

Sygn. akt IV Pa 47/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Katarzyna Antoniak (spr.)

Sędziowie : SO Jacek Witkowski

SR del. Elżbieta Wojtczuk

Protokolant : st.sekr.sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 28 stycznia 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej

w S.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 5 czerwca 2013 r. sygn. akt IV P 559/12

***oddala apelację***

Sygn. akt: IV Pa 47/13

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 5 czerwca 2013r. Sąd Rejonowy w Siedlcach przywrócił powódkę M. L. do pracy w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie skierowanym przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S. M. L. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oraz nakazania pozwanemu zatrudnienie jej na dotychczasowym stanowisku kierownika Ambulatoryjnej Opieki Specjalistycznej do czasu uprawomocnienia się wyroku. W uzasadnieniu wskazała, że została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika Ambulatoryjnej Opieki Specjalistycznej od 12 marca 2012r. w wymiarze 1/2 etatu. W lipcu 2012r. jej wymiar czasu pracy ograniczono do 1/4 etatu. W dniu 12 września 2012r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu „utrąty zaufania przez Dyrektora SP ZOZ w S. spowodowaną publicznym podważaniem wykształcenia (kwalifikacji) Dyrektora do zajmowania w/w stanowiska na posiedzeniu w Starostwie

Powiatowym w S. w dniu 16 sierpnia 2012r.” w oparciu o art.100§2 pkt 4 i 6 kp. Powódka nie zgadza się z tą przyczyną, gdyż zachowania o które została oskarżona, nigdy nie miały miejsca i są przejawem dyskryminacji, jakiego dyrektor pozwanego dopuszcza się wobec niej.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska wskazano, że powódka w dniu 16 sierpnia 2012r. opuściła miejsce pracy bez zgody przełożonego - p.o. dyrektora B. G. i nie wpisała tego faktu w ewidencji wyjść w godzinach służbowych. Samowolne oddalenie się powódki z miejsca pracy stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i przepisu art. 100 § 2 pkt 4 kp. Ponadto podczas spotkania w Starostwie Powiatowym w S. w dniu 16 sierpnia 2012r. poprzez swoje zachowanie podważyła autorytet p.o. dyrektora B. G.. Nie szczędziła bowiem negatywnych uwag pod adresem i wobec p.o. dyrektora zarzucając jej m.in. brak studiów podyplomowych z zarządzania, podczas gdy B. G. wykonywała swoje czynności do czasu wyboru nowego dyrektora i takie wykształcenie nie jest konieczne. Ponadto B. G. od 1992r. zajmuje stanowiska kierownicze. Pozwany zaprzeczył także, aby p.o. dyrektora dopuszczała się wobec powódki dyskryminacji.

Ostatecznie powódka domagała się przywrócenia do pracy u pozwanego na poprzednio zajmowane stanowisko, zaś pełnomocnik pozwanego popierała dotychczasowe argumenty.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. L. była zatrudniona w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w S. od 12 marca 2012r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony początkowo na 1/2 etatu na stanowisku Kierownika Przychodni Specjalistycznych. Od 1 sierpnia 2012r. wymiar czasu pracy powódki został aneksem do umowy o pracę zmieniony na 1/4 etatu, a p.o. dyrektora B. G. określiła jej czas pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 9.54. Powódka świadczy dodatkowo dla pozwanego usługi na podstawie umowy kontraktowej. W dniu 16 sierpnia 2012r. powódka wzięła udział w posiedzeniu Zarządu Powiatu S., na którym omawiano m.in. sytuację pozwanego. Posiedzenie to rozpoczęło się około godziny 13.00. W tym momencie strony wiązała tylko umowa kontraktowa. Powódka zabierała głos na tym spotkaniu i wypowiadała się na tematy związane z funkcjonowaniem i organizacją pracy Szpitala. W dniu 12 września 2012r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2012r. Jako przyczynę pracodawca wskazał „utrata zaufania przez Dyrektora SPZOZ w S. spowodowaną publicznym podważaniem autorytetu p.o. Dyrektora B. G. i kwestionowanie jej wykształcenia (kwalifikacji) do zajmowanego stanowiska na posiedzeniu w Starostwie Powiatowym dnia 16 sierpnia 2012r., co stanowi naruszenie obowiązków dbania o dobre imię pracodawcy i przestrzegania zasad współżycia społecznego, wynikającego z art.100§2 pkt 4 i 6 kp”.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Wskazał, że oceniając konkretność i prawdziwość przyczyny wypowiedzenia miał na względzie, iż konkretność podanej przyczyny wymaga jej jasnego i precyzyjnego wskazania, w taki sposób, aby nie była ona niezrozumiała dla pracownika i znajdowała potwierdzenie w faktach znanych pracownikowi. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego opis tej przyczyny musi umożliwiać jej identyfikację w miejscu i czasie (por. wyrok z 14 maja 1999r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000/14/548). W razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 8 marca 1997r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172). Podanie przez pracodawcę przyczyny oznacza przy tym wskazanie konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają dokonane wypowiedzenie. W niniejszej sprawie powódce wypowiedziano umowę o pracę jako przyczynę wskazując utratę zaufania przez dyrektora spowodowaną publicznym podważaniem autorytetu p.o. Dyrektora B. G. i kwestionowaniem jej wykształcenia (kwalifikacji) do zajmowanego stanowiska na posiedzeniu w Starostwie Powiatowym w dniu 16 sierpnia 2012r. W ocenie Sądu Rejonowego tak wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę została sprecyzowana wyjątkowo jasno i konkretnie. Pracodawca zdecydował się wyciągnąć negatywne dla powódki konsekwencje z jej zachowania i wypowiedzi podczas posiedzenia, które odbyło się w Starostwie Powiatowym w S. w dniu 16 sierpnia 2012r. Żadne inne okoliczności powodujące utratę zaufania pracodawcy do powódki nie zostały wskazane w oświadczeniu pozwanego o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Mając na uwadze stanowczo określoną przyczynę tej decyzji

pozwanego Sąd nie objął swą oceną ani argumentu wskazanego w odpowiedzi na pozew, że w dniu 16 sierpnia 2012r. powódka opuściła miejsce pracy bez zgody przełożonego i nie wpisała tego faktu w ewidencji wyjść w godzinach, ani też argumentu wskazanego w pismach procesowych pełnomocnika pozwanego, iż przyczyną decyzji pracodawcy była także ocena zachowania powódki podczas spotkania kadry kierowniczej w dniu 17 sierpnia 2012r. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że „Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy” (wyrok z 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09, LEX nr 602696 oraz z 1 października 2012r., II PK 60/12, LEX nr 1243025). Niemniej na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, że w momencie udania się przez powódkę na posiedzenie w Starostwie Powiatowym w dniu 16 sierpnia 2012r. z pozwanym łączył ją już stosunek cywilnoprawny, a nie umowa o pracę. Zatem ewentualne naruszenie przez powódkę warunków wynikających z umowy kontraktowej, nie mogłoby rodzić negatywnych skutków na płaszczyźnie pracownik – pracodawca. Ponadto odnosząc się do argumentu pozwanego, że przyczyną decyzji pracodawcy była także ocena zachowania powódki podczas spotkania kadry kierowniczej w dniu 17 sierpnia 2012r. Sąd wskazał, że na rozprawie w dniu 7 stycznia 2013r. w momencie złożenia przez powódkę wniosku o dopuszczenie dowodu z nagrania z przedmiotowego spotkania, pełnomocnik pozwanego wniosła o oddalenie tego wniosku, gdyż „nie dotyczy przyczyny wypowiedzenia”. Zdaniem Sądu Rejonowego zgłoszenie w toku procesu wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań osób biorących udział w spotkaniu kadry kierowniczej w dniu 17 sierpnia 2012r. nie miało jakiegokolwiek związku z przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę i zostało podyktowane negatywnym dla pozwanego przebiegiem dotychczasowego postępowania dowodowego. W odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę precyzyjnie wskazanej w piśmie doręczonym jej w dniu 12 września 2012r. Sąd Rejonowy wskazał na pogląd Sądu Najwyższego, z którego wynika, że „W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy” (wyrok z 1 października 2012r., II PK 60/12, LEX nr 1243025) oraz „Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie” (wyrok z 31 marca 2009r., II PK 251/08, LEX nr 707875). Mając na uwadze powyższe wskazania Sąd Rejonowy zbadał, czy faktycznie podczas posiedzenia Zarządu Powiatu S. w dniu 16 sierpnia 2012r. powódka po pierwsze publicznie podważała autorytet p.o. Dyrektora B. G., a po drugie, czy na tym samym posiedzeniu kwestionowała jej wykształcenie (kwalifikacje) do zajmowanego stanowiska. Z uwagi na sposób dokumentowania przebiegu tego posiedzenia (nagranie wypowiedzi obecnych osób, a następnie sporządzenie stosownego protokołu) oraz zgodne oświadczenia stron nie kwestionujących rzetelności zapisów poczynionych w protokole z posiedzenia, Sąd Rejonowy w całości oparł się na tym dowodzie w zakresie ustalenia faktycznych wypowiedzi powódki na przedmiotowym spotkaniu w Starostwie Powiatowym. Z treści tego protokołu wynika, że powódka tego dnia nie wypowiadała się, że pełniąc obowiązki dyrektora jest nieprzygotowana merytorycznie, jest osobą niekompetentną i nie posiada studiów podyplomowych z zarządzania. Z tych przyczyn w tej części Sąd odmówił wiary zeznaniom świadka B. G.. Przeciwnie, to o sobie powódka mówiła, że nie posiada stosownych kompetencji, aby pełnić stanowisko dyrektora pozwanego. Skoro zatem powódka w dniu 16 sierpnia 2012r. nie kwestionowała wykształcenia (kwalifikacji) B. G. do zajmowanego stanowiska, to tym samym p.o. dyrektora nie mogła z tego powodu utracić do niej zaufania. Jeżeli chodzi o zarzut publicznego podważania autorytetu p.o. dyrektora B. G. na tymże spotkaniu, to wskazać należy, że w odpowiedzi na pozew kwestia ta została opisana jako „nieszczędzenie negatywnych uwag pod adresem i wobec p. o. dyrektora” bez podania jakiegokolwiek przykładów takich wypowiedzi powódki. Z uwagi na fakt, że dowód z protokołu z przedmiotowego posiedzenia nie został wskazany w odpowiedzi na pozew, a pojawił się w aktach sprawy dopiero w dniu 11 lutego 2013r. Sąd wyraził przypuszczenie, że treść wypowiedzenia umowy o pracę nie została oparta na jego treści, a jedynie na relacji świadka B. G. z przebiegu tego posiedzenia. Zestawiając zeznania tego świadka z treścią protokołu z przedmiotowego posiedzenia Sąd Rejonowy uznał, że brak jest dowodów na to, iż powódka powiedziała, że p.o. dyrektora należy do

„grupy starego układu, który popiera działania nieprawne, malwersacje”, że użyła zwrotu „stary układ”. Dlatego i w tej części zeznania świadka B. G. Sąd uznał za niewiarygodne. Sąd poddał ocenie dwa fragmenty wypowiedzi powódki z tego posiedzenia, na które w toku procesu powoływała się pełnomocnik pozwanego, a mianowicie: „My mówimy o wyłudzeniu, o jako takim przestępstwie, nie boję się tego określenia i nie zamierzam milczeć w tej sprawie, jeżeli Pani dyrektor myśli, że ja się wystraszę, to ja się nie boję, jestem gotowa powtórzyć to w Sądzie, ponieważ posiadam dokumentację potwierdzającą, to co mówię” (str. 10 protokołu) oraz „Pani dyrektor skorzystała z retoryki, której ja się generalnie spodziewałam. Nie jestem zaskoczona stwierdzeniem, że ktoś, kto mówi prawdę, czy wyciąga pewne sprawy do Państwa wiadomości, bo Państwo też nie byliście w tej sprawie zorientowani, jest to osoba, która chce ten szpital rozwalić. Gratuluję Pani dyrektor pomysłowości w określaniu pewnych zjawisk jak również próby maskowania na siłę tego, co było złe, a przede wszystkim było przestępstwem. Nie wyobrażam sobie, że można tą metodą przyklepywać kłamstwo, oszustwo i wyłudzenie. Ja z powodu tego, aby nie narażać dziś szpitala na stratę, mam zamykać oczy i udawać, że nie widziałam, że ktoś kradł” (str. 12 protokołu). W ocenie Sądu pierwszej instancji te dwie wypowiedzi powódki wobec p.o. dyrektora stanowiły swego rodzaju krytykę działań B. G. jako p.o. dyrektora, a tylko wyraźne przekroczenie granic krytyki może pozbawić pracownika przyznanej mu przez prawo w takim przypadku ochrony. Ponadto zasadność wypowiedzenia należy oceniać przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, a nie subiektywnego przekonania pracownika czy pracodawcy. Tymczasem jak wynika ze zgodnej relacji osób będących świadkami tych wypowiedzi powódki, to stwierdzenia te w żaden sposób nie naruszyły autorytetu p. o. dyrektora. Przesłuchani w sprawie świadkowie w osobach L. I., M. S., A. M. i T. M., którzy brali udział w spotkaniu w dniu 16 sierpnia 2012r. wskazywali, że odbierali wypowiedzi powódki jako emocjonalne, wynikające z różnicy zdań, ale nie podważające autorytetu pełniącej obowiązki dyrektora pozwanego i nie oskarżające jej o malwersacje i inne negatywne zachowania. Relacja świadków okazała się w pełni zgodna. Jednakże z uwagi na pełnione przez świadków funkcje (członkowie zarządu powiatu, radni) ich wrażliwość na wypowiedzi osób biorących w przedmiotowym forum mogła być duża mniejsza. Z tych też powodów bardzo istotne znaczenie miały zeznania świadka R. P., który w tym momencie zajmował stanowisko dyrektora pozwanego do spraw leczenia, a zatem występował w imieniu pracodawcy. Świadek ten opisał, że przedmiotowe posiedzenie było pełne emocji i napięcia, a w wypowiedziach powódki nie było ataku na dyrektora. Pełniąca obowiązki twierdziła, że liczy na wsparcie związkowców i załogi, a powódka uważała, że nie wszystkim w zakładzie zależy na ujawnianiu nieprawidłowości. W świetle zeznań powyższych świadków oraz relacji pozostałych osób obecnych podczas posiedzenia w Starostwie Powiatowym w dniu 16 sierpnia 2012r. wskazane wypowiedzi powódki należało potraktować jako krytykę postępowania p.o. dyrektora mieszczącą się w granicach uprawnień każdego pracownika (art. 100§2 pkt 4 i 6 kp). Forma i treść tych wypowiedzi nie przekroczyły granic dozwolonej krytyki, gdyż żaden ze świadków, za wyjątkiem samej zainteresowanej p.o. dyrektora, nie odebrał ich jako naruszających autorytet przełożonego powódki. Jak wyżej wskazano zasadność wypowiedzenia umowy o pracę jest oceniana z punktu widzenia kryteriów obiektywnych, a nie subiektywnego przekonania p.o. dyrektora. Zgodnie z art. 45 Art. 45. § 1. §1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Ustalenie, że w sprawie doszło do nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę oraz upływ okresu tego wypowiedzenia spowodował skuteczne nabycie przez powódkę żądania przywrócenia jej do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy. Sąd Rejonowy nie znalazł przy tym okoliczności powodujących, że uwzględnienie roszczenia powódki było niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 kp). Stanowisko zajmowane do tej pory przez powódkę nadal istnieje i jest zajęte przez innego pracownika pozwanego w ramach jedynie umowy cywilnoprawnej. Data upływu okresu wypowiedzenia (31.10.2012r.) oraz data objęcia stanowiska dyrektora pozwanego przez E. W. (12.11.2012r.) wykluczają możliwość zaistnienia ewentualnego konfliktu między powódką a nową dyrektorem pozwanego. Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w S. zarzucając mu naruszenie prawa materialnego poprzez:

1. niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię art.30§4 kp poprzez ustalenie, że publiczne podważenie autorytetu p.o. dyrektora pozwanego na posiedzeniu Zarządu Powiatu Sokołowskiego w dniu 16 sierpnia 2012r. nie przekracza granicy dopuszczalnej krytyki pracodawcy przez pracownika, a w szczególności, że granicy tej nie przekracza wypowiedź powódki cyt.: „Mówimy tu o wyłudzeniu, o takim przestępstwie, nie boję się tego określenia i nie zamierzam milczeć w tej sprawie, jeżeli Pani dyrektor myśli, że ja się wystraszę, to ja się nie boję, jestem gotowa powtórzyć to w Sądzie, ponieważ posiadam dokumentację potwierdzającą, to co mówię” oraz „Gratuluję Pani dyrektor pomysłowości w określaniu pewnych zjawisk jak również próby maskowania na siłę tego, co było złe, a przede wszystkim było przestępstwem”,

2. niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię art.30§4 kp poprzez niezbadanie i nieustalenie przez Sąd Rejonowy okoliczności stanowiących przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, czyli okoliczności dotyczących krytyki pozwanego dokonanej przez powódkę na spotkaniu kadry kierowniczej pozwanego w dniu 17 sierpnia 2012r. wbrew zeznaniom dyrektora pozwanego dokonującego wypowiedzenia umowy o pracę, osoby, która podejmowała bezpośrednio decyzję w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę oraz posiadała wiedzę, co do przyczyn i motywów takiej decyzji,

3. błędną wykładnię art.60 kc w zw. z art.300 kp poprzez przyjęcie, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była utrata zaufania przez dyrektora pozwanego, spowodowana publicznym podważaniem autorytetu p.o. dyrektora B. G. i kwestionowanie jej wykształcenia (kwalifikacji) do zajmowanego stanowiska na posiedzeniu w Starostwie Powiatowym w dniu 16 sierpnia 2012r., co stanowi naruszenie obowiązku dbania o dobre imię pracodawcy i przestrzeganie zasad współżycia społecznego wynikającego z art.100§2 pkt 4 i 6 kp, podczas gdy ze stanu faktycznego, w tym z treści oświadczenia woli B. G. oraz z okoliczności niniejszej sprawy wynika, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy także utraty zaufania na skutek publicznego podważania autorytetu pracodawcy na spotkaniu kadry kierowniczej pozwanego w dniu 17 sierpnia 2012r.

Ponadto pozwany zarzucił wyrokowi Sądu Rejonowego w Siedlcach naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez błędną wykładnię art.233 kpc w związku z art.227 kpc, co polegało na pominięciu dowodu z zeznań świadka B. G. w zakresie, w jakim wskazywały one na przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę, która to przyczyna została wskazana nie tylko w pisemnym oświadczeniu z 12 września 2012r., ale także w wypowiedzi B. G. skierowanej do powódki w momencie wręczenia jej pisma o wypowiedzeniu umowy, a ponadto na pominięciu dowodów zgłoszonych przez pozwanego w piśmie procesowym z 8 maja 2013r. na okoliczność wykazania, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było również podważanie przez powódkę autorytetu p.o. dyrektora pozwanego podczas spotkania kadry kierowniczej pozwanego w dniu 17 sierpnia 2012r., i dalej na uznaniu, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była jedynie relacja B. G. co do przebiegu posiedzenia Zarządu Powiatu S. z 16 sierpnia 2012r., a nie treść protokołu z posiedzenia tego Zarządu we wskazanym dniu oraz na naruszeniu zasady kontradiktoryjności postępowania i działaniu za stronę poprzez zobowiązanie pozwanego do wskazania, kto i na jakich zasadach pełni obowiązki koordynatora poradni specjalistycznych, w okolicznościach, gdy powódka nie wniosowała o ten dowód i okoliczność ta nie ma znaczenia dla wykazania przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Wreszcie pozwany zarzucił zaskarżonemu wyrokowi błędną wykładnię art.328§2 kpc poprzez niewskazanie przez Sąd Rejonowy dlaczego nie odniósł się do wniosków pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków wskazanych w piśmie procesowym z 8 maja 2013r. na okoliczność wykazania przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, w tym na okoliczność publicznego podważania autorytetu p.o. dyrektora pozwanego B. G. na spotkaniu kadry kierowniczej pozwanego w dniu 17 sierpnia 2012r.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela w całości ustalenia faktyczne i ocenę prawną przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie dopuścił się żadnego z zarzucanych mu naruszeń prawa materialnego i procesowego. Wbrew twierdzeniom pozwanego Sąd pierwszej instancji właściwie zastosował przepis art.30§4 kp i w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy doszedł do słusznego wniosku, że wypowiedzi powódki podczas posiedzenia Zarządu Powiatu S. w dniu 16 sierpnia 2012r. miały charakter dopuszczalnej krytyki pozwanego jako pracodawcy i wypowiedziach tych nie znalazły się stwierdzenia, które uznać należy za podważanie autorytetu ówczesnej p.o. dyrektora pozwanego B. G. oraz kwestionowanie jej wykształcenia (kwalifikacji) do zajmowania powierzonego stanowiska. Z obiektywnego dowodu jakim jest protokół z posiedzenia Zarządu Powiatu S. w dniu 16 sierpnia 2012r., sporządzony na podstawie nagrania tegoż posiedzenia wynika, że podczas przedmiotowego spotkania powódka w ogóle nie odnosiła się do wykształcenia i kwalifikacji B. G., jak również w żadnej części swojej wypowiedzi nie nawiązywała do bieżącej działalności pozwanego, w tym do określonych działań B. G.. Oceniając przytaczane zarówno przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku, jak i przez pozwanego w apelacji od wyroku, fragmenty wypowiedzi powódki, które - co należy przyznać momentami są emocjonalne - nie można zapominać o kontekście tych wypowiedzi i celu samego spotkania, jakie miało miejsce podczas posiedzenia Zarządu Powiatu Sokołowskiego w dniu 16 sierpnia 2012r. Z protokołu tego posiedzenia wynika, że miało ono na celu wyjaśnienie pojawiających się w lokalnej prasie informacji o sytuacji pozwanego. Ponadto przedmiotem spotkania miały być okoliczności podniesione przez powódkę w piśmie skierowanym do Starosty Powiatu, w którym powódka miała zwracać uwagę na nieprawidłowości w działaniu pozwanego w latach 2004-2011. Należy podkreślić, że zanim powódka wygłosiła słowa, które p.o. pozwanego B. G. uznała za podważenie jej autorytetu, sama B. G., która z racji funkcji pierwsza zabrała głos w dyskusji, określiła pismo powódki donosem, stwierdzając, że Zarząd Powiatu nie powinien się nim zajmować. Dopiero po takim stwierdzeniu B. G. powódka wyraził swój sprzeciw co do postawy p.o. dyrektora w tej dyskusji, wskazując, że nie zgadza się z postawą milczenia i bagatelizowania problemu. Tego właśnie, a nie działalności B. G. jako p.o. dyrektora pozwanego i jej kwalifikacji, dotyczyły przytaczane wyżej wypowiedzi powódki. Mówiąc o przestępstwie, kłamstwie, czy wyłudzeniu powódka odnosiła się nie do zachowania ówczesnego p.o. dyrektora, ale do zjawisk, jakie w jej ocenie w przeszłości miały miejsce u pozwanego i które wymagają wyjaśnienia. Wskazać następnie należy, że Sąd Rejonowy słusznie uznał, że skoro w piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zachowanie i wypowiedzi powódki na posiedzeniu Zarządu Powiatu Sokołowskiego w dniu 16 sierpnia 2012r., to nieuzasadnione jest stanowisko procesowe pozwanego zmierzające do wykazania, że obok okoliczności wskazanych w piśmie, przyczyną wypowiedzenia były również wypowiedzi powódki mające podważać autorytet p.o. dyrektora podczas zebrania kadry kierowniczej pozwanego w dniu 17 sierpnia 2012r. Przyjęcie, że w razie sporu sądowego pracodawca może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę innymi jeszcze okolicznościami, niż te wskazane w piśmie o wypowiedzeniu stałoby w sprzeczności z przepisem art.30§4 kpc, w myśl którego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca takie wypowiedzenie. Należy wskazać, że spotkanie w dniu 17 sierpnia 2012r. odbyło się zaledwie dzień po posiedzeniu Zarządu Powiatu Sokołowskiego w dniu 16 sierpnia 2012r. i jeżeli p.o. dyrektora pozwanego uważała, że wypowiedzi powódki na tym zebraniu również podważały jej autorytet to powinna okoliczność tę uwzględnić w piśmie z 11 września 2012r. wypowiadającym powódce umowę o pracę. Brak wskazania tej okoliczności w wypowiedzeniu umowy niezasadnym czyni zarzuty apelacyjne pozwanego pod adresem wyroku Sądu pierwszej instancji co do błędnej wykładni przepisu art.30§4 kp i art.60 kc w zw. z art.300 kp, jak również zarzuty naruszenia prawa procesowego polegające na oddaleniu wniosków dowodowych zmierzających do wykazania, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było publiczne podważanie przez powódkę autorytetu p.o. dyrektora na zebraniu w dniu 17 sierpnia 2012r. Na marginesie wskazać należy za Sądem Rejonowym, że pozwany prezentował w tej kwestii niespójne stanowisko, gdyż z jednej strony wnosił o przesłuchanie szeregu świadków -

uczestników zebrania kadry pozwanego w dniu 17 sierpnia 2012r., a z drugiej wnosił o oddalenie wniosku powódki o dopuszczenie dowodu z nagrania z tegoż spotkania podnosząc, że okoliczność ta nie dotyczy przyczyny wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego nieuzasadnione okazały się również zarzuty apelacyjne pozwanego dotyczące naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów prawa procesowego. W pierwszej kolejności wskazać należy, że nie sposób ustosunkować się do zarzutów „błędnej wykładni art.233 kpc”, które postawił pozwany w czterech kolejnych punktach dotyczących naruszenia przepisów prawa procesowego oraz „błędnej wykładni art.328§2 kpc”, który zawarł w punkcie piątym zarzutów. Przepisy prawa procesowego nie podlegają bowiem wykładni przez sąd orzekający. Niezależnie od tego z dalszej części tych zarzutów wynika, że dotyczą one rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w postaci oddalenia wniosków dowodowych pozwanego dotyczących przebiegu zebrania kadry kierowniczej pozwanego w dniu 17 sierpnia 2012r., a także ustalenia przez Sąd, że okoliczności dotyczące przebiegu tego zebrania nie mogą być podnoszone jako przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę wobec niezawarcia ich w oświadczeniu o wypowiedzeniu tej umowy z 11 września 2012r. W odniesieniu do tych zarzutów Sąd Okręgowy podtrzymuje wcześniejsze rozważania, a dodatkowo wskazuje, że wbrew twierdzeniom pozwanego, na stronie 5 i 6 uzasadnienia swojego Sąd Rejonowy wskazał powody, dla których nie uwzględnił wniosku pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków – uczestników spotkania kadry pozwanego w dniu 17 sierpnia 2012r. Nieuzasadniony okazał się wreszcie zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji zasady kontrydiktoryjności. Sąd ten nie działał za żadną ze stron, a zasięgnięcie informacji co do tego kto i na jakich zasadach pełni obowiązki kierownika poradni specjalistycznych wynikało z konieczności ustalenia, czy ewentualne przywrócenie powódki do pracy jest możliwe. Do Sądu należy bowiem ocena możliwości i celowości takiego rozstrzygnięcia i jeżeli dojdzie on do przekonania, że przywrócenie do pracy nie jest możliwe lub celowe, niezależnie od żądania strony orzeka o odszkodowaniu – art.45§2 kp.

Mając na uwadze całokształt powyższych okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc apelację pozwanego oddalił.