwanego od powyższego wyroku uchylił go w części dotyczącej rozstrzygnięcia ujętego w pkt II i III. wyroku i zniósł postępowanie od dnia 6 marca 2012 r. oraz przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Elblągu, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach za instancję odwoławczą.

Po ostatecznym sprecyzowaniu swych roszczeń powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 1.372,02 zł tytułem odszkodowania za równowartość utraconego zarobku w związku z nie zawarciem z nim umowy o pracę na czas nieokreślony, 3.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie wobec powoda zasady równego traktowania w zatrudnieniu w związku z zawarciem z powodem umowy zlecenia zamiast umowy o pracę, oparte o treść art. 18<sup>3b</sup> par. 1 k.p. , a także kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia w związku z niepożądanymi zachowaniami pielęgniarki E. W., bezpośredniej przełożonej powoda, oparte o treść art. 445 par. 1 k.c. oraz art. 444 par. 1 k.c, poprzez poddanie go dyskryminacji w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> par. 5 pkt 2 k.p., polegającej na niepożądanym zachowaniu przełożonej, którego skutkiem było naruszenie godności pracownika wyrażające się w stworzeniu wobec niego poniżającej i upokarzającej atmosfery.

W aktach ww. sprawy wraz z pismem z dnia 20 września 2011 r. powód załączył m.in. dokument prywatny, który został zatytułowany: „Stenogram rozmowy przeprowadzonej w dniu 9 września 2011 r. z dyr. B. R. w W. Sz. Z E-g.", a następnie także dokument: „notatkę z rozmowy (opis) przeprowadzonej w dn. 09.09.2011 r. z dyr. B. R. w W.Sz.zE-g.".

W toku powyższego postępowania powód nie załączył żadnego nośnika, potwierdzającego faktycznie, że taka rozmowa została przez niego zarejestrowana.

W dniu 16 kwietnia 2014 r. w powyższej sprawie (nowa sygn. Akt IV P 188/12), po jej ponownym rozpoznaniu Sąd Rejonowy w Elblągu ogłosił wyrok, w którym zasądził od pozwanego (...) w E. na rzecz powoda R. Ż. (1) kwotę 3.000 zł (trzech tysięcy złotych) tytułem odszkodowania; oddalił powództwo w pozostałym zakresie; zasądził od powoda R. Ż. (1) na rzecz pozwanego (...) w E. kwotę 224 zł (dwieście dwadzieścia cztery złote) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Od powyższego wyroku w dniu 3 czerwca 2014 r. oraz w dniu 5 czerwca 2014 r. wniesione zostały apelacje odpowiednio: powoda i jego pełnomocnika procesowego. Do pierwszej z nich załączono nośnik CD z zapisem rozmowy powoda z B. R. (1) z dnia 9 września 2011 r. Odpis apelacji wraz z przedmiotowym załącznikiem doręczony został pełnomocnikowi pozwanego w dniu 30 czerwca 2014 r.

Po doręczeniu odpisu apelacji stronie pozwanej o istnieniu przedmiotowego zapisu cyfrowego dowiedziała się D. (...) pozwanego E. G., która wcześniej miała ogólną wiedzę na temat sporów toczących się z powództwa powoda przeciwko pozwanemu z relacji przekazywanych jej przez bezpośrednią przełożoną B. R. (1) oraz pełnomocników procesowych.

Po powzięciu powyższej informacji podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z powodu utraty do niego zaufania.

Powództwo powoda R. Ż. (2) nie było uzasadnione.

Sąd Rejonowy swe rozstrzygnięcie oparł o zebrane w toku postępowania dokumenty, w tym również znajdujące się w aktach tego Sądu w sprawie z powództwa powoda przeciwko pozwanemu, prowadzonej pod sygn. Akt IV P 188/12, a w szczególności znajdujące się tam „stenogramu" i „notatki" z rozmowy przeprowadzonej w dniu 9 września 2011 r. z B. R. (1), jak również zapisu przedmiotowej rozmowy, załączonego do akt sprawy pod postacią nośnika cyfrowego - płyty CD, która powód załączył do apelacji od wyroku wydanego przez ten Sąd w dniu 16 kwietnia 2014 r. powyższej sprawie. Te dowody potwierdzały okoliczności bezsporne w sprawie. W dalszej części Sąd opierał się także

na dokumentacji pracowniczej powoda zawartej w jego aktach osobowych, w tym związanej z dokonywaniem ocen okresowych pracy powoda.

Kolejnym źródłem dowodowym stanowiącym podstawę ustaleń faktycznych w sprawie były zeznania świadka B. R. (1) oraz korelujące z nimi zeznania D. Naczelnego pozwanego E. G.. Istota tych zeznań sprowadzała się do kwestii ustalenia, czy o fakcie nagrywania B. R. (1), D. (...) - jako uprawniona do składania w imieniu pracodawcy oświadczeń woli o rozwiązywaniu umów o pracę, informował już we wrześniu 2011 r., ewentualnie w którym momencie po tej dacie, a więc z jaką chwilą pracodawca w osobie podmiotu uprawnionego do podejmowania decyzji kadrowych powziął informację, która wedle jego oceny stanowiła podstawę do przyjęcia, iż istnieją podstawy do utraty zaufania do pracownika.

Zeznania tych osób współgrały ze sobą i były logiczne, mając na względzie to, że podmiot, którym kieruje E. G. jest wielosegmentowa jednostką organizacyjną o wielospecjalistycznym zakresie działania, w którym funkcjonuje szereg pionów organizacyjnych wzajemnie się przenikających. W ramach działania tej jednostki zatrudnionych jest około 1.400 osób z czego część z nich to pracownicy administracyjni, część z nich zajmujący się zapewnieniem ciągłości funkcjonowania aspekcie infrastruktury technicznej, mediów itp., kolejni to pracownicy medyczni od najniższego szczebla po lekarzy. W związku powyższym nie jest niczym nadzwyczajnym odpowiednie zorganizowanie takiego systemu, w tym także poprzez delegację określonych obowiązków na niższe szczeble menedżerskie. Prawidłowe zorganizowanie funkcjonowania takiego podmiotu także poprzez powierzenie części obowiązków związanych z nadzorem nad pracownikami oraz ich zarządzaniem, w tym rozstrzyganiem sporów, które nie mają kluczowego znaczenia dla funkcjonowania całej jednostki jest przejawem dobrego zarządzania. Z tego też powodu nie jest czymś nadzwyczajnym, że o pewnego rodzaju sporów, w tym także sądowych, główny menedżer ma wiedzę szczątkową, albo nawet jej nie ma wcale, o ile nie rzutuje to na istotne zagadnienia funkcjonowania jednostki, albo nie wymaga podjęcia decyzji, zastrzeżonej w układzie korporacyjnym wyłącznie do jego kompetencji.

Sąd zatem przyznał walor wiarygodności zeznaniom E. G., że o potencjalnym istnieniu nagrania rozmowy jednego pracownika ze swoim przełożonym ze średniego szczebla zarządczego, dowiedziała się dopiero z chwilą, gdy zostało to potwierdzone załączeniem w toku postępowania "twardego dowodu" pod postacią nośnika z nagraniem, co w odniesieniu do przedmiotowej sprawy miało miejsce dopiero po tym, jak Sąd orzekający w pierwszej instancji w sprawie o sygn. akt IV P 188/12 nie uwzględnił w stanie faktycznym zapisu przebiegu tej rozmowy w postaci papierowego „stenogramu”, jako dowodu stanowiącego podstawę ustaleń faktycznych, z uwagi na to, że nie miał do dyspozycji żadnego materiału źródłowego, czym dał wyraz w pisemnym uzasadnieniu do wyroku z dnia 16 kwietnia 2014 r. Przyczyny, dla których Sąd to zrobił zostały podane w przedmiotowym uzasadnieniu i podzielone zostały także przez Sąd Okręgowy w Elblągu w uzasadnieniu do wyroku z dnia 13 listopada 2014 r. w sprawie, w której rozpoznano apelację powoda i jego pełnomocnika od wyroku z dnia 16 kwietnia 2014 r.

Z akt tamtego postępowania wynika, że powód nie wnosił o przeprowadzenie dowodu z przedmiotowego nagrania, zaś płytę z zapisem tej rozmowy załączył do swojej apelacji, która wniósł w dniu 3 czerwca 2014 r. Odpis tej apelacji został doręczony pełnomocnikowi pozwanego w dniu 30 czerwca 2014 r. Z tą więc chwilą w sposób nie budzący wątpliwości strona pozwana dowiedziała się o faktycznym istnieniu nagrania, co potwierdziło, że bez wiedzy pracodawcy oraz innych współpracowników powód dokonał nagrania rozmowy z B. R. (1).

Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem została mu zaś złożone w dniu 21 lipca 2014 r., a więc w terminie mniej więcej trzech tygodni od powzięcia takiej wiedzy przez pozwanego, a przede wszystkim przez D. (...) E. G.. W związku powyższym zagadnieniem, które pozostawało do rozstrzygnięcia było ustalenie, czy istniały podstawy do utraty zaufania do powoda przez jego pracodawcę oraz czy takim powodem mógł być sam fakt dokonania takiej rozmowy oraz moment powzięcia o tym wiedzy przez pracodawcę.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że w ocenie Sądu dokonywanie nagrywania rozmowy bez wiedzy uczestnika takiej rozmowy jest zachowaniem nielojalnym i społecznie nie może być akceptowany za wyjątkiem szczególnie nadzwyczajnych okoliczności, gdy osoba biorąca udział w rozmowie, w tym także pracownik, nie dysponuje

żadnymi innymi możliwościami ochrony swoich interesów. Warto zwrócić uwagę na to, że w przypadku rozmowy pomiędzy powodem a B. R. (1) taka sytuacja nie zachodziła.

Odwołując się do ustaleń Sądu w sprawie prowadzonej pod sygn. IV P 188/12 oraz twierdzeń powoda tam składanych, Sąd Rejonowy podniósł, że to nie ta osoba miała być źródłem niewłaściwego traktowania powoda. Nie jest więc zrozumiałe z jakich powodów, to właśnie tę osobę powód postanowił nagrać. Powyższe pozostaje w sferze domniemań, chyba, że założyć, iż celem było właśnie to, do czego przedmiotowe nagranie zostało wykorzystane ostatecznie, a więc jako dowód w sprawie, która powód wytoczył przeciwko pozwanemu.

Takie praktyki muszą rodzić obawy co do lojalności pracownika, a usprawiedliwiane mogą być tylko wyjątkowo, w sytuacji, gdy po stronie pracodawcy pracownik nie ma możliwości żadnej ochrony w danej sferze.

Zakres owej wrażliwości rośnie, gdy pracownik ma dostęp do informacji o zakładzie pracy pracodawcy, które nie powinny być z przyczyn gospodarczych ujawniane albo gdy pracownik przetwarza inne informacje podlegające szczególnej, w tym zwłaszcza ustawowej ochronie.

W takiej sytuacji powzięcie przez pracodawcę wiedzy na temat tego, że pracownik w sposób nieautoryzowany dokonywał nagrywania innych pracowników, w tym swoich przełożonych, gdy nie jest to zobiektywizowane żadną okolicznością, w ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie może uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a co za tym idzie może być również przyczyna rozwiązania z nim stosunku pracy.

Zakres ochrony prywatności dotyczy w porównywalnym stopniu pracownika, co pracodawcę. Powyższe zapatrywanie zostało podzielone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 maja 2011 r., sygn. Akt I PK 299/10, M.P.Pr 2011/8/420-422 i choć zapadło ono na kanwie trochę innego stanu faktycznego, w zasadzie ma w ocenie Sądu uniwersalny charakter. Potwierdza to także glosa aprobująca do tego orzeczenia przedstawiona przez Katarzynę Stępnicką - zob. system informacji prawniczej LEX, Wydawnictwo WoltersKluwers.

Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę na to, że przytoczone w tym wyroku okoliczności związane z potajnym nagrywaniem przedstawicieli pracodawcy, zostało uznane przez Sąd Najwyższy, jako uzasadniające nawet rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia. Mając to na uwadze stwierdził, że tym bardziej może to stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy w zwykłym trybie, tzn. z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Od oceny pracodawcy wówczas zależy, czy nadal współpracować z takim pracownikiem, gdyż stosunek pracy jest szczególną relacją, gdzie pracodawca w zamian za wypłacane wynagrodzenie dopuszcza pracownika do wielu istotnych informacji, których ujawnienie może spowodować na niego różnego rodzaju negatywne konsekwencje ze strony osób trzecich. Wzajemna lojalność - pozytywnie rozumiana - jest więc jednym z nienormatywnych filarów trwania stosunku pracy. Jej uzasadniona utrata stanowi zdaniem Sądu wystarczającą przesłankę do rozwiązania stosunku pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych podkreśla się, że okoliczności, prowadzące i uzasadniające utratę zaufania, nie muszą (choć mogą) być związane z takim postępowaniem pracownika, które można zakwalifikować jako zwinione. Co więcej nie muszą one wyłącznie polegać na naruszeniu obowiązków pracowniczych.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo powoda .

Jednocześnie z uwagi na to, że pozwana reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego - adwokata, na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

W pkt III. Wyroku Sąd rozstrzygnął o kosztach wynagrodzenia pełnomocnika z urzędu, przyznanego powodowi, orzekając w tym zakresie na podstawie § 19 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) Sąd ustalił i

przyznał pełnomocnikowi powoda kwotę 90 zł (w wymiarze półtora krotności wysokości stawki minimalnej) tytułem wynagrodzenia za nieopłaconą w całości, ani w części pomoc prawną udzieloną powodowi w z urzędu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód oraz pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok w całości i wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Powyższemu wyrokowi zarzucił naruszenie :

- art. 49 kpc poprzez orzekanie w sprawie przez sędziego, który mógł przedkładać na płaszczyznę przedmiotowej sprawy ustalenia dokonane w innym postępowaniu między tymi samymi stronami,

- art. 233 kpc poprzez niepełną dowolną i oderwaną od zasad doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, a także nie wydanie decyzji procesowych co do części materiału dowodowego,

- prawa materialnego, a mianowicie art. 45§1 k.p poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było uzasadnione.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, w ten sposób, aby uznać dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę za nieuzasadnione i przywrócenie go do pracy na dotychczasowym stanowisku z zachowaniem warunków i pracy i płacy, ewentualnie zasądzenie trzymiesięcznego wynagrodzenia w ramach odszkodowania i zasądzenia kosztów za I i II instancję.

W uzasadnieniu powód podniósł, że Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca dowiedział się o istnieniu nagrania dopiero 30 czerwca 2014 r., a oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem zostało złożone w dniu 21 lipca 2014r., tj. około 3 tygodnie od powzięcia wiedzy o nagraniu przez D. (...) E. G., uprawnioną do składania w imieniu pracodawcy oświadczeń woli o rozwiązywaniu umów o pracę.

Takie stanowisko zdaniem powoda jest błędne. Mianowicie o fakcie nagrania w dniu 9 września 2011 r. przez powoda rozmowy z Panią B. R. (1), pracodawca dowiedział się dużo wcześniej. Już co najmniej w lutym 2012 r. Pani B. R. (1) - przełożona powoda – pełniąca funkcję D. ds. (...) u pozwanego, powzięła wiadomość od radcy prawnego, że wpłynęło pismo procesowe od powoda, w którym była informacja o nagranej rozmowie.

Pani B. R. (1) później podczas rozmowy z powodem „prosiła, by już więcej rozmów nie nagrywał”, Pani B. R. (1) -jak wynika z jej zeznań - nie podjęła wówczas żadnych decyzji zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z powodem, ani nie poinformowała o fakcie nagrania D. (...) E. G..

Należy więc przyjąć, że skoro o fakcie nagrania rozmowy dowiedziała się przełożona powoda - D. ds. (...), tym samym dowiedział się pracodawca. Wówczas w 2012 r. fakt nagrania rozmowy w ocenie przełożonej powoda nie był na tyle naganny, by utracić do pracownika zaufanie, czy też z tego powodu zastosować kary regulaminowe. Ówczesne stanowisko Pani D. ds. (...) potwierdzają dobre oceny pracownicze powoda i brak jakichkolwiek kar porządkowych, a nadto pozytywnie układająca się współpraca opisana w notatce ze spotkania z powodem w dniu 11.12.2013 r., a w którym brała udział przełożona Pani B. R. (1).

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z powodem w dniu 21.07.2014 r. była całkowita utrata zaufania pracodawcy do pracownika oraz brak lojalności pracownika wobec pracodawcy poprzez dokonanie przez pracownika w dniu 9.09.2011 r. nagrania w formie audiowizualnej rozmowy z D. ds. (...) Panią B. R. (1). Skoro o fakcie nagrania rozmowy, w której uczestniczył tylko powód i jego przełożona Pani B. R. (1), wiadomo było od początku 2012 r. (wiedzieli prawnicy (...) i (...) ds. (...)), to pracodawca winien zareagować niezwłocznie, a nie zwlekać do lipca 2014 roku twierdząc, że dopiero wtedy stracił zaufanie do pracownika.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9.05.2013 r. II PK 245/12 wyjaśnił, że między wystąpieniem przyczyny zapewniającej wypowiedzenie definitywne umowy o pracę, a dokonaniem z tej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, powinien



istnieć rozsądny adekwatny związek czasowo-przyczynowy. Nadmiernie długi okres od wystąpienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy do powołania jej jako uzasadnienia czynności rozwiązującej stosunek pracy może sprawiać, że przyczyna ta jest już nieaktualna lub nieuzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 kodeksu pracy. W tym orzeczeniu SN wyjaśnił, że wprawdzie przepisy kodeksu pracy nie wskazują ani nie ograniczają terminu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, nie oznacza to jednak „temporalnej” dowolności pracodawcy. Pracownik powinien być pewien, że okoliczności powstałe w znacznej odległości czasowej nie będą miały wpływu na trwałość jego stosunku pracy.

Podobny pogląd Sąd Najwyższy wyraził w orzeczeniach Izby Pracy Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 17.03.2003 r. I PK 433/02; z dnia 17.09.2004 r. III PK 56/04; z dnia 23.11.2010 r. I PK 105/10.

W tej sprawie dla oceny, czy wypowiedzenie o pracę było uzasadnione, jest istotny nie tylko fakt, że nastąpiło ono około 3 lata po zdarzeniu z nagraniem rozmowy, ale również fakt, iż pracownik postąpił w taki sposób tylko jeden raz. Przez kolejne lata takich nagannych zachowań pracownik nie przejawiał. Istotne jest też, że pracownik był szeregowym (...), a nie zajmował stanowiska kierowniczego w (...), by wiedzieć - bez wcześniejszego pouczenia, że nagrywanie swoich rozmów z przełożonym bez jego wiedzy - jest zachowaniem nagannym.

Ani z obowiązków pracowniczych będących załącznikiem do umowy o pracę, ani z regulaminu pracy (...) nie wynika wprost, że takie zachowania uważa się za niedopuszczalne. Nie można w związku z tym podzielić poglądu Sądu Rejonowego, że słuszne były obawy pracodawcy, że mimo, iż pracownik około 3 lat pracował dobrze, to w przyszłości będzie naruszał obowiązki pracownicze.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie.

Zdaniem strony pozwanej, niniejsza apelacja powoda winna ulec oddaleniu z uwagi na jej bezzasadność. Odnosząc się do stawianych zarzutów strony powodowej w kontekście art. 49 k.p.c, zdaniem strony pozwanej powód dopuścił się nadinterpretacji normy zawartej w niniejszym przepisie.

Również w kontekście zarzutu art. 233 § 1 K.p.c. jest - zdaniem strony pozwanej - bezzasadne. Sąd I instancji rozstrzygnął niniejsze postępowanie w oparciu o zebrany materiał dowodowy, na który składały się dokumenty, w tym również znajdujące się w aktach tego Sądu w sprawie z powództwa Pana R. Ż. (1) przeciwko pozwanemu (...), prowadzonej pod sygn. akt IV P 188/12, a w szczególności znajdującego się tam „stenogramu” i „notatki” z rozmowy przeprowadzonej w dniu 9 września 2011 roku z B. R. (1), jak również zapisu przedmiotowej rozmowy, załączonego do akt sprawy pod postacią nośnika cyfrowego - płytki CD, którą powód załączył do apelacji od wyroku wydanego w dniu 16 kwietnia 2014 roku w powyżej sprawie. Ponadto, Sąd I instancji oparł się na dokumentacji pracowniczej powoda.

Kolejną podstawą ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego w Elblągu w niniejszej sprawie było zeznanie świadków - B. D. ds. (...) w pozwanym (...) oraz E. D. Naczelną pozwanego (...), które to Sąd I instancji uznał za korelujące ze sobą. Sąd Rejonowy w Elblągu wskazał w uzasadnieniu wyroku, że istota tych zeznań sprowadzała się ustalenia kwestii, czy o fakcie nagrywania D. ds. (...), D. Naczelną (...), która jako uprawniona do składania w imieniu pracodawcy oświadczeń woli o rozwiązywaniu umów o pracę była informowana we wrześniu 2011 roku, ewentualnie w którym momencie po tej dacie, co sprowadzało się do ustalenia z jaką chwilą pracodawca w osobie podmiotu uprawnionego do podejmowania decyzji kadrowych powziął informację, która wedle jego oceny stanowiła podstawę do przyjęcia, że istnieją podstawy do utraty zaufania do pracownika.

Jak słusznie - zdaniem strony pozwanej - Sąd Rejonowy w Elblągu uznał, że zeznania wyżej wymienionych osób były spójne oraz logiczne. Ponadto, Sąd I instancji przyznał walor wiarygodności zeznaniom D. Naczelną, że o nagraniu rozmowy powoda z D. ds. (...) dowiedziała się z chwilą doręczenia apelacji powoda od wyroku w sprawie sygn. akt IV P 188/12 wraz z nośnikiem elektronicznym, na którym utrwalone zostało nagranie. Odpis apelacji został doręczony pełnomocnikowi (...) w dniu 30 czerwca 2014 roku, a więc z tą chwilą D. Naczelną dowiedziała się o faktycznym istnieniu tego nagrania. Strona pozwana podziela pogląd wyrażony przez Sąd Rejonowy w Elblągu, że dokonywanie

nagrywania rozmowy bez wiedzy uczestnika takiej rozmowy jest zachowaniem nielojalnym i nie może być społecznie akceptowane.

Zdaniem strony pozwanej, Sąd I instancji słusznie uznał, że takie nielojalne, społecznie nie akceptowane zachowanie powoda stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe apelacja strony powodowej winna ulec oddaleniu.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelację powoda należy uznać za zasadną, choć nie wszystkie zarzuty w niej podniesione zasługują na uwzględnienie.

W szczególności nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 49kpc. W świetle powyższego przepisu: Niezależnie od przyczyn wymienionych w art. 48, sąd wyłącza sędziego na jego żądanie lub na wniosek strony, jeżeli istnieje okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności sędziego w danej sprawie.

Przepis reguluje wyłączenie sędziego z mocy orzeczenia sądu na wniosek strony lub na żądanie samego sędziego. Przesłanką orzeczenia, zgodnie z pierwotną wersją przepisu, jest istnienie stosunku osobistego między sędzią a stroną lub jej przedstawicielem i wynikająca z tego stosunku możliwość powstania wątpliwości co do bezstronności sędziego (iudex suspectus). Przez stronę należy rozumieć powoda, pozwanego, interwenienta ubocznego (niezależnie od rodzaju interwencji), wnioskodawcę i uczestnika w postępowaniu nieprocesowym; podstawą wyłączenia jest również stosunek osobisty między sędzią a osobą wchodzącą w skład organu działającego w imieniu osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej będącej stroną. Podstawą wyłączenia mogą być stosunki o charakterze emocjonalnym, lecz także osobiste powiązania gospodarcze, np. powiązania majątkowe, kredytowe (zob. postanowienie SN z dnia 25 sierpnia 1971 r., I CZ 212/71, OSNC 1972, nr 3, poz. 55). Na tle dotychczasowego stanu prawnego przyjmowano w szczególności, że nie są stosunkami osobistymi i nie uzasadniają wyłączenia stosunki wyłącznie służbowe, kontakty urzędowe sędziego z innymi osobami (zob. postanowienie SN z dnia 13 grudnia 1984 r., II CZ 133/84, LEX nr 8660).

Trudno zatem uznać za usprawiedliwiony zarzut powoda w przedmiocie naruszenia przez Sąd Rejonowy tego przepisu, który miałby polegać na przekładaniu „na płaszczyznę przedmiotowej sprawy ustaleń dokonanych w innym postępowaniu między tymi samymi stronami”. Dyspozycja normy prawnej zawarta w w/w przepisie nie obejmuje takiej sytuacji faktycznej. Dlatego też słusznie pozwany zauważył, że powyższy zarzut apelacji jest nadinterpretacją powyższego przepisu dokonaną przez powoda.

Słuszny natomiast okazał się zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c., który stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem 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 dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego była nieprawidłowa.

Wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego, w ocenie Sądu Okręgowego pracodawca dowiedział się o nagraniu rozmowy powoda z D. ds. (...) co najmniej 07 lutego 2012r. .Wtedy to doszło do rozmowy powoda z D. d.s (...) B. R. (1), która przekazała powodowi, żeby nie nagrywał więcej rozmów z pracownikami (...), wskazując na niewłaściwość takiego zachowania.

Podnieść również należy, że utrata zaufania, choć jest kategorią subiektywną i jako taka rozpatrywana jest indywidualnie, to musi opierać się na kryteriach obiektywnych (zob. wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 538) .

Przenosząc powyższe rozważania na kanwę niniejszej sprawy podnieść należy, że zachowanie powoda (nagranie rozmowy z przełożoną) mogły stanowić przyczyny obiektywnie uzasadniające utratę zaufania pracodawcy. Nie jest przy tym nawet tak bardzo istotna sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, jak przyczyny, które ją spowodowały. Jeśli są one prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie, przy czym utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie wtedy, gdy pracownikowi można przypisać winę w określonym zachowaniu, które obiektywnie nosi cechy naruszenia obowiązku dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (por. też wyroki SN: z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088; z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 159).

W pierwszej kolejności należy rozważyć, czy utrata zaufania mogła zostać spowodowana brakiem kierowania się przez powoda dobrem pracodawcy,

Zgodnie z art. 100 § 1 K.p., statuującym podstawowe obowiązki osób zatrudnionych, pracownik jest w szczególności obowiązany m.in. dbać o dobro zakładu pracy i przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Pracownik powinien powstrzymać się od działań, które są wymierzone w pracodawcę (być względem niego lojalny), powinien podejmować działania, wykraczające poza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju, jeśli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy oraz powinien chronić mienie pracodawcy oraz dbać o jego niemajątkowe interesy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2011 r. (II PK 204/10), podkreślono, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem "szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy". Wynika z niej w pierwszym rzędzie obowiązek powstrzymywania się od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych, jako działania na niekorzyść pracodawcy. Jak zaznacza Sąd Najwyższy, w ocenie zachowania pracownika należy położyć nacisk nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania, ile raczej na zachowanie przez niego lojalności wobec pracodawcy.

W związku z tym nagranie rozmowy z D. d.s (...) B. R. bez jej wiedzy i wykorzystanie tego nagrania w procesie przeciwko pracodawcy było działaniem nielojalnym ze strony pracownika i słusznie wywołało reakcję ze strony w/w dyrektor w postaci zwrócenia uwagi na naganność takiego zachowania powodowi. Trudno dać jednak wiarę świadkowi R., że nie zawiadomiła o tak nagannym zachowaniu powoda D. Naczelnej bezpośrednio po tym zdarzeniu, gdyż świadczyłoby to z kolei o jej nielojalności wobec pracodawcy. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że pracodawca nie ukarał jednak powoda żadną karą dyscyplinarną za powyższe zachowanie, a pracownik wykonywał swoje obowiązki w sposób prawidłowy jeszcze przez ponad dwa lata od zdarzenia .

Za przyjęciem, że pracodawca wiedział o w/w nagraniu rozmowy z D. d.s (...) co najmniej w dniu 07 lutego 2012r. przemawiają również inne fakty.

W sprawie IV P 188/12, toczącej się między tymi samymi stronami przed Sądem Rejonowym w Elblągu, już w piśmie stanowiącym załącznik do pozwu zawierającym wnioski dowodowe powód powołał stenogram rozmowy z dnia 09.09.2011r., załączając go do pozwu. Stenogram zawierał sformułowanie „Koniec nagrania” / k.8-10 akt sprawy /. Powyższy pozew wraz z załącznikami został doręczony pozwanemu w dniu 29.09.2011r. (zpo. k. 46 a.s.)

W piśmie procesowym z dnia 12 października 2011r. pozwany wnosił o oddalenie wniosku dowodowego w postaci stenogramu, podnosząc, że nagranie zostało nagrane bezprawnie i podstępnie. Również w piśmie z dnia 12 marca 2013r. (k. 350 w/w akt) powód powoływał się na fakt nagrania rozmowy z D.. B. R. (1).

Słusznie zatem powód podkreślił, że między wystąpieniem przyczyny zapewniającej wypowiedzenie definitywne umowy o pracę, a dokonaniem z tej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy nie istniał rozsądny i adekwatny związek czasowo-przyczynowy. Nadmiernie długi okres od wystąpienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy do powołania jej jako uzasadnienia czynności rozwiązującej stosunek pracy sprawił, że przyczyna ta była już nieaktualna w rozumieniu art. 45 § 1 kodeksu pracy.

W niniejszej sprawie przyczyna podana przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę nie mogła być rzeczywista, skoro od dowiedzenia się przez pracodawcę o nagraniu rozmowy przez powoda minęło ponad dwa lata. Błędnie Sąd Rejonowy ustalił, że pracodawca dowiedział się o powyższym nagraniu dopiero z chwilą doręczenia apelacji powoda od wyroku w sprawie sygn. akt IV P 188/12 wraz z nośnikiem elektronicznym, na którym utrwalone zostało nagranie, tj. w dniu 30 czerwca 2014r. Powyższe ustalenia faktyczne, wbrew twierdzeniom Sądu i instancji nie korespondują ze wskazanym wyżej materiałem dowodowym z akt sprawy IV U 188/12 opisanym wyżej.

Wskazać należy również, że proces cywilny ma charakter kontradyktoryjny. Skoro więc powód wykazał w toku postępowania, że w sprawie IV Pa 188/12 powoływał się na fakt przedmiotowej rozmowy, co więcej składał jej stenogram, to na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania, że mimo faktów ujawnionych w tamtej sprawie, wiadomość o takim nagraniu do niego nie dotarła. Zdaniem Sądu Okręgowego, temu obowiązkowi wynikającemu z treści art. 232kpc w zw. z art.. 6 k.c. pozwany nie sprostał.

Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska Sądu I instancji w zakresie oceny dowodów co do zeznań św. B. R. (1) oraz (...) pozwanego E. G., iż o fakcie nagrania rozmowy E. G. dowiedziała się dopiero w czerwcu 2014r. (po doręczeniu odpisu apelacji wraz z załączonym nagraniem). Jeśli taka sytuacja miałaby miejsce dopiero w tym okresie, to należałoby przyjąć, że nielojalna wobec dyrektora naczelnej była B. R. (1), nie informując jej o tak ważnym wydarzeniu bezpośrednio po dowiedzeniu się o tym fakcie, jak też wszyscy pełnomocnicy procesowi, którzy reprezentowali pozwanego w sprawie IV P 188/12. Sam fakt nagrania był już w tedy bulwersujący dla B. R. (1) skoro 07 lutego 2012r. przeprowadziła rozmowę dyscyplinującą z powodem na temat nie nagrywania rozmów z pracownikami bez ich wiedzy i zgody. Zatem nie jest wiarygodne aby taką wiedza nie podzieliła się z (...) (...).

Zauważyć należy, że przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) -wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571. Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPIUS 2000, nr 11, poz. 416).

Wskazać jednak należy, że zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniu go do pracy (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, Nr 13, poz. 225). Za niewydaniem orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawiają 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 (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003, Nr 12, poz. 32).

Jak na to 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. Wyjaśnienie tego, kiedy uwzględnienie żądania jest "niemożliwe lub niecelowe" znajdujemy w stosunkowo licznych orzeczeniach sądowych. Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.).

Zgodnie z wyrokiem z dnia 5 czerwca 2008 r. (III PK 5/08) wniosek o niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy może wynikać z ustalenia utraty zaufania pracodawcy w stosunku do powoda nawet z przyczyn przez niego zawinionych.

W niniejszej sprawie, choć przyczyna wypowiedzenia była nierzeczywista z uwagi na brak związku czasowo-przyczynowego między zdarzeniem a wypowiedzeniem umowy o pracę, należy mieć jednak na uwadze, że nagranie przez powoda rozmowy z B. R. (1) było czynem nagannym i nie znajdującym żadnego usprawiedliwienia w świetle zasad współżycia w miejscu pracy, jak też w świetle zasad współżycia społecznego. Co więcej już po rozmowie dyscyplinującej z w/w dyrektorem, powód w piśmie z dnia 12 marca 2013r. wskazał, że **„załuje tylko, że nagrał tylko jedną z nich”**. Świadczy to o tym, że powód nie ma woli rozwiązywania swoich problemów w pracy w sposób ugodowy. Za powyższym przemawia również fakt, że aktualnie toczy się już trzeci proces wytoczony przez powoda pracodawcy, co potęguje sytuację konfliktową między stronami. Nie służy to zdaniem Sądu ani dobru powoda, ani pracodawcy, tym bardziej, że jak sam powód wywodził w toku postępowania w sprawie IV P 188/12 na skutek sytuacji w pracy doznał rozstroju zdrowia, który miał być skutkiem działań mobbingowych ze strony pracowników pozwanego.

Dodatkowo podkreślić należy, że zakład pracy powoda jest specyficzną jednostką, w której podstawowym dobrem chronionym powinno być dobro (...) i ochrona ich wrażliwych danych. Słusznie zatem pozwany może być zaniepokojony nagraniem dokonanym przez powoda w kontekście ewentualnego ujawniania danych wrażliwych (...) niepowołanym osobom, abstrahując od faktu wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę. Biorąc powyższe względy pod uwagę Sąd nie znalazł podstaw dla przywrócenia powoda do pracy w oparciu o art. 45 §2 k.p. .

Dlatego też w oparciu o art. 386 §1 k.p.c. należało zmienić wyrok i zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia zgodnie z przepisem art. 47<sup>1</sup> k.p., oddalając roszczenie o przywrócenie do pracy.

O kosztach procesu orzeczono stosownie do wyniku sporu na podstawie art. 98§ 1 i 3 kpc w zw. z art. 108 kpc oraz §11ust.1 pkt i §12ust.1 pkt 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. 02.163.1349 ze zm.).