

Sygn. akt VIII **Pa 117/20**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2021 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

<b>Przewodnicząca</b>	sędzia Teresa Kalinka (spr.)
<b>Sędziowie</b>	Grażyna Łazowska Anna Capik-Pater
<b>Protokolant</b>	Małgorzata Skirło

**po rozpoznaniu w dniu** 21 maja 2021 r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** A. S. (1)

**przeciwko** Towarzystwu (...) w R.

**o** przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

**na skutek apelacji** pozwanego

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 12 listopada 2020 r. **sygn. akt** IV P 101/20

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.300 zł (pięć tysięcy trzysta złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i w pozostałej części powództwo oddala;
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 w ten sposób, że zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 4 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrze kwotę 400 zł (czteryście złotych) tytułem opłaty sądowej;
- w pozostałej części apelację oddala;
- koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym znosi wzajemnie między stronami.

(-) sędzia Anna Capik-Pater (-) sędzia Teresa Kalinka (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska

**Sygn. akt VIII Pa 117/20**

# UZASADNIENIE

Powódka A. S. (1), po ostatecznym sprecyzowaniu domagała się od Towarzystwa (...) w R. uznania bezskuteczności wypowiedzenia ewentualnie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenia kwoty 5.300 zł brutto, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nałożenia na pozwanego obowiązku zatrudnienia jej na dotychczasowych/poprzednich warunkach pracy i płacy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, że jest pracownikiem pozwanego od roku 2019, ostatnio na stanowisku inspektora interwencyjnego oraz, że 21 marca 2020r. otrzymała oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania, działanie na szkodę schroniska i pracodawcy, naruszenie regulaminu i porządku pracy, wywieranie negatywnego wpływu na relacje międzyludzkie w ramach zakładu pracy, okazywanie braku szacunku dla innych pracowników i pracodawcy, brak zrozumienia istoty świadczonej pracy i podporządkowania równocześnie opisano jej zachowania, w których przyczyny się ujawniły. W ocenie powódki przyczyny wskazane w wypowiedzeniu są niejasne i niezrozumiałe, a nadto zostały określone w sposób zbyt ogólny. Przyczyny wskazane w pkt 3 i 4 są także nieprawdziwe bez równoczesnego odnoszenia ich do jakichkolwiek konkretnych wydarzeń. Jej zdaniem z oświadczenia pracodawcy nie wynika, co jest istotą stawianych jej zarzutów, usprawiedliwiających rozwiązanie stosunku pracy. W dalszej części opisała relacje panujące między prezesem zarządu pozwanego Towarzystwa, p.o. kierownika A. S. (2) i pracownikami oraz dostrzeżone nieprawidłowości w działalności pozwanego. Odnosząc się do zarzutów pracodawcy zawartych w wypowiedzeniu wskazała, że swoją pracę wykonywała z zaangażowaniem i miłością do zwierząt. Często dokonywała zakupu karmy weterynaryjnej za swoje pieniądze, dokładała się do operacji i zabiegów zwierząt, po godzinach pracy poszukiwała stałych domów dla zwierząt, dokonywała napraw samochodów pozwanego w swoim zakładzie mechanicznym. W jej ocenie nie podważała autorytetu pracodawcy, a jedynie sprzeciwiała się nieuzasadnionym eutanazjom zwierząt. Klientów pozwanego obsługiwała w sposób kulturalny i fachowy. Podniosła, że nie była autorką wpisów w internecie i nie namawiała innych osób do zamieszczania postów, zarzuciła pracodawcy, że nie wskazał, które wpisy naruszają jego interes.

Pozwane Towarzystwo (...) w R., na rozprawie w dniu 20 sierpnia 2020r., wniosło o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z 12 listopada 2020r. sygn. IV P 101/20 Sąd Rejonowy w Zabrze, w punkcie pierwszym przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Towarzystwie (...) w R. na poprzednich warunkach, natomiast w punkcie drugim zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.300 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez nią pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku, z kolei w punkcie trzecim i czwartym orzekł o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego dla powódki oraz o pobraniu od pozwanego opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona. Równocześnie w punkcie piątym orzeczono o oddaleniu wniosku powódki złożonego w trybie art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c.

## ***Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:***

Sąd Rejonowy ustalił w pierwszej kolejności, że A. S. (1) została zatrudniona w Towarzystwie (...) w R. od 7 stycznia 2019r. początkowo na podstawie umowy na okres próbny do 31 marca 2019r., od 1 kwietnia 2019r. na podstawie umowy na czas określony do 31 grudnia 2019r., na stanowisku pielęgniarza zwierząt, w pełnym wymiarze etatu, zaś od 1 stycznia 2020r. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku inspektora interwencyjnego, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.650 zł brutto.

Następnie Sąd I instancji ustalił, że na stanowisku pielęgniarza zwierząt, powódka zajmowała się: karmieniem zwierząt, czyszczeniem boksów, wymianą wody, przyjmowaniem darów, sprzątała pomieszczenia dla kotów, zajmowała się również przyjmowaniem bezdomnych zwierząt. Ponadto powódka sprzątała kuchnię w tzw. „białym

domku”, na koniec dnia myła naczynia w budynku administracyjnym, czasami doprowadzała zwierzęta do weterynarza. Na stanowisku inspektora interwencyjnego powódka odwoziła i przywoziła zwierzęta od weterynarza, jeździła na interwencje (wylapywanie psów), odbierała dary ze szkół i przedszkoli. Przełożoną powódki była B. K..

W dalszej kolejności Sąd merytoryczny ustalił, że powódka, B. B. i B. P. oraz G. S. kilkakrotnie zgłaszały skargi do przełożonej B. K. na warunki i atmosferę pracy, zwłaszcza na zachowanie pani A. S. (2) i jej decyzje co do eutanazji psów. Przełożona nie podjęła w sprawie A. S. (2) żadnej interwencji. Dlatego w jej sprawie pracownicy napisali skargę do Urzędu Miejskiego. Powódka i współpracownicy napisali też skargi do PIP oraz (...), Wydziału Ochrony (...) w R..

Niezależnie od powyższego Sąd I instancji ustalił, że B. P., B. B., K. N. i G. S. nie słyszały o zastrzeżeniach do pracy powódki, ani o tym by powódka rozpowszechniała negatywne informacje o schronisku. Powódka bardzo angażowała się w pracę. Często dokonywała zakupu karmy weterynaryjnej za swoje pieniądze, dokładała do operacji i zabiegów zwierząt. Kręciła filmiki aby zwiększyć możliwość adopcji zwierząt. Miała dobre relacje ze współpracownikami.

Sąd Rejonowy ustalił również, że I. G., na prośbę byłej pracownicy schroniska (...), umieściła na swoim koncie, na F. posty dotyczące złych warunków przewozu psów ze schroniska do Niemiec. Powódka dodawała komentarze do wyżej wspomnianych postów. Z kolei na swoim koncie, na F. powódka zaczęła publikować posty po otrzymaniu wypowiedzenia. Pozwany natomiast, po ukazaniu się na F. postu I. G., nie wyjaśniał, kto jest jego autorem i skąd posiada informacje o działalności schroniska, które zawarte zostały w tym wpisie.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, iż kontrola przeprowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy potwierdziła zarzuty pracowników, że pozwany pracodawca nie stworzył procedur antymobingowych, nie dopełniał obowiązku przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy z zachowaniem przynajmniej 7 – dniowego terminu od rozpoczęcia pracy, w tzw. białym domu (budynek socjalny) stwierdzono szereg nieprawidłowości dotyczącym zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (brak sprawnej wentylacji pomieszczenia, brak kontroli sprawności instalacji elektrycznej, nierówności posadzki, składowanie karmy w miejscu do tego nieprzeznaczonym, niesprawne urządzenie ogrzewające pomieszczenie. Po kontroli pracodawca przeniósł pomieszczenie socjalne do nowego budynku, w którym znajdowała się administracja. Szafki ubraniowe przeniesiono dopiero po kontroli PIP.

Na koniec Sąd I instancji ustalił, że 21 marca 2020r. powódka otrzymała pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania, działanie na szkodę schroniska i pracodawcy, naruszenie regulaminu i porządku pracy, wywieranie negatywnego wpływu na relacje międzyludzkie w ramach zakładu pracy, okazywanie braku szacunku dla innych pracowników i pracodawcy, brak zrozumienia istoty świadczonej pracy i podporządkowania. Według pracodawcy powyższe przyczyny ujawniły się w: 1. nagannym, niezgodnym z zasadami wykonywania zawodu

i pracy oraz etyką, angażowaniu osób postronnych w relacje z pracodawcą, informowaniu osób postronnych o systemie i zakresie pracy pracowników a także poświadczeniu w tym zakresie nieprawdy mając na celu doprowadzenie do sytuacji, w której pracodawca jest narażony na utratę zaufania publicznego, tworzenie negatywnego wizerunku pracodawcy; 2. tworzeniu niewłaściwych relacji z innymi pracownikami, podważaniu autorytetu pracodawcy, w szczególności poprzez krytyczne i lekceważące komentarze dotyczące pracodawcy oraz miejsca pracy, podważanie kompetencji, dyskwalifikowanie wiedzy

i umiejętności, znajomości przepisów prawa, zachowania pracodawcy i pracowników oraz wykonywanych przez nich obowiązków zawodowych, tworzenie nieprawdziwego

i sprzecznego z wszelkimi standardami wizerunku pracodawcy, tworzenie niewłaściwej atmosfery w środowisku pracy, uniemożliwiającej budowanie relacji opartych na zaufaniu i wzajemnym szacunku oraz efektywną współpracę na rzecz podopiecznych i klientów pracodawcy; 3. działaniu na szkodę pracodawcy, poprzez rozpowszechnianie w Internecie nieprawdziwych informacji na temat pracodawcy oraz zakładu pracy, które to informacje nie były oparte na żadnych wiarygodnych źródłach czy dowodach, a wpływały wyłącznie na pogorszenie wizerunku pracodawcy i utratę zaufania społecznego, jednocześnie działania te wpływały na pogorszenie kondycji finansowej pracodawcy; 4.

wykazywaniu postawy roszczeniowej w sferze warunków pracy, braku współdziałania z pracodawcą, składaniu skarg i donosów na pracodawcę i pozostałych pracowników do organów i instytucji oraz inspirowaniu innych osób do składania takich skarg, które nie podlegają prawdzie, a wyłącznie narażają pracodawcę na utratę zaufania publicznego i pogorszenie wizerunku. Zarówno przed wręczeniem powódce wypowiedzenia, ani też w trakcie jego wręczenia nikt nie rozmawiał z powódką na temat powodów rozwiązania z nią umowy o pracę.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zeznania świadka B. P. (k.129v.-131), zeznania świadka B. B. (k.131-132), zeznania świadka G. S. (k.201v.-203), zeznania świadka K. N. (k.200v.-202v.), przesłuchanie powódki (k.206v.-207v.), przesłuchanie prezes pozwanego Towarzystwa (...) (k.208-208v.), faktury (k.29-35), zrzuty ekranu (k.157-197), protokół kontroli PIP (k.123-128), dokumentację fotograficzną (k. 36-46), wypowiedzenie (w aktach osobowych powódki), akta osobowe powódki dołączone do akt niniejszej sprawy.

Oceniając materiał dowodowy Sąd merytoryczny oparł się przede wszystkim na opisanych wyżej dokumentach oraz przesłuchaniu powódki i zbieżnych z nim zeznaniach świadków B. P., B. B., K. N. i G. S.. Sąd uwzględnił również częściowo przesłuchanie prezes pozwanego Towarzystwa (...) w zakresie, w jakim było ono zbieżne z zebraną w sprawie dokumentacją, przesłuchaniem powódki oraz z zeznaniami świadków B. P., B. B., K. N. i G. S.. W ocenie Sądu Rejonowego przesłuchanie prezes pozwanego Towarzystwa miało mocno emocjonalny charakter. Część okoliczności jak te dotyczące przypisania autorstwa postów powódce wynikało z domysłów prezes, nie zaś z wiedzy opartej na faktach. Jednocześnie Sąd zauważył, że każdy post powódki, chociaż nie był personalnie sprecyzowany, pozwana traktowała jako akt agresji na jej osobę, a nawet jako formę groźby.

Na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd Rejonowy pominął dowód z zeznań świadka P. C., jako nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek nie miał wiadomości o okolicznościach dotyczących przedmiotu sprawy, gdyż jego stosunek pracy ustał przed zatrudnieniem powódki.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powódki o przywrócenie do pracy oraz o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zasługiwały na uwzględnienie, bowiem pozwany nie dochował wymogów formalnych rozwiązując z nią umowę o pracę.***

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy uznał, że jego rolą nie było badanie prawidłowości działalności pozwanego Towarzystwa a badał on jedynie, czy wypowiedzenie złożone powódkie było prawidłowe w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy.

Powołując się na treść art. 30 § 4 k.p. Sąd I instancji podkreślił, że 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. Z kolei art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż 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.

Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę; istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania

umowy; (wyrok z 15.11.2006r., I PK 112/06). W obowiązującym kodeksie pracy istnieje rozróżnienie pomiędzy formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, którego wymóg wynika z wyżej wspomnianego art. 30 § 4 k.p., a jej zasadnością, która jest warunkiem uznania wypowiedzenia za uzasadnione (wyrok SN z 18.04.2001r. I PKN 370/00).

Przypomniał również Sąd I instancji, że wypowiedzenie stosunku pracy jest normalnym sposobem ustania stosunku pracy, jednakże obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie prawdziwej przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Z kolei podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Wskazana przyczyna winna być na tyle konkretna i precyzyjna, by pracownik miał możliwość rzeczowej obrony przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Powołując się na poglądy zawarte w orzecznictwie, Sąd Rejonowy wskazał, że brak konkretnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowania, jedynie wówczas, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną. Przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jednak wyłącznie w sytuacji, gdy okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi (vide wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007/5/27). Równocześnie powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych, należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę.

Dalej Sąd I instancji uznał, że pozwane Towarzystwo w piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy jedynie ogólnie wskazało przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy, tj. utratę zaufania, działanie na szkodę schroniska i pracodawcy, naruszenie regulaminu i porządku pracy, wywieranie negatywnego wpływu na relacje międzyludzkie w ramach zakładu pracy, okazywanie braku szacunku dla innych pracowników i pracodawcy, brak zrozumienia istoty świadczonej pracy

i podporządkowania. Również przywołane przez pozwane Towarzystwo zdarzenia, które były podstawą do utraty wobec powódki zaufania, nie pozwalały stwierdzić o jakie okoliczności mogłoby ewentualnie chodzić. Wypowiedzenie jest obszerne i zawiera kilkanaście rozbudowanych zdań jednak są to sformułowania ogólne, zawierają utarte schematy powtarzające się w każdym punkcie i trudno jest stwierdzić, który z punktów dotyczy konkretnego zdarzenia. Nadto prezes Towarzystwa wręczając powódce wypowiedzenie, w odpowiedzi na jej zapytanie o powód zwolnienia, ogólnikowo wspomniała o szkodzeniu Towarzystwu i o podejrzeniach w stosunku do powódki w kwestii umieszczenia krytycznych postów na F.. Powyższe okoliczności, zdaniem Sądu Rejonowego trudno uznać za konkretnie i jasno sformułowane przyczyny wypowiedzenia, zwłaszcza, że autorką tych postów nie była powódka a I. G.. Równocześnie przed wręczeniem powódce wypowiedzenia, pracodawca nigdy nie czynił jej żadnych zarzutów odnośnie wykonywanej pracy, jak również nie podjął żadnych działań celem wyjaśnienia kwestii poruszanych na F., a w szczególności kto faktycznie jest ich autorem i od kogo powziął takie wiadomości o działaniu schroniska.

W ocenie Sądu I instancji niedopuszczalne jest takie określenie przyczyny wypowiedzenia, które nie pozwala pracownikowi na obronę jego praw i umożliwia pracodawcy na jej rozszerzanie w toku procesu. Pracownik nie ma obowiązku domyślać się za co został zwolniony i dopasowywać zdarzeń, jakie miały miejsce w przeszłości do poszczególnych, nieostrych pojęć zawartych w wypowiedzeniu. To nie na pracowniku ciąży obowiązek ustalenia za co faktycznie został zwolniony.

Zauważyć przy tym Sąd Rejonowy, iż wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny

z koniecznością formułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, czy wskazania poszczególnych zdarzeń, czy działań. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeśli

z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w niniejszej sprawie. Powódka nie była świadoma okoliczności warunkujących przyczyny wypowiedzenia jej stosunku pracy, bowiem nikt zarówno przed, jak i w trakcie wręczania wypowiedzenia nie poinformował jej w jakikolwiek sposób o przyczynach rozwiązania stosunku pracy, co prezes pozwanego Towarzystwa sama przyznała wskazując między innymi, że nie rozmawiała z powódką o jej krytycznych postach na F..

Sąd I instancji uznał, że oświadczenie pozwanego pracodawcy nie spełnia wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wymogu dotyczącego wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku, z uwagi na swoją i ogólnikowość, a w konsekwencji decyduje

o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę uchybiała ustawowemu obowiązkowi rzeczowego jej uzasadnienia, co pozwalało uznać ją za bezprawną.

W dalszej kolejności Sąd merytoryczny uznał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy dostarczył podstaw do przyjęcia, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów, bowiem na podstawie sformułowanej przez pracodawcę przyczyny nie sposób było ustalić, co pozwany ostatecznie miał na myśli.

W świetle przedstawionych okoliczności, wypowiedzenia dokonanego powódce nie można było uznać za zgodne z prawem.

Równocześnie Sąd I instancji ocenił, iż nie ma przeciwwskazań aby powódka powróciła na dotychczasowe stanowisko. Zdaniem Sądu Rejonowego, dołączone do akt sprawy zrzuty ekranów zawierające posty powódki nie dyskredytują jej jako pracownika. Całokształt okoliczności ustalonych w toku postępowania dowodowego wskazuje, że cokolwiek i o kimkolwiek by powódka napisała nawet nie określając podmiotu odebrane zostałyby przez władze Towarzystwa jako skierowane przeciwko nim. Intencją powódki

z pewnością nie było „hejtowanie” działalności pozwanego. Fakt, że powódka domagała się humanitarnego traktowania zwierząt, przewożenia ich w godnych warunkach, nie poddawania eutanazji zwierząt, które można leczyć, nie powinien być oceniany jako coś negatywnego, co uniemożliwia przywrócenie jej do pracy. Sąd zwrócił również uwagę, że krytyka pracodawcy nie jest zabroniona. Każdy pracownik ma prawo krytykować pracodawcę, ma prawo składać zawiadomienia do organów kontroli, które zresztą w tym celu ustanowiono jednakże powinno się to dziać w granicach tzw. dozwolonej krytyki, których to granic zdaniem sądu powódka w przedmiotowej sprawie nie przekroczyła.

Z kolei powódka była osobą bardzo zaangażowaną w pracę, poświęcała jej swój prywatny czas i pieniądze, w konsekwencji pracodawca winien docenić jej poświęcenie

i determinację. Jej relacje ze współpracownikami były bardzo dobre poza jedną osobą - A. S. (2). Jednakże osoba ta powszechnie w środowisku pracy uchodziła za osobę konfliktową. Nadto powódka nie może ponosić odpowiedzialności za to, w jakim kierunku rozwinęły się posty opublikowane przez nieznaną jej osobę, która informacje

o sytuacji w schronisku uzyskała od innego pracownika tegoż schroniska. Podobnie należy ocenić posty, które powódka opublikowała już po otrzymaniu wypowiedzenia. Podkreślić należy, że ich treść w żaden sposób nie odnosi się personalnie do którejkolwiek osoby zatrudnionej w schronisku, a fakt zatrudnienia w określonej jednostce nie oznacza, że pracownik nie może w żaden sposób komentować działalności pracodawcy, zwłaszcza, że sytuacje dotyczące wywozu psów miały miejsce i to w warunkach jakie opisała powódka.

W tym zakresie Sąd Rejonowy ocenił, że na podstawie art. 45 § 1 k.p., powódkę należało przywrócić do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach, o czym orzekł w punkcie pierwszym wyroku.

W ocenie Sądu Rejonowego zasadnym było również, na podstawie art. 47 k.p. zasądzenie na rzecz powódki kwoty 5.300 zł, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, co zawarł Sąd w punkcie drugim wyroku.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił wysokość zasądzonych od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego jak również oddalenie wniosku powódki złożonego w trybie art. 477<sup>2</sup> §2 k.p.c.

Apelację od wyroku wniósł pozwany. Zaskarżył wyrok w zakresie rozstrzygnięć zawartych w punktach 1-4. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawda materialnego w postaci:

- 45 § 2 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że uporczywe składanie przez pracownika skarg i donosów na pracodawcę stanowi tzw. dozwoloną krytykę i można przywrócić pracownika do pracy na dotychczasowych zasadach, podczas gdy skargi i donosy tego typu świadczą o tym, że pracownik nie wierzy swojemu pracodawcy, nie zgadza się z nim i podważa podejmowane przez niego decyzje, co powoduje utratę zaufania do pracownika i uniemożliwia dalszą współpracę.
- art. 13 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że strona pozwana winna ponieść koszty opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia była zwolniona powódka w wysokości 1.855 zł, podczas gdy zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt. 4 przywołanej ustawy opłata ta winna wynosić 400 zł,

2. błąd w ustaleniach faktycznych, który miał istotny wpływ na wydane rozstrzygnięcie, a polegający na przyjęciu, że:

- powódka nie była świadoma okoliczności warunkujących przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy sama w opublikowanym w Internecie poście z 22 marca 2020r. potwierdziła ona, że wiedziała, iż zostanie zwolniona na skutek swoich działań (k.: 195: „(...) w dniu 21.03 br. Wręczono nam wypowiedzenie umowy o pracę. Byliśmy tego świadomi. Wiedziałam wraz z G. G. (1) (świadek S.), że do tego dojdzie (...))”, co oznacza że powódka miała pełną świadomość, że utraciła zaufanie pracodawcy, wiedziała kiedy i gdzie rozpowszechniała nieprawdziwe i negatywne komentarze o pracodawcy, z kim się spotykała aby omawiać rzekome nieprawidłowości (Pani A. G., która umieszczała negatywne komentarze w Internecie, które z kolei A. S. (1) rozpowszechniała dalej), kiedy i do kogo składała na pracodawcę skargi i donosy (Urząd Miasta w R., (...), Wydział Ochrony (...) w R., Prezydent Miasta R., Wiceprezydent Miasta R.), z jakimi pracownikami wchodziła w konflikty (A. S. (2)) i jakie decyzje pracodawcy podważała w obecności innych pracowników i publicznie w Internecie (wyjazdy psów do schroniska w Niemczech, usypianie psów szczególnie niebezpiecznych),
- powódka nie upowszechniała obraźliwych i „hejtujących” postów w Internecie pod adresem pozwanej, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż powódka pracując u pozwanej m.in. 13 lutego 2020r. rozpowszechniała w Internecie posty Pani I. G.,: „UWAGA BARDZO WAŻNE!!! Nielegalny wywóz psów do Niemiec przez kadrę zarządzającą schroniskiem (...), a także złożyła zawiadomienie do Urzędu Miasta w R., z informacją, że odbywa się nielegalny wywóz psów do Niemiec, co okazało się niezgodne z prawdą (k: 177),
- powódka udawała się na skargi do Urzędu Miasta wyłącznie ze względu na niezadowolenie z relacji z zastępcą kierownika (...) Fauna, podczas gdy skargi te dotyczyły także wjazdów psów do Niemiec, które zdaniem powódki były nielegalne (k: 171), czego nie potwierdzono podczas kontroli przeprowadzonej przez Urząd Miasta, a z czym powódka nadal się nie zgadza i pisze o tym w mediach społecznościowych (k: 172: „Dla mnie to jest śmieszne, choć nie tragiczne, cała kontrola która została przeprowadzona” k: 173: „ (...) to ciekawe kto ma krew na rękach??? kontrole dla nas były śmieszne”),

- powódka nie miała konfliktu z pracownikami, pomimo że każdy ze świadków zeznał, że A. S. (1) miała konflikt z zastępcą kierownika Panią A. S. (2), a z komentarzy powódki w Internecie wynika, że wyrażała się o zastępcy w sposób karygodny, w tym prześmiewczo sugerując, że zamierza ją uśmiercić angażując, w to inne osoby (k: 186, k: 187, k: 188, k:189, k: 190, k:191),
- celowym jest przywrócenie powódki do pracy w (...), podczas gdy były pracownik pomawia pracodawcę o nielegalny wywóz zwierząt, naśmiewa się z pracodawcy w Internecie, sugeruje, że wykopie grób jednemu z pracowników, z którym pozostaje w konflikcie (k: 186), składa na niego wszelkie możliwe skargi, neguje podejmowane przez pracodawcę zgodnie z prawem decyzje, po rozwiązaniu stosunku pracy w dalszym ciągu komentuje działalność pracodawcy w Internecie (K:180: „(...) Wszyscy patrzą na Faunę od strony zewnętrznej a ona jest zepsuta od środka jednym słowem gnije!!! Tylko jak tacy ludzie potrafią co rano patrzeć w lustro, iść do kościoła usiąść przy wigilijnym stole. Gdzie w tym jest serce i empatia??? Zgubiła się po drodze kariery!!! Tylko mocno boli upadek z wysokiego szczebla" K: 183: „ (...) ja z G. G. (1) nie powiedziałam PAS, przegrana bitwa a nie wojna",), a tym samym dalsza współpraca między stronami jest niecelowa i nie będzie przebiegała w sposób harmonijny i zgodny.

3. nierozpoznanie istotny sprawy poprzez brak zbadania przez Sąd I Instancji czy podstawy wypowiedzenia umowy o pracę powódce uzasadniały rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Powołując się na powyższe zarzuty pozwane Towarzystwo domagało się zmiany wyroku i oddalenia powództwa w całości, ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w zaskarżonym zakresie

i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Równocześnie z ostrożności procesowej apelujący wniósł o orzeczenie na rzecz powódki odszkodowania, w miejsce przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, gdyż uwzględnienie roszczenia o przywróceniu powódki do pracy jest niecelowe i Sąd powinien orzec o odszkodowaniu wobec niecelowości przywrócenia powódki do pracy w związku z brakiem zaufania do powódki po stronie pozwanej.

W uzasadnieniu apelacji pozwane Towarzystwo skupiło się w głównej mierze na wykazaniu, iż ustalenia Sądu Rejonowego pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym. W szczególności apelujący zarzucał, że Sąd I instancji błędnie ocenił treść wypowiedzenia powódce umowy o pracę, które w ocenie apelującego zawierało konkretne, jasne i prawdziwe przyczyny wypowiedzenia, którymi były utrata zaufania do pracownika spowodowana okolicznościami szczegółowo wymienionymi

w tym piśmie. W tym zakresie powołał się na okoliczności, które w jego ocenie wskazują, iż powódka miała świadomość zarówno mającego nastąpić faktu rozwiązania z nią stosunku pracy, jak również przyczyn tego rozwiązania. Pozwana powołała się również na okoliczności mające potwierdzić prawdziwość przyczyn wskazanych jako powód rozwiązania z powódką umowy o pracę. Na koniec apelujący podkreślił, iż Sąd Rejonowy wbrew ustaleniom faktycznym bezpodstawnie uznał, iż istniały przesłanki powrotu powódki do pracy u pozwanej.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie jako bezzasadnej oraz jej odrzucenie w zakresie części dotyczącej zaskarżenia punktu 5 wyroku Sądu Rejonowego. Wniosła również o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz, kosztów zastępstwa procesowego przed II instancją, według norm przepisanych. W uzasadnieniu, odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacji, podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko i w pełni zgodziła się z rozstrzygnięciem i argumentacją Sądu Rejonowego.

**Sąd Okręgowy, Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. ustalił i zważył co następuje:**

Apelacja pozwanego co do zasady nie zasługuje uwzględnienie.



W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo, w oparciu o dowody zawnioskowane przez strony, ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy, i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr (...), wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanego jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I Instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego. Stanowisko takie zostało zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z 5 listopada 1998r. sygn. I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776.

W ocenie Sądu II Instancji podniesione w apelacji strony pozwanej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Przechodząc do dalszych rozważań nad niniejszą sprawą, podkreślić należy, że zgodnie z art. 32 § 1 i 2 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na: czas nie określony. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Natomiast zgodnie art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a nadto przyczyna ta winna być tak sprecyzowana, aby była jasna i zrozumiała dla osoby, której to oświadczenie się składa, czyli dla pracownika.

Przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W myśl § 2 sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Jak podkreśla się w doktrynie użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu "wypowiedzenie nieuzasadnione" statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Ani art. 45 k.p., ani pozostałe przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. (Por. C. R., C. E., F. L., G. G. (2), H. A., K. A., P. Ł., S. J., W. B., Z. T., Komentarz LEX 2009 do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. C., E. Ł., L. F., G. G., A. H., A. K., Ł. P., J. S., B. W., T. Z., Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.)

Zgodnie z poglądami prezentowanymi w doktrynie i orzecznictwie 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. Przyczynowość (zasadność) wypowiedzenia i rozwiązania obejmuje trzy elementy: obowiązek istnienia przyczyny, ewentualne podanie przyczyny związkowi zawodowemu, wskazanie przyczyny w piśmie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, o którym mowa w komentowanym przepisie. Przyczyna ujawniona związkowi, podana pracownikowi, jak również ujawniona przed sądem pracy musi być taka sama. (Por. Komentarz do art. 30 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. C., E. Ł., L. F., G. G., A. H., A. K., Ł. P., J. S., B. W., T. Z., Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.).

Jak podkreśla się w orzecznictwie „pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (...), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona” (wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2005r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265).

Przy czym należy podkreślić, że Sąd jest związany wskazanymi przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynami wypowiedzenia i przeprowadza postępowanie dowodowe tylko w zakresie badania tych przyczyn.

W wyroku z dnia 15 lutego 2000r., (I PKN 514/99, OSNP 2001/13/440) Sąd Najwyższy wskazał, że „pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.); niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 1997r., I PKN 173/97, OSNAP 1998/8/243).

Odnosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy zważył, że słusznie Sąd Rejonowy uznał, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, nie daje podstaw do uznania, że wskazane powódce przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były uzasadnione.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż pismo zawierające przedmiotowe wypowiedzenie jest wprawdzie obszerne i zawiera kilkanaście rozbudowanych zdań, jednak są to sformułowania ogólne, zawierają utarte schematy powtarzające się w każdym punkcie i nie sposób jest stwierdzić, który z punktów dotyczy konkretnego zdarzenia, wskazanego przez pozwanego. Również przywołane przez pozwaną Towarzystwo zdarzenia, które były podstawą do utraty wobec powódki zaufania, nie pozwalały stwierdzić o jakie okoliczności mogłoby ewentualnie chodzić.

W konsekwencji należało uznać, że pismo to jedynie ogólnie wskazało przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy, tj. utratę zaufania, działanie na szkodę schroniska i pracodawcy, naruszenie regulaminu i porządku pracy, wywieranie negatywnego wpływu na relacje międzyludzkie w ramach zakładu pracy, okazywanie braku szacunku dla innych pracowników i pracodawcy, brak zrozumienia istoty świadczonej pracy i podporządkowania. Nadto prezes Towarzystwa wręczając powódce wypowiedzenie, w odpowiedzi na jej zapytanie o powód zwolnienia, jedynie ogólnikowo wspomniała o szkodzeniu Towarzystwu i o podejrzeniach w stosunku do powódki w kwestii umieszczenia krytycznych postów na F..

Sąd Okręgowy w pełni zgadza się z oceną Sądu Rejonowego, iż wskazane przez pozwaną okoliczności nie sposób uznać za konkretnie i jasno sformułowane przyczyny wypowiedzenia. Nadto ostatecznie nie znalazły one pokrycia w rzeczywistości.

W tym zakresie Sąd Okręgowy przyjął ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego za własne i w konsekwencji brak jest potrzeby ich powielania.

Przechodząc do dalszych rozważań należy podnieść, że w ocenie Sądu Okręgowego, błędnie przyjął Sąd Rejonowy, że materiał dowodowy dał podstaw do uznania, iż zachodzą przesłanki pozwalające na uznanie, że powódkę należało przywrócić do pracy. z taką oceną Sądu I instancji, Sąd odwoławczy się nie zgadza, bowiem zarówno wyniki postępowania dowodowego, jak również przebieg postępowania sądowego pozwoliły na uznanie, że pomiędzy powódką, a kierownictwem pozwanego doszło do tak znacznego nasilenia konfliktu, które niewątpliwie nie pozwoli powódce, w razie jej powrotu do pracy w pozwanym Towarzystwie, na spokojne i bezkonfliktowe świadczenie pracy. wręcz przeciwnie można przypuszczać, że sam konflikt, jak i jego negatywne skutki mogą z czasem narastać. Co więcej, w ocenie Sądu przy uwzględnieniu niezbyt wielkiej liczby osób zatrudnionych u pozwanego, niepożądane skutki tego konfliktu, mogą

z pewnością rozszerzyć negatywne oddziaływanie również na pozostałych pracowników i ujemnie wpłynąć na jakość i komfort ich pracy, a w efekcie również na jej efektywność.

Zasadą wyrażoną w art. 45 § 1 k.p. jest orzeczenie przez Sąd, w przypadku nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, roszczenia wybranego przez pracownika. Art. 45 § 2 k.p. wprowadza od tej zasady wyjątek. Sąd może w miejsce żadanego przywrócenia do pracy orzec odszkodowanie po uprzednim ustaleniu, że uwzględnienie żądania restytucyjnego byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zważywszy wyjątkowy charakter art. 45 § 2 k.p. przepis ten należy wyklądać

i stosować ściśle, po wszechstronnej analizie wszystkich okoliczności konkretnego przypadku i wyważeniu usprawiedliwionych interesów obu stron.

Przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. są zwrotami niedookreślonymi, klauzulami generalnymi. Możliwe jest przeto jedynie ogólne wyznaczenie ich treści; jej konkretyzacja musi nastąpić ad causam. Brak celowości przywrócenia do pracy może wynikać

z rozmaitych przyczyn dotyczących pracodawcy lub pracownika albo równocześnie obu tych podmiotów.

Konflikt między pracownikiem a pracodawcą może stanowić okoliczność świadcząca o niecelowości przywrócenia do pracy, zwłaszcza gdy istnieje obawa jego odrodzenia – tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 10 października 2000r., I PKN 66/00 (OSNAPiUS 2002 Nr 10, poz. 235).

W ocenie czy przywrócenie pracownika do pracy zaostrzyłoby istniejący konflikt i nie sprzyjało współpracy załogi należy uwzględnić przyczyny, głębię owego konfliktu oraz liczbę jego uczestników. Ocena celowości przywrócenia pracownika do pracy powinna uwzględniać obiektywny interes pracodawcy, a nie indywidualne rozumienie tego interesu przez poszczególnych pracowników – vide wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999r., I PKN 168/99 (OSNP 2000/21/784).

Należy podzielić pogląd, że przywrócenie pracownika do pracy nie likwiduje, a nawet nie łagodzi konfliktu. Badania socjologiczne wykazują bowiem, że najczęściej powoduje jego pogłębienie.

W ocenie Sądu Okręgowego postępowanie dowodowe niewątpliwie wykazało istnienie od dłuższego czasu konfliktu pomiędzy powódką a A. S. (3), zastępcą kierownika schroniska oraz w późniejszym czasie również z prezesem pozwanego Towarzystwa (...). Z zeznań świadków wynika bowiem, że A. S. (3), jako przełożony powódki, okazywała jej brak szacunku, co objawiało się choćby ostentacyjnym zwracaniem się do powódki, w jej obecności, za pośrednictwem osób trzecich. Również z wyjaśnień stron wynika, iż B. K. i A. S. (3), czuły brak szacunku ze strony powódki i nieustannie przez nią atakowane, jak choćby przez, w ich mniemaniu, nasyłanie przez powódkę kolejnych kontroli i jawnym kwestionowaniu poleceń służbowych. Stopniowo więc między obiema stronami konfliktu narastała wrogość, nie było żadnego porozumienia i współpracy.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło istniejący konflikt pomiędzy powódką o stroną pozwaną. Oprócz trudnej współpracy stron, na istniejący konflikt złożyły się także inne okoliczności, w tym zainicjowane przez powódkę zawiadomienie różnego rodzaju organów kontrolnych z podejrzeniem nieprawidłowości w działaniu pracodawcy oraz pismo powódki skierowane do Prezydenta Miasta. Konflikt ten jest poważny, długotrwały i głęboki. Dla oceny niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy kluczowy jest zaś stan rzeczy istniejący w chwili wydania orzeczenia.

Konkludując, Sąd Okręgowy stwierdził, że niecelowe jest przywrócenie powódki do pracy w pozwanym Towarzystwie. Nie budzi wątpliwości, że współpraca kierownictwa schroniska z osobą zatrudnioną na stanowisku podległym jest niezbędna. Tymczasem

w niniejszej sprawie brak jest możliwości podjęcia w przyszłości prawidłowej współpracy między stronami. (...) tej z całą pewnością nie sprzyja istniejąca sytuacja konfliktowa. W tym stanie rzeczy koniecznym stało się dokonanie zmiany zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego zasądzenie od Towarzystwa (...) w R. na rzecz A. S. (1) odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w miejsce orzeczonego przywrócenia do pracy.

Dlatego na mocy art. 386 § 1 k.p.c. w punkcie pierwszym, zmieniono zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Zabrze, przyznając powódcie kwotę 5.300 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oddalając równocześnie powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy. ustalając wysokość kwoty odszkodowania, Sąd miał na uwadze dotychczasowe zaangażowanie powódki w pracę, tak w zakresie wykonywania obowiązków, jak również jej zaangażowanie emocjonalne i co więcej finansowe w pomoc dla zwierząt, którymi się opiekowała.

W punkcie drugim wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym – na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 265, ze zm.) zasądając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00 zł.

W punkcie trzecim orzeczenia, Sąd Okręgowy zmienił rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie opłaty sądowej, nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrze kwotę 400 zł, liczonej od wartości przedmiotu sporu w wysokości 5.300 zł.

Z kolei w punkcie czwartym, Sąd mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego w zakresie przywrócenia powódki do pracy.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, zawarte w punkcie piątym, Sąd oparł na mocy art. 100 k.p.c., uznając, że każda ze stron tego postępowania w proporcjonalnych częściach sprawę wygrała i równocześnie przegrała.

**(-) Sędzia A. Capik – Pater (-) Sędzia T. Kalinka (-) Sędzia G. Łazowska**

Sędzia Przewodnicząca Sędzia