

Sygn. akt VI Pa 85/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 kwietnia 2018r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Ewa Michalska /spr./

Sędziowie: SO Barbara Janiak

SO Danuta Soroka

Protokolant: st.sekr.sądowy Aneta Symeryak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 marca 2018 roku w Gorzowie Wielkopolskim

sprawy z powództwa D. M.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 stycznia 2016 roku, sygn. akt IV P 540/14

I. Oddala apelację.

II. Zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 420 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za postępowanie apelacyjne i kasacyjne.

SSO Barbara Janiak SSO Ewa Michalska SSO Danuta Soroka

Sygn. akt VI Pa 85/17

UZASADNIENIE

Powód D. M. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w G., w którym domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 31 650,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także zasądzenia na swoją rzecz kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nieprawdziwe i nieuzasadnione, a w wyniku działań powoda, nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w G. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 14 stycznia 2016 r. w sprawie IV P 540/14 Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim:

1/ powództwo oddalił,

2/ zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. M. był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 24.04.2009 r. na czas nieokreślony na stanowisku kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w strukturze pozwanej spółki jako Asystent Szefa Produkcji z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4 220,00 zł oraz premią regulaminową w wysokości 25 % wynagrodzenia zasadniczego brutto, a także odmiennym, niż określony w kodeksie pracy okresem wypowiedzenia, wynoszącym 6 miesięcy. Porozumieniem zmieniającym z dnia 27.06.2012 r. strony uzgodniły, że powód obejmie stanowisko (...) W dniu 09.12.2014 r. powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 09.12.2014 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na przyjęciu w dniu 05.12.2014 r. korzyści majątkowej od Przedstawiciela Firmy (...), po podpisaniu przez pracodawcę aneksu umowy o świadczenie usług z firmą (...), po uprzednim wprowadzeniu kontrahenta w błąd, co do roli powoda w zakresie wyboru wykonawcy, sugerujący, że bez udziału powoda aneks ten nie zostałby podpisany oraz na pozostawieniu w dniu 05.12.2014 r. osoby nieuprawnionej, tj. Przedstawiciela Firmy (...) w pokoju do pracy powoda przez 3 minuty i 12 sekund, bez uprzedniego zabezpieczenia dokumentów i pieczęci przed dostępem tej osoby, co stanowi § 8 ust 2 pkt 8 regulaminu pracy, jako przejaw braku dbałości o mienie pracodawcy i jego tajemnicę przedsiębiorstwa. Powód pełniąc w pozwanej spółce obowiązki Kierownika Utrzymania Ruchu w zakresie swoich obowiązków posiadał m.in. oferowanie umów dla spółki, w tym wykonywanie rozpoznania ofert cenowych firm zajmujących się ochroną i sprzątnięciem obiektów. W okresie końca roku 2014 w pozwanej spółce zaszła potrzeba pozyskania danych o firmach mogących prowadzić dla spółki usługi sprzątnięcia i ochrony, czym zajął się powód z uwagi na potrzebę ewentualnego renegotjowania dotychczasowych warunków kontraktu. Spółka posiadała w tym czasie podpisaną umowę z firmą (...). W kontekście prowadzonych działań powód telefonował i wysyłał zapytania do kilku konkurencyjnych firm takich, jak m.in. (...), (...), (...), a także A. B. w celu ewentualnego przedstawienia nowych warunków dalszej współpracy. Po otrzymaniu konkretnych ofert cenowych na żądane usługi, powód prowadził rozmowy z firmami oraz negocjował warunki. Ostatecznie D. M. sporządził tzw. lustro cenowe (tabelowe zestawienie ofert) i drogą mailową przekazał je prezesowi firmy do podjęcia decyzji. Ostatecznie Prezes pozwanej spółki postanowił o aneksowaniu umowy z firmą (...) i kontynuowaniu dalszej współpracy. Prezes pozwanej spółki powziął z końcem roku 2014 liczne informacje o działaniach powoda na szkodę firmy. Powód chciał m.in. sprzedać z korzyścią dla siebie psy stróżujące w firmie, a także nie dostosował się w czasie prowadzenia innych negocjacji do wymogu uzyskania 3 ofert (ograniczając się jedynie do dwóch i narażając firmę na straty). Z uwagi na powyższe prezes (...) Sp. z o.o po podjęciu decyzji o podpisaniu umowy z firmą (...), w celu zweryfikowania wiadomości o nielojalności powoda, zaproponował M. L. (1) wręczenie powodowi tzw. „kontrolowanej łapówki” w wysokości 1 500 zł. W dniu 03.12. i 05.12.2015 r. doszło do spotkań powoda i M. L. (1), a w dniu 05.12.2014 r. do podpisania umowy i wręczenia oraz przyjęcia ww. korzyści majątkowej. M. L. (1) pozostawiła kopertę z pieniędzmi na biurku powoda, mówiąc, że „przyda się na święta” a D. M., krygując się, że „nie trzeba było” za otrzymaną kwotę ostatecznie podziękował. Podczas wręczenia pieniędzy rozmowa pomiędzy powodem a M. L. toczyła się w luźnej, swobodnej atmosferze, powód podkreślał, że inni oferenci dzwonili i dowiadywali się o wynik przetargu na usługi, po czym powód odparł, że „udało się przekabacić.” Po zostawieniu pieniędzy powód nie powiedział niczego co mogłoby wskazywać na oburzenie, gniew czy zwątpienie z powodu przyjęcia koperty z pieniędzmi. Do dnia otrzymania przez powoda rozwiązania umowy o pracę - D. M. nie poinformował nikogo (poza żoną) o zaistniałej sytuacji, nie rozmawiał z Prezesem oraz M. L. (1), zaś pieniądze zabrał do swojego miejsca zamieszkania. Ponadto w momencie podpisywania umowy z firmą (...) w dniu 05.12.2014 r. powód udał się do gabinetu Prezesa pozwanej spółki w celu złożenia podpisu i pozostawił M. L. (1) samą w swoim gabinecie na 3 minuty i 12 sekund.

Sąd I instancji zważył co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione. Zgodnie z art. 30 § 4 K.p. 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. Do warunków, od których zależy prawidłowość formalna rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nie określony, należy między innymi wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli przyczyny uzasadniającej jego decyzję (art. 30 § 4 K.p.). Obowiązek ujawnienia przyczyny, ma bowiem umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności czynności rozwiązania umowy z prawem. Istotne jest również to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Zgodnie z art. 52 § 1 K.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Rozwiązanie umowy zgodnie z tym artykułem zwane jest potocznie zwolnieniem dyscyplinarnym. Przy ocenie zasadności rozwiązania umowy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych konieczne jest wyjaśnienie zwrotów, które składają się na tę przesłankę, tj. „ciężkiego naruszenia” oraz „podstawowych obowiązków pracowniczych”. Z kolei zwrotem „podstawowych obowiązków pracowniczych” ustawodawca posługuje jedynie w art. 211 K.p., który to za podstawowy obowiązek uznaje przestrzeganie przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Niemniej jednak nie jest to jedyny przepis bądź podstawa do uznania danego obowiązku pracownika za podstawowy. Także z innych przepisów możemy wyprowadzić i wskazać „podstawowe obowiązki pracownika”. Takim przepisem jest choćby art. 100 K.p., który nakłada na pracownika takie obowiązki, jak sumienne i staranne wykonywanie swojej pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Naruszenie przez pracownika wyżej wskazanych obowiązków, w zależności od okoliczności może zostać uznane za przyczynę uzasadniającą zastosowanie odpowiedzialności porządkowej, wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwana spółka jako przyczynę wypowiedzenia wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z kolei jako okoliczności polegające na ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych Spółka podała: przyjęcie przez powoda w dniu 05.12.2014 r. korzyści majątkowej od Przedstawiciela Firmy (...), po podpisaniu przez pracodawcę aneksu umowy o świadczenie usług z firmą (...), po uprzednim wprowadzeniu kontrahenta w błąd, co do roli powoda w zakresie wyboru wykonawcy, sugerujący, że bez udziału powoda aneks ten nie zostałby podpisany oraz pozostawienie w dniu 05.12.2014 r. osoby nieuprawnionej, tj. Przedstawiciela Firmy (...) w pokoju do pracy powoda przez 3 minuty i 12 sekund, bez uprzedniego zabezpieczenia dokumentów i pieczęci przed dostępem tej osoby, co stanowi § 8 ust 2 pkt 8 regulaminu pracy, jako przejaw braku dbałości o mienie pracodawcy i jego tajemnicę przedsiębiorstwa. Zdaniem Sądu Rejonowego powołanie się przez pracodawcę na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i wskazanie okoliczności, które legły u jego podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 K.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 52 § 1 K.p. Ponadto oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia nastąpiło na piśmie i zawierało pouczenie powoda o przysługującym mu prawie odwołania się do sądu pracy. Pozwana spółka, jako przyczyny ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda wskazała dwie ww. okoliczności. W pierwszej kolejności rozważyć należało, czy powód istotnie w dniu 05.12.2014 r. przyjął korzyść majątkową od Przedstawiciela Firmy (...) po uprzednim wprowadzeniu kontrahenta w błąd, co do jego roli w zakresie wyboru wykonawcy, sugerując, iż bez jego udziału aneks nie zostałby podpisany. Sąd Rejonowy ustalił, iż do zadań powoda należało ofertowanie umów dla pozwanej spółki. W tym zakresie powód gromadził informacje otrzymywane od potencjalnych kontrahentów, by po ich weryfikacji przedstawić je prezesowi spółki w celu dokonania wyboru oferty najkorzystniejszej cenowo. D. M. pod koniec roku 2014 r. pozostawał w stałym kontakcie z wieloma firmami świadczącymi usługi ochrony i sprzątnięcia obiektów. Negocjował także nowe,

korzystniejsze warunki współpracy z dotychczasową spółką (...). Bezspornym pozostaje także fakt, iż w dniu 05.12.2014 r. tj. w piątek powód spotkał się w siedzibie firmy z M. L. (1) i przyjął od niej korzyść majątkową w wysokości 1500 zł. Okoliczności przyjęcia ww. kwoty także nie budzą w ocenie Sądu I instancji wątpliwości. Zdaniem Sądu Rejonowego powód wiedział, co znajduje się w kopercie, którą M. L. (1) chciała mu wręczyć. Ostatecznie bowiem położoną na biurku kopertę przyjął, a na koniec podziękował, zaś gotówkę wziął do domu. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom D. M. w zakresie twierdzeń, iż przedmiotową kopertę zabrał do swojego miejsca zamieszkania, by nie zginęła jej zawartość z zamiarem wyjaśnienia zaistniałej sytuacji po upływie weekendu. W dniu 08.12.2014 r. tj. w poniedziałek powód także nie wspominał o zajściu prezesowi firmy, ani nie skontaktował się skutecznie z M. L. (1). Ponadto w dniu 05.12.2014 r. powód po otrzymaniu korzyści majątkowej widział się z prezesem firmy i nie poinformował go o zdarzeniu. Należało przyjąć zatem, że pomimo niezaprzeczalnej sposobności rozmowy powoda z pracodawcą, zarówno w sposób bezpośredni jak i telefonicznie, na temat „łapówki” powód ze sposobności takiej nie skorzystał w sposób zamierzony. Sąd Rejonowy ustalił także, iż prowokacja z dnia 05.12.2014 r. była tzw. „łapówką kontrolowaną”. Kwota korzyści majątkowej, forma jej wręczenia i przebieg sytuacji został bowiem dokładnie przez prezesa pozwanej spółki i (...) zaplanowany oraz nagrany. P. D. był prezesem pozwanej spółki i pracodawcą powoda. Wskutek powzięcia informacji o tym, iż jego zaufany pracownik postępuje nielojalnie postanowił zweryfikować pogłoski poprzez ww. zachowanie. W przedmiotowej sprawie toczyło się postępowanie karne, jednak wyrokiem z dnia 04.01.2016 r. zostało umorzono wobec stwierdzenia znikomej społecznej szkodliwości czynu. Fakt ten nie wpływa jednak w żaden sposób na rozważania Sądu Rejonowego. Postępowanie karne pozwoliło sądowi jedynie na dokładniejsze zbadanie okoliczności sprawy i potwierdziło zaistnienie sytuacji przyjęcia korzyści majątkowej przez powoda. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy najistotniejszym było bowiem ustalenie przyjęcia przez powoda korzyści majątkowej, a to czy powód poniósł za to odpowiedzialność karną oraz to w wyniku jakich działań – uprawnionych czy też nie – przekazano powodowi pieniądze, było przedmiotem postępowania karnego a nie sprawy z zakresu prawa pracy. Istotnym jest fakt, iż powód nie został w ww. postępowaniu uniewinniony. Zachowanie z dnia 05.12.2014 r. nie było jednorazowym działaniem powoda na szkodę pracodawcy, co zaś tłumaczy potrzebę jego kontroli. Z zeznań M. L. (1) wynika jednoznacznie, iż zdarzenie z dnia 05.12.2014 r. oraz kwota korzyści majątkowej zostały między nią, a Prezesem spółki szczegółowo uzgodnione. P. D. podczas spotkania w firmie zaproponował jej pomoc w weryfikacji lojalności pracownika i zapewnił o podtrzymaniu dalszej współpracy. Sąd I instancji podzielił zeznania świadka i uznał, iż powód świadomie przyjął korzyść majątkową, nie wykazywał zachowań wskazujących na chęć odmowy przyjęcia pieniędzy, które następnie schował i przewiózł do swojego miejsca zamieszkania. Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy uznał, iż przyjęcie przez powoda korzyści majątkowej w ramach tzw. „kontrolowanej łapówki” było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i nastąpiło z winy powoda. Zdarzenie z dnia 05.12.2014 r. było świadomym i bezprawnym zachowaniem D. M. i spowodowało znaczne zagrożenie interesów pracodawcy. Sąd Rejonowy ustalił nadto, iż w dniu 05.12. 2014 r. powód udał się do biura prezesa w celu podpisania przez niego umowy i pozostawił w tym czasie w swoim gabinecie M. L. (3) na okres 3 minut i 12 sekund. Istotnie powyższe zachowanie zdaniem Sądu nie powinno mieć miejsca. Pomieszczenie pracownika powinno być bezwzględnie opuszczone przez osoby trzecie lub ewentualnie zabezpieczone pod kątem uniemożliwienia osobie nieuprawnionej do istotnych dokumentów, informacji, czy pieczęci. Sąd zważył jednak, iż M. L. (1) jest właścicielką firmy (...), czyli spółki współpracującej od dłuższego już czasu ze spółką pozwaną. Ponadto wszyscy pracownicy M. L. (1) (...) mieli swobodny dostęp do pomieszczeń firmy, klucze znajdowały się w portierni i były każdorazowo wydawane przez osoby ochraniające obiekt i pobierane przez osoby sprzątające. M. L. (1) mogła zatem swobodnie dostać się do każdego z pomieszczeń spółki poprzez pobranie kluczy od swoich pracowników, jednakże nigdy tego nie czyniła. M. L. (1) niejednokrotnie kontrolowała jednak wykonywaną pracę przez osoby przez siebie zatrudniane i w tym celu swobodnie poruszała się po obiekcie pozwanej spółki i wszystkich jego pomieszczeniach. W świetle powyższego Sąd Rejonowy uznał, iż M. L. (1), jako właścicielka współpracującej firmy nie była osobą, której pozostawienie w pokoju pracowniczym powoda mogło spowodować zagrożenie interesów pozwanej, nie będąc tym samym także osobą nieuprawnioną. M. L. (1), jako osoba, z którą prezes pozwanej spółki przedłużył współpracę była wręcz osobą godną zaufania, a podczas długotrwałej współpracy nie odnotowano żadnych uwag odnośnie jej osoby. Sąd w tym zakresie dał także wiarę zeznaniom powoda, który podał, iż w momencie opuszczenia przezeń pokoju, komputer był zabezpieczony hasłem (wprowadzenie automatycznych blokad komputera w spółce po jednym z audytów), zaś pieczętki znajdowały się w zamkniętej na klucz w szufladzie. Ponadto z nagrania z dnia 05.12.2015 r. wynika, iż prezes pozwanej spółki miał

informację o tym, iż M. L. (1) znajduje się w pokoju powoda, a on sam zgodził się na przyniesienie mu przez powoda w tym momencie aneksu umowy celem szybkiego podpisania. Opuszczenie zatem pomieszczenia przez powoda i pozostawienie w nim M. L. (1) było wykonaniem polecenia służbowego i odbyło się za pełną wiadomością prezesa i jego zgodą. Wyżej omawiana przyczyna sama w sobie nie stanowiłaby przesłanki rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, jednakże łącznie z przyczyną przyjęcia korzyści majątkowej uzasadnia zwolnienie dyscyplinarne. W świetle podnoszonych argumentów strony powodowej, iż podstawy wypowiedzenia uznać należy, za nieprawdziwe, gdyż w jego treści błędnie określono nazwę spółki współpracującej – (...) (winno być A. B.) Sąd Rejonowy uznał powyższe za omyłkę bez znaczenia dla istoty sprawy. Powód wiedział bowiem dokładnie o jaką spółkę chodzi, zaś w toku procesu nie wykazano, by którakolwiek ze stron, czy świadków miał w związku z omyłką jakiegokolwiek wątpliwości. Tym samym Sąd Rejonowy uznał, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia jest uzasadnione. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy oddalił powództwo D. M. i zasądził od niego na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na podstawie art. 98 K.p.c. w związku z art. 99 K.p.c. i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 września 2002 r., Dz.U.2002, Nr 163, poz. 1349 ze zm. o opłatach za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Apelację od wyroku wywiódł powód D. M., zaskarżając wyrok w całości.

Wyrokowi zarzucił:

1/ sprzeczność ustaleń stanu faktycznego z zebrany materiał dowodowy, poprzez: brak ustalenia, że powód na wyraźne polecenie P. D. zebrał ofertę od firmy (...); brak ustalenia, że powód zawiadomił organy ścigania o zdarzeniu; błędne ustalenie, że powód podziękował za otrzymaną kopertę; błędne ustalenie, że powód powiedział, że „udało się przekabacić”; błędne ustalenie, że powód przyjął korzyść majątkową; brak ustalenia, że powód w trakcie rozmowy z M. L. (1) kategorycznie odmawiał przyjęcia jakiegokolwiek korzyści finansowej; brak ustalenia, że powód nigdy nie żądał od M. L. (1) i innych kontrahentów by wręczali mu pieniądze; brak ustalenia, że gdyby nie sytuacja z dnia 5.12.2014 r. to pozwana nie miałaby żadnych powodów by zwolnić powoda w trybie art. 52 K.p.; brak ustalenia że powód wprowadzał M. L. (1) w błąd co do jego roli w zakresie wyboru wykonawcy; błędne ustalenie, że P. D. z końcem 2014 r. powziął liczne informacje o działaniach powoda na szkodę firmy;

2/ naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik rozstrzygnięcia:

a) obrazę art. 233 § 1 K.p.c. i przyjęcie, że powód przyjął korzyść majątkową i że sam przyznał się, że takową korzyść przyjął;

b) obrazę art. 11 K.p.c. w zw. z art. 42 ust. 3 w zw. z art. 8 ust. 1 Konstytucji RP i przyjęcie, że powód poniósł jakąkolwiek odpowiedzialność karną;

c) naruszenie art. 244 K.p.c. i art. 245 K.p.c. i art. 308 K.p.c. poprzez przeprowadzenie dowodu nieistniejącego w polskiej procedurze cywilnej;

3/ naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) błędną wykładnię art. 30 § 4 K.p. i art. 45 § 1 K.p. i art. 56 K.p. poprzez uznanie, że forma dokumentu rozwiązującego umowę o pracę i zawarte w nim informacje są prawidłowe, konkretne i precyzyjne; brak ustalenia, że pierwsza podstawa wypowiedzenia była podstawą pozorną;

b) niewłaściwe zastosowanie art. 19a i art. 19b ustawy z dnia 6.04.1990 r. o Policji w zw. z art. 304 K.p.k.;

c) niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 K.p. poprzez wadliwe uznanie, że posłużenie się przez pracodawcę „kontrolowaną łapówką” w celu sprawdzenia jego uczciwości, stanowi ciężkie naruszenie przez tego pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;

d) niewłaściwe zastosowanie art. 94 pkt 10 K.p. w zw. z art. 11¹ K.p. przez brak uznania, że prezes pozwanej poprzez przeprowadzenie nielegalne prowokacji naruszył swój podstawowy obowiązek jakim jest kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego, naruszył godność i cześć powoda.

Powód wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej całości roszczenia wraz z kosztami zastępstwa procesowego za I instancję i uwzględniając żądania zawarte w piśmie procesowym z dnia 5.01.2016 r.;
- zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że powód dokonywał zbierania ofert na wyraźne polecenie prezesa pozwanej. W błędzie był Sąd Rejonowy wskazując, że powód nie zawiadomił organów ścigania o zaistniałej sytuacji. W trakcie rozmowy z M. L. (1) w dniu 5.12.2014 r. powód kategorycznie odmawiał przyjęcia jakiegokolwiek korzyści majątkowej. Nie doszło do żadnego wręczenia koperty a jedynie do położenia tej koperty przez Panią L. i szybkiego opuszczenia przez nią siedziby pozwanej. Powód nigdy nie żądał od M. L. (1) ani nie sugerował nawet chęci przyjęcia jakiegokolwiek korzyści majątkowej. Sąd Rejonowy błędnie ustalił, że powód podziękował za otrzymaną kopertę. Z jego zeznań oraz przebiegu nagrania jednoznacznie wynika, że powód dziękował nie za przyjęcie korzyści majątkowej lecz za współpracę. M. L. (1) pozostawiła kopertę z pieniędzmi na biurze i nie wręczyła jej do rąk powoda. Niezrozumiałym jest obdarzenie przymiotem wiarygodności w całości zeznań M. L. (1). W kwestii przebiegu zdarzenia z dnia 5.12.2014 r. jej zeznania nie korespondują z treścią utrwalonego nagrania. Pierwsza podstawa rozwiązania umowy o pracę z powodem jest podstawą pozorną w tym sensie, że została z premedytacją wykreowana przez samego pracodawcę. Nadto wskazać należy, że na rynku istnieją zarówno (...) jak i A. B.. Wobec tego nie można w żadnej mierze domniemywać, że powód mógł się domyśleć o jakie przedsiębiorstwo chodzi. Podkreślić należy, że wyłącznie uprawnione organy ścigania mogą dokonywać czynności operacyjnych polegających na wręczeniu „łapówki kontrolowanej.” Sąd I instancji przypisał powodowi winę przy realizacji przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Z materiału dowodowego wynika tymczasem, że powód nigdy nie żądał od M. L. (1) ani innych kontrahentów firmy korzyści majątkowej. Sąd Rejonowy zaniechał kompleksowej oceny zachowania prezesa pozwanej spółki. Działanie prezesa pozwanej, które miało na celu wykreowanie sytuacji stanowiącej podstawę do rozwiązania stosunku pracy należy jednoznacznie postrzegać jako sprzeczne z wszelkimi zasadami współzycia społecznego.

W odpowiedzi na apelację pozwana (...) Sp. z o.o. w G. wniosła o oddalenie apelacji powoda w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana w całości podziela stanowisko Sądu Rejonowego. Nie ulega wątpliwości, że prezes pozwanej powziął z końcem 2014 r. liczne informacje o działaniach powoda na szkodę firmy. Chciał sprzedać z korzyścią dla siebie psy stróżujące w firmie, przyjął od M. L. (1) „kontrolowaną łapówkę”, nie dostosował się w czasie prowadzenia innych negocjacji do wymogu uzyskania 3 ofert. Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe w sposób prawidłowy. Obszernie i szczegółowo wskazał motywy wydanego rozstrzygnięcia. Nadto, choć faktycznie nie doszło do skazania powoda, to nie można powinąć faktu, że także dla sądu karnego popełnienie czynu niedozwolonego przez powoda było oczywiste. Mamy tu do czynienia z sytuacją, w której sąd stwierdza winę oskarżonego lecz nie wymierza mu kary, a postępowanie karne warunkowo umarza na okres próby. Poza tym, podkreślić należy, iż orzecznictwo, w tym Sądu Najwyższego, nie wyłącza możliwości posiłkowania się dowodami zgromadzonymi w innym postępowaniu. Korzystanie z dowodów znajdujących się w aktach innych spraw nie narusza zasady bezpośredniości. Powód nie składał w zakresie powyższego naruszenia zastrzeżeń z art. 162 K.p.c., mimo że miał taką możliwość. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem dokonane zostało w formie pisemnej, wskazane zostały przyczyny które legły u jego podstaw. Błędne określenie nazwy spółki współpracującej – (...) (a winno być A. B.) jest zwykłą omyłką, bez znaczenia dla istotny sprawy. Powód wiedział bowiem dokładnie o jaką spółkę chodzi. Nie sposób przyjąć także, że podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy w postaci ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych była przyczyną pozorną. Rzeczona sytuacja rzeczywiście miała miejsce, co potwierdza

zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a sam fakt jej sprowokowania nie może przesądzić o nadaniu tej przyczynie cechy pozorności. Nie sposób również czynić pracodawcy zarzutu, że ze względu na fakt przeprowadzenia nielegalnej prowokacji naruszył swój podstawowy obowiązek wobec pracownika jakim jest kształtowanie zasad współżycia społecznego, ponieważ nie może domagać się ochrony swoich praw ten, kto sam podejmuje naganne działania przeciwko pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2016 r., sygn. akt VI Pa 23/16 Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim w pkt I oddalił apelację powoda, a w pkt II zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne. Sąd Okręgowy nie podzielił apelacji powoda. W pełni zgodził się z ustaleniami faktycznymi i wywodami prawnymi Sądu pierwszej instancji. Przeprowadził szerokie i gruntowne rozważania, odnosząc się tym zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., art. 30 § 4 k.p., a także przepisów ustawy o Policji i o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym. W szczególności wskazał, że w sprawie nie miały zastosowania przepisy dotyczące procedury karnej, ale cywilnej. W Kodeksie postępowania cywilnego nie ma od odpowiednika art. 168a k.p.k. Dlatego dowodem w tym postępowaniu mogą być wszelkie dokumenty, nagrania, czy maile, byleby służyły do wyjaśnienia istoty sprawy. Zdaniem Sądu odwoławczego pozwanemu w opisanych okolicznościach nie można zarzucić naruszenia na szwank godności i czci powoda. Odwrotnie, to powód zdyskwalifikował się jako osoba godna zaufania, biorąc od klienta spółki łapówkę. W rezultacie, to on naraził na szwank swoją godność i cześć. Zdaniem Sądu odwoławczego zachowanie pracodawcy godziło to wprawdzie w konstytucyjną gwarancję prawa do prywatności (art. 47 Konstytucji RP), ale było usprawiedliwione konstytucyjną gwarancją prawa do sądu (art. 45 Konstytucji RP).

W ocenie Sądu Okręgowego pracodawcy mają prawo weryfikować swoje podejrzenia co do naruszenia obowiązków pracowniczych za pomocą nagrania danej sytuacji, bez wiedzy i zgody pracownika. Co istotne, w rozpatrywanej sprawie powód nie kwestionował swojego udziału w zdarzeniu z dnia 5 grudnia 2014 r. i nie podważał autentyczności tego nagrania. Zgodnie z art. 45 Konstytucji RP, każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd. Zasada ta oznacza, że strona ma prawo gromadzić dowody służące udowodnieniu swoich racji przed sądem dopóty, dopóki nie popełnia przestępstwa. Ani Prezes pozwanej, ani osoba wręczająca łapówkę przestępstwa nie popełnili. Podstawą prawną uznania nagrania jako dowodu w sprawie był

art. 308 k.p.c. i 309 k.p.c. Co istotne w sprawie karnej to nagranie także zostało uznane za dowód pomimo tego, że w Kodeksie postępowania karnego istnieją znacznie ostrzejsze kryteria odnośnie dopuszczalności dowodów, niż w procedurze cywilnej. Ostatecznie Sąd drugiej instancji stwierdził, iż zachowanie powoda opisane w pierwszej przyczynie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym miało miejsce i stanowiło ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na dbałości o dobre imię pracodawcy i przestrzeganiu zasad współżycia społecznego. Dla Sądu Okręgowego było oczywiste, że powód swoim zachowaniem w dniu 5 grudnia 2014r. wypełnił co najmniej definicję rażącego niedbalstwa ponieważ przyjmując korzyść majątkową i miał wszelkie przesłanki by przewidzieć możliwość powstania szkody w postaci negatywnej oceny pozwanej spółki przez kontrahentów, z uwagi na zachowanie jej pracownika biorącego łapówki za pozytywne decyzje w ich sprawach.

Od powyższego wyroku skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości.

Wyrokiem z dnia 15.11.2017 r., sygn. akt III PK 161/17 Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy uznał, iż zachowanie powoda nie było bezprawne, zatem pracodawca nie miał podstaw do zastosowania rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. Nie mniej jednak rozważeniu winna podlegać okoliczność czy powodowi należyne jest odszkodowanie z tego tytułu, przy uwzględnieniu treści art. 8 k.p. Kwestii tej Sąd Okręgowy nie rozważał, nie mógł zatem o niej orzekać Sąd Najwyższy. Jednocześnie podkreślił on, iż rolą Sądu drugiej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy, będzie zbadanie, czy w okolicznościach faktycznych sprawy, ze względu na treść art. 8 k.p., dopuszczalne jest zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania z art. 56 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy ponownie rozpoznając sprawę zważył, co następuje:

Apelacja powoda okazała się bezzasadna.

Na wstępie wskazać należy, że postępowanie apelacyjne jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, ustalenia swoje opierając na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów. Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe zgodnie z wnioskami stron, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. To zaś spowodowało, że Sąd Okręgowy zaakceptował w całości ustalenia faktyczne i rozważania Sądu I instancji, traktując je jako własne i nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/776).

Zważywszy na powyższe Sąd Okręgowy odniósł się wyłącznie do zarzutów zawartych w apelacji. Bezzasadny okazał się zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. polegający na błędnej ocenie zgromadzonych w sprawie dowodów, w tym zeznań powoda i jego żony K. M. i dowodów zgromadzonych w sprawie karnej, w której uniewinniono powoda od popełnienia przestępstwa.

Sąd Rejonowy dokonał swobodnej oceny dowodów w ramach art. 233 § 1 K.p.c., a Sąd Okręgowy nie dopatrył się w sędziowskiej ocenie materiału dowodowego żadnych uchybień. Nie doszło przeto do obrazy art. 233 § 1 K.p.c. Sąd przejawiał w wysokim stopniu staranność w toku prowadzonego postępowania dowodowego, i jak i przy motywowaniu swojego stanowiska, a wyrok wydał prawidłowo, w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy i w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok z dnia 18 lutego 1997 r., II UKN 77/96, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 426, lub wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 25/97, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 420), co w ocenianej sprawie nie występuje. „Wobec szerokiej autonomii zastrzeżonej sądom przy ocenie przeprowadzonych dowodów, ingerencja sądu drugiej instancji w ocenę dokonaną przez sąd pierwszej instancji dopuszczalna jest wyjątkowo wówczas, gdy w sposób zupełny naruszone zostały zasady określone w art. 233 § 1 K.p.c. (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 6 grudnia 1996 r., II UKN 26/96, OSNAPiUS 1997 r., nr 14, poz. 256; z dnia 6 czerwca 1997 r., II UKN 167/97, OSNAPiUS 1998 r., nr 8, poz. 251). Również, gdy z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 K.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne (tak; Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, Lex nr 80273). Wreszcie, Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 10 stycznia 2002 r. (II CKN 572/99, Lex nr 53136) stwierdził, że zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 K.p.c., nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu

własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystnej dla skarżącego oceny materiału dowodowego.

Ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Rejonowy była prawidłowa. Wynikało z niej, że powód jako pracownik pozwanej Spółki w dniu 05 grudnia 2014 r. przyjął korzyść majątkową od M. L. (1) w zamian za podpisanie aneksu do umowy na usługi porządkowe świadczone przez firmę wręczającej łapówkę. Ocena zeznań świadka K. M. i samego powoda była prawidłowa, ponieważ inne dowody jednoznacznie wskazywały na zamiar przyjęcia korzyści majątkowej przez powoda w zamian za podpisanie aneksu przez M. L. (1). W szczególności prawidłowe było ustalenie Sądu I instancji, że powód nie miał zamiaru zwracać uzyskanej korzyści majątkowej co najmniej do dnia 09 grudnia 2014 r., kiedy rozwiązano z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Sąd I instancji nie popełnił błędu nie przywiązując zbyt dużej wagi do wyników postępowania karnego prowadzonego przeciwko powodowi. Nie ulegało bowiem wątpliwości i było niesporne, że pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie przepisu art. 52 § 1 pkt. 1 K. p., a nie art. 52 § 1 pkt. 2 K. p., który stanowi o popełnieniu przestępstwa. Ponadto, zgodnie z art. 11 K.p.c. sąd cywilny jest związany wyłącznie wyrokiem skazującym, a takowy w sprawie powoda nie zapadł.

Bezzasadny był także zarzut naruszenia przepisów art. 244, 245 i 308 k.p.c. albowiem Sąd Rejonowy dopuścił dowód z zapisu audio video zdarzenia z dnia 05 grudnia 2014 r. oraz dokumentów znajdujących się w aktach sprawy karnej. Apelujący odnosi się w ramach tego zarzutu do treści uzasadnienia wyroku, ale z oczywistych względów wady uzasadnienia nie mają wpływu na jego treść, skoro uzasadnienie wyroku sporządza się już po jego wydaniu. W apelacji nie postawiono zarzutu naruszenia art. 328 § 2 K.p.c. mówiącego o zasadach sporządzania uzasadnienia wyroku.

Odnosnie zarzutu naruszenia art. 8 ust. 2 Konstytucji RP w związku z art. 11 K.p.c. to nie był on uzasadniony, ponieważ Sąd I instancji nie uznał powoda za winnego popełnienia jakiegokolwiek przestępstwa. Pozwana spółka zarzuciła mu bowiem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a nie popełnienie czynu zabronionego.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego należało w pierwszej kolejności uznać, iż nie doszło do naruszenia art. 30 § 4 K.p. Przepis ten odnosi się do obowiązku wskazania przyczyny rozwiązania umowy zawartej na czas nieokreślony. Przyjmuje się zgodnie, że spoczywający na pracodawcy obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika zwolnienia. Z tego powodu przyczyna zwolnienia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny zwolnienia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną zwolnienia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy zwolnienie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma rozwiązującego umowę.

Powód wskazuje w apelacji na błędy zawarte w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego wskazane niedokładności nie dyskwalifikowały oświadczenia woli pracodawcy i dlatego nie było ono sprzeczne z art. 30 § 4 K. p. Sąd Najwyższy przyjmuje, że pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 K. p.) – wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.03.2015 r., III PK 109/14). W wyroku z dnia 28.10.2014 r. w sprawie II PK 298/13 Sąd Najwyższy stwierdził:

1/ Artykuł 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 stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się

łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi.

2/ Przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika, a nie – po pierwszej lekturze – dla sądu orzekającego w sprawie. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 K.p., analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 K.p.), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały, co się za nim kryje.

Sąd Okręgowy zgadza się z w/w stanowiskiem Sądu Najwyższego i uznaje, że niedokładności zawarte w oświadczeniu woli pozwanej spółki nie spowodowały takiej sytuacji, w której powód nie wiedział co jest mu zarzucane. Powód od początku wiedział co zarzuca mu pracodawca i jakie zdarzenie było podstawą do jego dyscyplinarnego zwolnienia. Świadczy o tym dobitnie treść pozwu, w którym pada nazwisko M. L. (1) właścicielki firmy (...), a nie firmy (...). Nie ulegało też żadnej wątpliwości jaką umowę o pracę rozwiązuje pracodawca i na jakiej podstawie prawnej. Odnośnie błędnie wskazanego paragrafu regulaminu pracy to, odnosi się on do przyczyny której nie uznano za uzasadniającą zwolnienie dyscyplinarne powoda.

Ostatecznie zatem rozważeniu podlegał zarzut niewłaściwego zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 K.p. poprzez wadliwe uznanie, że posłużenie się przez pracodawcę „kontrolowaną łapówką” w celu sprawdzenia jego uczciwości, stanowi ciężkie naruszenie przez tego pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy zważył, iż uznana przez Sąd I instancji za uzasadnioną przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem to: przyjęcie w dniu 05 grudnia 2014 r. korzyści majątkowej od przedstawiciela firmy (...), po podpisaniu przez pracodawcę aneksu do umowy o świadczenie usług z firmą (...), po uprzednim wprowadzeniu kontrahenta w błąd co do roli powoda w zakresie wyboru wykonawcy, sugerującego, że bez udziału powoda aneks ten nie zostałby podpisany.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15.11.2017 r., sygn. III PK 161/16 zastosowanie wobec pracownika "łapówki kontrolowanej" z punktu widzenia art. 52 § 1 pkt

1 k.p. dopuszczalne jest tylko w zupełnie wyjątkowych przypadkach, które nie miały miejsca w rozpoznawanej sprawie. W rozpoznawanej sprawie Sądy ustaliły, że prezes pozwanego powziął liczne informacje o działaniach powoda na szkodę pracodawcy. Konkluzja ta nie ma jednak pokrycia w szczegółach, nie może zostać zatem zweryfikowana. Z pewnością pracodawcy nie groziła bezpośrednia i znacząca szkoda. Nie sposób też uznać, że nie miał on innego efektywnego sposobu jej zapobieżenia. W rezultacie, trzeba uznać, że pozwany stosując prowokację działał w opozycji względem obowiązującym normom prawnym. Stopień i rodzaj naruszeń wyklucza uznanie, że z przeprowadzonej "maskarady" pracodawca może korzystać i zasadnie twierdzić, że doszło do wypełnienia dyspozycji

art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Najwyższy dokonując oceny przyczyny uzasadniającej rozwiązanie pracy z powodem w świetle art. 52 § 1 pkt 1 k.p., uznał, iż zachowanie powoda nie nosiło znamion bezprawności. Sąd Okręgowy w całości te rozważania podziela, w konsekwencji uznając przedmiotowy zarzut powoda za uzasadniony.

W tym miejscu jedynie należy przypomnieć, iż jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, w pojęciu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zawarto trzy elementy składowe: bezprawność zachowania pracownika (uchybiecie

obowiązkowi podstawowemu), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Sąd Najwyższy wskazał, iż działanie powoda pozostawało zawonione, gdyż „trudno założyć, że pracownik przyjmujący „łapówkę” i ukrywający ten fakt przed pracodawcą nie narusza umyślnie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, jak również powinności wykonywania pracy w zgodzie z zasadami współzycia społecznego. Na ocenę tę nie ma wpływu skorzystanie przez pracodawcę z „łapówki kontrolowanej”. Aspekt winy dotyczy bowiem przeżyć psychicznych sprawcy, a nie uwarunkowań o charakterze zewnętrznym. Z ustaleń faktycznych jasno wynika, że powód miał świadomość przyjęcia korzyści finansowej. Nie można zatem przytomnie twierdzić, że powód nie działał umyślnie”.

Ponadto Sąd Najwyższy wyjaśnił również, iż „z punktu widzenia dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczające jest szeroko rozumiane zagrożenie interesów pracodawcy, nawet, gdy realnie nie wyrządzono mu szkody. W stanie faktycznym sprawy nie mogło dojść do wyrządzenia pracodawcy szkody majątkowej. Zastosowanie konstrukcji „łapówki kontrolowanej” powodowało, że zatrudniający mógł stracić co najwyżej wartość wręczonej korzyści (gdyby pracownik jej nie oddał). Nie o to zresztą w sprawie chodziło. Pracownik na stanowisku kierowniczym, mający wpływ na politykę gospodarczą przedsiębiorstwa i gospodarowanie jego majątkiem, jeśli jest nieuczciwy, może wyrządzić szkodę znacznych rozmiarów. Wykazanie, że nie ma on w tym zakresie skrupułów, wystarcza do przyjęcia, że istnieje realne zagrożenie interesów pracodawcy, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”.

Ostatecznie Sąd Najwyższy – odnosząc się do bezprawności zachowania powoda - wyjaśnił, iż „co do zasady podstawowym obowiązkiem zatrudnionego jest dbanie o dobro zakładu pracy. Przyjmowanie korzyści majątkowych od kontrahentów pracodawcy stanowi naruszenie tej powinności. Ocena ta podlega jednak zmianie, jeśli to pracodawca podstępnie i bezprawnie zorganizował sytuację, dającą pracownikowi sposobność do nagannego zachowania. W takim wypadku, co do zasady, zachowanie pracownika nie jest bezprawne. Formalnie godzi on w podstawowe obowiązki pracownicze, jednak jego zachowanie ma miejsce w „nieprawdziwych” okolicznościach, w których skutek jego postępowania jest kontrolowany w ramach prowokacji obmyślonej przez pracodawcę. Inaczej rzecz ujmując bezprawność zachowania pracownika (ocena czy dopuścił się on naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych) autoryzowana jest zindywidualizowanymi okolicznościami sprawy. O ile w realnej rzeczywistości, skorzystanie z korzyści majątkowej otrzymanej w związku z wykonywanymi obowiązkami należy kwalifikować jako uchybienie podstawowemu obowiązkowi w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., o tyle w razie zainscenizowania przez pracodawcę zdarzenia „korupcyjnego”, trudno twierdzić, że doszło do materialnoprawnego naruszenia powinności. Pojęcie „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” skupia uwagę na zachowaniu pracownika (czynnik ten pozostaje w ścisłym związku z przesłanką zawinienia), ale również na kontekście sytuacyjnym (co wchodzi w relację z zagrożeniem interesów pracodawcy). Z punktu widzenia tego ostatniego aspektu, trudno twierdzić, że w warunkach „łapówki kontrolowanej” zachowanie pracownika może stać się zarysem godzącym w dobro zakładu pracy. Zależność tego rodzaju nie występuje, co oznacza, że nie doszło do wyczerpania wszystkich elementów uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym.”

Sąd Okręgowy w całości, jak wyżej wskazano powyższe rozważania podziela i uznaje za własne. Podobnie jak pozostałe rozważania zawarte w orzeczeniu Sądu Najwyższego w szczególności odnoszące się do możliwości dopuszczenia dowodów z nagrań tzw. owoców zatrutego drzewa.

Konsekwencją powyższego pozostawało rozpatrzenie zasadności żądania powoda z uwzględnieniem zasad wyrażonych w art. 8 k.p.

Jak zauważył Sąd Najwyższy ujawniony przez pozwanego sposób zachowania powoda zmusza do rozważenia, czy zasądzenie na jego rzecz odszkodowania, nie będzie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.).

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy "klauzulą nadużycia prawa", nie jest typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyła do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) "współlistnieje" z całym systemem prawa cywilnego i - zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego - musi być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu każdej sprawy.

Sąd Okręgowy wskazuje, że konstrukcja nadużycia prawa znajdowała zastosowanie w prawie stosunku pracy od zawsze. Wykorzystywane były tu przepisy prawa cywilnego. Możliwość zastosowania art. 5 k.c. w prawie pracy wynikała z art. XII § 3 p.w. k.c. Uznawano, iż aczkolwiek konstrukcja ta wykształcona została przez prawo cywilne, to jednak jej znaczenie dla prawa pracy jest niebagatelne, być może nawet większe niż w prawie cywilnym. Poglądy ustawodawcy na temat przydatności stosowania klauzul generalnych, w tym nadużycia prawa, nie zmieniły się po aktualnej zmianie ustroju społeczno-gospodarczego. W niezmienionej treści funkcjonuje art. 5 k.c. i jego wierna kopia - art. 8 k.p. Reguła, w myśl której nie korzysta z ochrony działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, realizuje postulat *ius aequum*. Ustawodawca decyduje się na wprowadzenie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego widząc w niej z jednej strony instrument pozwalający na konieczną indywidualizację konkretnych sytuacji, które wymagają odrębnego potraktowania, odmiennego niż to przewidują reguły generalne, z drugiej upatrując w niej swoistego rodzaju mechanizmu pozwalającego na dostosowanie prawa do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych (tak: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNSPIUS 2012/1-2/28).

Przepis art. 8 k.p. określa dwie postacie nadużycia prawa. Pierwszą z nich jest korzystanie z prawa wbrew jego społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu, czyli celowi, jakiemu prawo ma służyć, drugą natomiast polega na korzystaniu z prawa w warunkach sprzecznych z zasadami współżycia społecznego (to jest regułami, które nie będąc normami prawnymi, określają zachowania ludzi w ich wzajemnych stosunkach, a więc zgodnie z wymaganiami moralności, uznanymi regułami obyczajowymi oraz zasadami etycznego i uczciwego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 167/07, OSNP 2009, nr 5-6, poz. 59, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I BP 12/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 3 i orzeczenia tam powołane).

Za ugruntowane należy uznać stanowisko, po pierwsze, że stosowanie art. 8 k.p. może mieć miejsce jedynie w sytuacjach wyjątkowych, w przeciwnym bowiem przypadku doszłoby do zachwiania bezpieczeństwa obrotu prawnego, a po drugie, że przepis ten może znaleźć wyjątkowo zastosowanie jako środek obrony przed wykonaniem prawa podmiotowego przez stronę uprawnioną (por. między innymi uchwałę SN z dnia 11 października 1996 r., III CZP 76/96, OSNC 1997 Nr 2, poz. 16; wyrok SN z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 394; wyrok SN z dnia 13 listopada 1997 r., I CKN 323/97, OSNC 1998 Nr 5, poz. 79; wyrok SN z dnia 27 czerwca 2001 r., II CKN 604/00, OSNC 2002 Nr 3, poz. 32; wyrok SN z dnia 29 marca 2005 r., I PK 261/04, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 78). Nadużycie prawa ma zatem zawsze charakter indywidualny. Znaczy to, że wymagane jest rozważenie w konkretnej sprawie, z uwzględnieniem zachodzących w niej okoliczności, czy zachowanie osoby uprawnionej, z punktu widzenia społecznej akceptacji określonego postępowania, jest naganne. Inaczej rzecz ujmując, na nadużycie prawa mogą wskazywać szczególne okoliczności konkretnego przypadku, wynikające z twierdzeń strony broniącej się przed wykonaniem tego prawa.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 sierpnia 2012 r. (II PK 27/12, LEX nr 1243022), na podstawie przepisu art. 8 k.p. każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Z samej istoty rzeczy - ze względu na przedmiot, którym

jest nadużycie prawa podmiotowego - zaskarżona norma ma charakter ogólny w znacząco wyższym stopniu od innych instytucji prawnych, czym otwiera pole dla wykładni sądowej. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przy tym przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej.

Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 Nr 16, poz. 283).

W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 Nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 Nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtyńskiego i Z. Ziemińskiego). Należy zatem wyraźnie podkreślić, że iż ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.

W realiach niniejszej sprawy nie można abstrahować od faktu, iż powód dopuścił się przyjęcia korzyści majątkowej w godzinach pracy od przedstawiciela firmy (...) (pozostającej w relacji handlowej z jego pracodawcą). Swoim zachowaniem, w ocenie Sądu Okręgowego niewątpliwie naruszył zasady uczciwości, lojalności, uczciwego obrotu w relacji pracownik – pracodawca.

Działanie powoda nie było uczciwym. Uczciwość jest to cecha ludzka, polegająca w relacjach społecznych na wywiązywaniu się z danego słowa oraz przestrzeganiu reguł społecznych (uznanych norm moralnych), nawet gdy inni tego nie widzą lub nie oczekują. Przyjmowanie korzyści majątkowych w takich warunkach jak uczynił to powód pozostawało niemoralne. Ponadto pracodawca miał prawo oczekiwać od pracownika, iż jego relacje z kontrahentami będą pozostawały całkowicie neutralne. Natomiast o wszelkich bliższych relacjach (na jakie mogą wskazywać „prezenty”) oraz przyjmowanych korzyściach, zgodnie z zasadą uczciwości pracownik winien poinformować pracodawcę. Ponadto osoba uczciwa, nie przyjmuje środków pieniężnych, jeżeli nie znany jest jej powód ich otrzymania np. darowizna, świadczenie wzajemne. A w szczególności, unika przyjmowania świadczeń niezgodnych z prawem.

Sąd Okręgowy zważył, iż zachowanie powoda pozostawało nielojalne, uzewnętrzniało brak skrupułów powoda, co do możliwości działania na szkodę pracodawcy. Naruszało wizerunek pracodawcy oraz niewątpliwie, jak zauważył Sąd Najwyższy, narażało na szkodę jego interesy. Zdaniem Sądu Okręgowego pracownik postępujący lojalnie powinien odmówić przyjęcia jakiegokolwiek korzyści majątkowej od klientów pracodawcy, chyba, że odbywa się w to ustalony zwyczajowo sposób w ramach ustalonej przez pracodawcę z kontrahentem współpracy. Ewentualnie zgodnie z zasadami, w takiej sytuacji pracownik powinien, uczciwości dążyć do wyjaśnienia celu świadczenia. Działanie wbrew interesowi pracodawcy, w niniejszej sprawie stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego ze względu na uchybienie obowiązkowi lojalności.

Ponadto działanie powoda naruszało zasady uczciwego obrotu. Powód zatrudniony był na stanowisku (...) Do jego obowiązków należało m.in. oferowanie umów, w tym wykonywanie ofert cenowych firm zajmujących się ochroną i sprzątaniem obiektów. Przyjęcie korzyści majątkowej od przedstawiciela jednej z takich firm niewątpliwie wzbudzało podejrzenie co do faworyzowania jednego z kontrahentów.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu Okręgowego, pomimo, iż pracodawca powoda rozwiązał z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia pomimo braku podstaw, to zastosowanie art. 8 k.p. wyłączało możliwość zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania. Powód swoim zachowaniem jak wyżej wyjaśniono naruszył zasady współzycia społecznego tj. uczciwość, lojalność czy uczciwość w obrocie gospodarczym. Tym samym żądanie odszkodowania w takiej sytuacji, stanowiło nadużycie prawa ze strony powoda.

Reasumując powyższe należało uznać, że apelacja powoda nie była uzasadniona i dlatego na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za jego wynik. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika pozwanego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym Sąd Okręgowy ustalił w oparciu

o przepisy § 10 ust. 4 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.

1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2015 poz. 1804).

SSO Barbara Janiak SSO Ewa Michalska SSO Danuta Soroka