

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 maja 2013 roku Sąd Rejonowy w Pabianicach IV Wydział Pracy oddalił powództwo G. K. przeciwko Dyrektorowi Przedszkola nr (...) Zgromadzenia Córek Bożej M. im. J. P. II w P. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oraz nie obciążył stron kosztami procesu.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

Powód G. K. został zatrudniony przez Przedszkole nr (...) Zgromadzenia Córek Bożej M. im. J. P. II w P. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 lutego 2008 roku do 31 sierpnia 2009 roku w wymiarze całego etatu, jako dozorca, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2011 roku, w wymiarze całego etatu w charakterze dozorcy, z wynagrodzeniem 1.500 zł plus stażowe plus premia uznaniowa, od 1 stycznia 2012 roku powód otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 1.600 zł. Zgodnie z kartą uprawnień i obowiązków i odpowiedzialności pracownika powód był zobowiązany do współpracy z dyrekcją i pracownikami pedagogicznymi, taktownego zachowania wobec personelu, dzieci oraz rodziców, unikania wszystkiego, co mogłoby obniżyć poszanowanie jakim powinien cieszyć się pracownik państwowy, zachowania tajemnicy służbowej, przestrzegania obowiązujących przepisów, zaopatrywania placówki w artykuły żywnościowe i inne, przynoszenia prasy, przynoszenia i odnoszenia pism z urzędów, pomocy intendentce, drobnych napraw, konserwacji sprzętu ogrodowego i zabawek dla dzieci, utrzymanie porządku i czystości na powierzonym odcinku - teren przed budynkiem, ogród zabaw dla dzieci - troska o grządki kwiatowe, domek z przyborami zabaw w ogrodzie - odpowiedzialność za jego stan.

Dyrektor przedszkola podjął decyzję o obniżeniu wysokości premii uznaniowej do 5%, z uwagi na ograniczenie dotacji miejskiej na miesiące wakacyjne. Powód był u księgowej (...) raz w czasie pracy pytał dlaczego nie ma premii. W dniu 16 maja 2012 roku był z paniami z kuchni, żądał odpowiedzi na piśmie. A. D. odpowiedziała, że nie jest kompetentna, że odpowiedzi udzieli dyrektor kiedy wróci. Zachowanie powoda odrywało pracowników od pracy. Powód zwrócił się do A. G. o przyjście do kancelarii i pokwitowanie pisma, które pracownicy złożyli pod nieobecność dyrektora. A. G. miała wówczas dyżur z dziećmi. Pani woźna weszła do klasy, poprosiła A. G. do kancelarii, a sama została z dziećmi. A. G. wahała się czy podpisać pismo, zadzwoniła do dyrektora, która powiedziała, aby pracownicy poczekali na jej powrót. W dniu 16 maja 2012 roku pracownicy zwrócili się na piśmie do dyrektora przedszkola, aby na piśmie udzielił odpowiedzi, kto podjął decyzję o wstrzymaniu wypłaty premii, i na jakiej podstawie prawnej zostaje wstrzymana wypłata premii. H. K. nie podpisała pisma, ponieważ wiedziała, że premia była uznaniowa i może być albo nie. W dniu 27 maja 2012 roku dyrektor przedszkola udzielił odpowiedzi na piśmie na pytania pracowników. W dniu 1 czerwca 2012 roku pracownicy zwrócili się do dyrektora przedszkola, aby udostępnił pracownikom do wglądu statut przedszkola, regulamin pracy, regulamin wynagradzania i premiowania, regulamin funduszu socjalnego z możliwością zabrania ich do domu na okres jednego dnia. W dniu 4 czerwca 2012 roku dyrektor przedszkola udzielił odpowiedzi na piśmie i podał, że powyższe dokumenty są dostępne w gabinecie dyrektora na życzenie pracowników, natomiast ich wyniesienie poza teren przedszkola i wykonanie kserokopii nie jest możliwe. W dniu 8 czerwca 2012 roku powód został ukarany karą upomnienia służbowego z uwagi na niewykonanie polecenia służbowego - przykręcenia śrubek w łazience usytuowanej na pierwszym piętrze budynku Zgromadzenia. W dniu 14 czerwca 2012 roku powód złożył sprzeciw od powyższej kary. W czasie rozmowy z dyrektorem przedszkola i przełożoną zgromadzenia A. G. powód powiedział, żeby siostry kosiły sobie trawę dla relaksu. A. G. powiedziała powodowi, że jego wypowiedź jest nie na miejscu. Powód powiedział, że siostry nie mają pracy więc mogą to zrobić dla relaksu. Powód usprawiedliwia swoje zachowanie emocjami i zmuszaniem powoda do pracy na terenie zgromadzenia pod groźbą upomnień służbowych. Dyrektor przedszkola była zestresowana sytuacją, że powód nie umie rozmawiać, tylko zasypuje ją pismami. Atmosfera w zespole stała się napięta, każdy jakby się bał każdego, było to trudne do zniesienia. Sytuacja z premią spowodowała zmianę postawy powoda na negatywną, powód odmawiał wykonywania obowiązków np. składania leżaków mówiąc, że nie należy to do jego obowiązków. Działania powoda doprowadziły do pogorszenia atmosfery w pracy. Pracownicy mieli dość tej sytuacji, bo uważali, że nie ma możliwości, aby zmienić decyzję dyrektora, sytuacja była nieprzyjemna, czuło się napięcie. Pismem z dnia 27 czerwca 2012 roku dyrektor przedszkola cofnął nałożoną karę. Powód przed

konfliktem wykonywał w czasie pracy, na prośbę siostr, drobne czynności na terenie nie należącym do przedszkola tylko bezpośrednio do zgromadzenia siostr np. kosił trawę czy przycinał winogrono, dokonywał drobnych napraw. Po decyzji w przedmiocie premii powód odmawiał wykonania tych czynności, mówił, żeby siostry same sobie podkosiły trawę, czy podcięły winogrona.

J. Ł. zaczęła pracę w przedszkolu we wrześniu 2012 roku, zauważyła wówczas atmosferę nieufności. Pracownicy rozmawiali ze sobą w sposób zdystansowany, przerywali rozmowy, kiedy do nich podchodziła. J. Ł. pytała dyrektora dlaczego jest taki podział, że część osób trzyma stronę powoda a część jest do niego zdystansowana. Dyrektor odpowiedziała, że chodzi o sprawy finansowe, że powód nie chce się zgodzić z decyzjami dyrektora w zakresie wypłat. M. W. również rozpoczęła pracę we wrześniu 2012 roku, odniosła wrażenie nieprzyjemnej atmosfery, częste pisma powoda dezorganizujące pracę, brak rozmowy. W dniu 7 września 2012 roku powód złożył do Prokuratury Rejonowej w Pabianicach zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa przez dyrektora przedszkola i księgową przedszkola, z uwagi na fakt nie zatrudniania osoby na etacie praczki, który to etat jest ujęty w statucie przedszkola i czerpanie z tego faktu korzyści majątkowych. Postępowanie w tym zakresie toczy się.

W dniu 31 października 2012 roku pozwane przedszkole wypowiedziało powodowi warunki umowy o pracę z uwagi na reorganizację funkcjonowania jednostki oraz racjonalizację zatrudnienia podyktowaną względami ekonomicznymi oraz dostosowanie zatrudnienia do faktycznych potrzeb pracodawcy, w związku z możliwością przejęcia obowiązków powoda przez inne osoby, powodowi zaproponowano pracę wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 800 zł, na dotychczasowym stanowisku. W dniu 6 listopada 2012 roku powód zażądał wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą. W dniu 7 listopada 2012 roku powód zwrócił się do dyrektora przedszkola, aby odpowiedział na jakiej podstawie prawnej dyrektor wydała rozporządzenie o zakazie spożywania przez powoda i obsługę kuchni posiłków przygotowanych przez obsługę kuchni. Zdaniem powoda decyzja ta była niezgodna z obowiązującymi przepisami. W dniu 8 listopada 2012 roku powód zwrócił się do dyrektora przedszkola, z wnioskiem dotyczącym ulepszenia organizacji i usprawnienia pracy w przedszkolu podczas wykonywania pracy na stanowisku dozorca. W dniu 8 listopada 2012 roku dyrektor przedszkola powołał komisję pojednawczą. W dniu 8 listopada 2012 roku odbyło się zebranie pracowników przedszkola, którego celem było przeprowadzenie referendum nad zaproponowanym przez pracodawcę składem komisji pojednawczej. Powód był wzburzony, ponieważ dowiedział się, że osoby do komisji pojednawczej zostały wytypowane przez dyrektora. Na zebranie powód wszedł prezentując kartkę z wizerunkiem krzyża, z napisem: „nie lękajcie się”, co spowodowało zamieszanie, niektórzy zaczęli się śmiać. Powód chciał rozpocząć spotkanie, dyrektor chciała przeprowadzić spotkanie tak jak przewidziała. Powód często przerywał dyrektorowi mówiąc, że zachowanie dyrektora jest niezgodne z przepisami, żądał głosowania tajnego, powód zdominował siostrę dyrektor. Sytuacja na zebraniu była napięta, zebranie było nieprzyjemne. Powód był podniecony, zdenerwowany, agitował, przerywał. Po zebraniu dotyczącym wyboru komisji pojednawczej nie wiadomo było o co chodzi, między pracownikami było napięcie, czuło się, że każdy każdego się boi, budziła się nieufność, każdy czuł się nieswój, nie wiadomo było czego się spodziewać. M. G. bała się schodzić na dół do przedszkola, unikała jakichkolwiek spotkań. W dniu 9 listopada 2012 roku powód złożył do kuratora oświaty w Ł. w związku z powołaniem Komisji Pojednawczej w przedszkolu nr (...) protest i sprzeciw na sposób powołania komisji, który zdaniem powoda odbył się z pogwałceniem wszelkich norm, przepisów, zasad demokracji, kultury chrześcijańskiej i zasad etycznych i ewangelicznych. Pismo powoda zostało przekazane PIP. Pismem z dnia 18 grudnia 2012 roku PIP odpowiedziała powodowi na skargę. W dniu 27 marca 2013 roku powód złożył na rozprawie pismo - udowodnienie nieobiektywnej oceny dokonanej przez inspektora pracy. W dniu 9 listopada 2012 roku powód zwrócił się do dyrektora przedszkola, z wnioskiem o przyznanie dodatkowej gratyfikacji pieniężnej za dokonywanie czynności polegających na codziennym składaniu leżaków, pościeli, wkładaniu do koszyczków bielizny dziecięcej, wynoszenie tych rzeczy do szafy, które w przekonaniu powoda nie mieściły się w zakresie jego obowiązków a były czynnościami doraźnie zleconymi przez pracodawcę. Powód podał, że jest nastawiony ugodowo i że w miarę rozsądna kwota usatysfakcjonuje jego osobę i tym samym po niewielkich negocjacjach zrezygnuje z podjęcia dalszych kroków gwarantowanych przepisami prawa. W dniu 12 listopada 2012 roku powód skierował do rady pedagogicznej w Przedszkolu nr (...) pismo zatytułowane „Nie lękajcie się” z żądaniem, aby rada pedagogiczna zajęła stanowisko w kwestii wyboru komisji pojednawczej,

a dyrektor przedszkola zlecił prawnikowi wydanie opinii w tej sprawie na piśmie. Pismo przedstawiało negatywny stosunek powoda do siostry dyrektor, wysłane w celu podważenia jej decyzji a poparcia powoda.

W dniu 19 listopada 2012 roku pozwane przedszkole wypowiedziało powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia powodu: - destabilizacji pracy w zakładzie pracy poprzez stwarzanie nieistniejących problemów, których rozwiązania żąda powód w pismach składanych z codzienną częstotliwością, czym uniemożliwia wykonywanie przez pozwane przedszkole ustawowych obowiązków oświatowych, nie wykonywanie poleceń pracodawcy i kwestionowanie ich zasadności, negatywny wpływ na stosunek do pracy innych pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, - prezentowanie zachowań i postaw niegodnych pracownika placówki oświatowej, co doprowadziło do utraty zaufania pracodawcy w stosunku do osoby powoda.

W dniu 19 listopada 2012 roku komisja pojednawcza uchwaliła regulamin postępowania pojednawczego. W dniu 19 listopada 2012 roku powód odmówił wykonywania czynności w ramach obsługi kotła gazowego. W dniu 19 listopada 2012 roku powód zwrócił się do Głównego (...) Prowincji Polskiej Zgromadzenia Córek Bożej M. z zapytaniem dlaczego organ prowadzący przedszkole wyznaczył siostrę księgową do zastępowania siostry przełożonej a nie jednego z 8 zatrudnionych nauczycieli i wskazanie podstawy prawnej działania. W dniu 19 listopada 2012 roku powód zwrócił się do Siostry Prowincjalnej z prośbą o wyjaśnienie swojej sytuacji. W dniu 21 listopada 2012 roku powód zwrócił się do Głównego (...) Prowincji Polskiej Zgromadzenia Córek Bożej M. ze skargą na dyrektora przedszkola. W dniu 7 grudnia 2012 roku powód otrzymał odpowiedź na powyższe pismo, z której wynika, że wobec wypowiedzenia umowy o pracę rozpatrywanie licznych wątków sporu między powodem a dyrektorem przedszkola stało się zbędne, nadto dyrektor przedszkola ma pełną autonomię decyzyjną w prowadzonej placówce. W dniu 30 stycznia 2013 roku powód złożył do kuratora oświaty w Ł. skargę - zapytanie czy organ prowadzący przedszkole może wyznaczyć siostrę księgową do zastępowania siostry przełożonej w czasie jej nieobecności czy powinien wykonywać tę funkcję pracownik pedagogiczny. W dniu 11 lutego 2013 roku powód otrzymał odpowiedź od Kuratorium (...) w Ł.. Powód mówił A. G., że kiedy w czasie pracy odmawiał koronkę do miłosierdzia siostra dyrektor zwróciła mu uwagę, że w czasie pracy powinien zajmować się innymi rzeczami. Jesienią powód odmówił wykonania polecenia wystawienia rowerów dla dzieci. A. G. nie została odsunięta od pełnienia funkcji zastępcy dyrektora, nie pełniła tej funkcji od czerwca do listopada 2012 roku, ponieważ miała złamaną nogę. Atmosfera w pracy po odejściu powoda poprawiła się. Powód nie odmawiał pomocy innym pracownikom. Przed rozprawą odbyło się spotkanie pracowników z radcą prawnym, ponieważ pracownicy obawiali się, nigdy nie zeznawali przed sądem, na spotkanie przychodził kto chciał. Pełnomocnik wyjaśnił świadkom, że nie mają powodu się obawiać, tylko należy mówić jak było. Nie było ustalonej wersji zeznań.

Powód powiedział H. K. w 2011 roku, żeby udawała, że pracuje, bo po co ma się napracować, skoro nie wie czy będzie miała umowę czy nie. Powód mówił na korytarzu do nauczycielek i opiekunek, widzicie możemy się tutaj zapracować na śmierć a nikt tego nie doceni. Powód pytał rodziców przedszkola czy też mają problemy z panią dyrektor. Powód przeglądał dokumenty, przepisy, które z dnia na dzień podpowiadały powodowi o co pytać dyrektora, bowiem dostrzegał, że praca przebiega niezgodnie z przepisami. M. M. i K. M. są przekonane, że zebranie w sprawie komisji pojednawczej było zebraniem w sprawie premii, że powód walczył w imieniu pracowników o premię. Powód uważał, że decyzja o odebraniu mu premii była krzywdząca. Powód w czerwcu udał się do kierownika Wydziału (...) W. B., gdzie dowiedział się że w roku 2011/2012 placówki zostały poinformowane o zmniejszeniu dotacji i miały czas na przygotowanie się do tego. Powód miał uzyskać informację, że inni dyrektorzy nie pozbawili swoich pracowników premii uznaniowej. Powód po tej rozmowie utracił zaufanie do dyrektora przedszkola.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.099, 96 zł.

Powyższy stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań świadków i stron. Zeznania te uzupełniają się i potwierdzają wzajemnie, stan faktyczny w sprawie w zasadzie nie był sporny, a jedynie ocena zachowania powoda i ocena konsekwencji jego działań. Sąd oparł się również na złożonych pismach i dokumentach, nie były kwestionowane przez strony.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Przytaczając treść art. 30 § 4 k.p., art. 45 § 1 k.p Sąd meriti uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powoda zawierało w sobie uzasadnienie i wskazanie przyczyn decyzji pracodawcy. W ocenie Sądu przyczyny te wskazane są jasno, w sposób dający powodowi możliwość ich zrozumienia, powód z resztą nie kwestionuje (poza postawą niegodną pracownika placówki), że przyczyny te zrozumiał. Podaje jednak inną interpretację swoich zachowań, działań i intencji. W przekonaniu powoda podejmował działania w obronie pracowników, którym niesłusznie odebrano premię, co spowodowało, że stał się osobą niewygodną. W ocenie pracodawcy, którą Sąd podzielił, zachowania powoda destabilizowały pracę w placówce. Przekładały się na atmosferę w pracy. Pracownicy nie wiedzieli co się dzieje, czego dotyczą zebrania. Choć zebranie dotyczące komisji pojednawczej dotyczyło partykularnego interesu powoda (kwestii związanych z wypowiedzeniem warunków pracy) K. M. i M. M. są przekonane, że zebranie to było walką w imieniu pracowników o premię. Pracownicy odczuwali atmosferę nieufności, podziału, byli zestresowani. Powód skierował do rady pedagogicznej pismo, w którym jednoznacznie negatywnie wypowiada się o działaniach dyrektora przedszkola, trudno inaczej interpretować to działanie niż działanie destabilizujące, wytwarzające złą atmosferę w pracy, narzucające wyłącznie własny punkt widzenia, bezzasadnie krytykujące przełożonego.

Powód odmawiał wykonania poleceń pracodawcy, nie tylko związanych z drobnymi pracami na rzecz zgromadzenia siostr, ale również prac na rzecz przedszkola. Powód odmówił wystawienia rowerów dla dzieci, odmówił obsługi kotła, jak również składania leżaków i pościeli żądając za te czynności dodatkowego wynagrodzenia.

Zachowanie powoda powodowało, że atmosfera w pracy pogorszyła się, pracownicy czuli się niekomfortowo. Powód użalał się rodzicom. Prezentował postawę braku zaufania do dyrektora, kwestionował wszelkie jego decyzje, bez względu na to czy były zasadne czy nie. Rozmawiał o sytuacji dotyczącej premii z kierownikiem Wydziału (...), ponieważ wyjaśnienia dyrektora uznał za niewystarczające.

Zdaniem Sądu Rejonowego taka postawa powoda i takie zachowania bezwzględnie mogły spowodować utratę zaufania do jego osoby, pracodawca nie mógł liczyć na powoda, powód kwestionował każdą decyzję i polecenie pracodawcy. Pracodawca - dyrektor musiał koncentrować się na osobie powoda a nie na pracy bieżącej, bowiem codziennie otrzymywał od powoda pisma i skargi.

W ocenie Sądu zachowanie powoda przekroczyło ramy działania w dobrze pojętym interesie pracownika, czy pracowników. Działania powoda nie były konstruktywne a złośliwe, powód nie mógł pogodzić się z faktem utraty premii starał się „poruszyć niebo i ziemię”. Gorycz i rozżalenie powoda zamieniło się na działanie destrukcyjne i dezorganizujące pracę pozwanego przedszkola. Powód wszystkie działania interpretował przez subiektywną ocenę swojej osoby, jako lepiej znającej przepisy, jedynej stającej w obronie pracowników i przez to niewygodnej, zatracił zdolność obiektywnej oceny sytuacji. Działania, które początkowo miały zmierzać do wyjaśnienia kwestii dotyczącej premii stały się działaniami niezrozumiałymi dla pracowników, powodującymi ich niepokój, nie były działaniami konstruktywnymi, a nosiły cechy pieniactwa. Tym samym destabilizowały pracę przedszkola.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy zaznaczył, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy, przyczyny rozwiązania nie muszą charakteryzować się szczególną wagą czy doniosłością, pracodawca ma prawo do kształtowania polityki kadrowej w sposób zapewniający właściwą organizację pracy podległej mu jednostki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2006 roku w sprawie I PK 305/05 Lex nr 395064). Nie wszystkie wskazane przyczyny muszą być prawdziwe i nie powoduje to wadliwości wypowiedzenia. Nawet gdyby przyjąć, że przyczyna: postawa niegodna pracownika placówki oświatowej jest ujęta zbyt abstrakcyjnie i w związku z tym niezrozumiała pozostałe przyczyny czynią wypowiedzenie zasadnym (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.10.2005 roku w sprawie I PK 61/05 OSNP 2006/17-18/265, Lex 196489: Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne nie dotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona.

Natomiast co do utraty zaufania Sąd uznał, że pracodawca mógł utracić zaufanie do powoda biorąc pod uwagę destrukcyjny charakter jego zachowań a nade wszystko odmowę wykonywania obowiązków i kwestionowanie ich

zasadności. (por wyrok Sądu Najwyższego sprawie I PK 251/08 z dnia 31.03.2009 LEX nr 7078751: U. 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).

Zdaniem Sądu zachowanie powoda mogło stanowić podstawę do utraty zaufania pracodawcy do jego osoby. Tym samym przyczyna wskazana jako utrata zaufania jest również prawdziwa i przekonująca.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd uznał, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są dla powoda zrozumiałe, są to również przyczyny prawdziwe, jasne i dostatecznie konkretne, aby powód wiedział, co jest przedmiotem stawianych mu zarzutów, tym samym powództwo zostało oddalone.

Sąd orzekł o kosztach sądowych na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 97 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, póź. 1398 ze zm.) o kosztach procesu na podstawie art. 102 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając go w zakresie pkt 1.

Skarżący zarzucił wyrokowi naruszenie prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 kpc.:

- poprzez przyjęcie, że przyczyny wypowiedzenia były jasne, konkretne, precyzyjne, rzeczywiste i istniejące, prawdziwe, odpowiadające prawu oraz zrozumiałe dla pracownika;
- poprzez przyjęcie, że przyczyny utraty zaufania pozwanego (Dyrektora Przedszkola Nr (...)) do powoda (pracownika) są prawdziwe i obiektywne, przekonujące i nie są wynikiem arbitralnych ocen i subiektywnych uprzedzeń pracodawcy;
- poprzez nieuwzględnienie wyroku SN z dnia 1 października (...). I PKN 315/97, w którym to SN orzeka, iż „utrata zaufania” czy „niewywiązywanie się z obowiązków” nie jest wystarczającym podaniem przyczyny;
- poprzez przyjęcie, że nie istnieje konstrukcyjna wada wypowiedzenia umowy o pracę;
- poprzez przyjęcie, że zachowania powoda destabilizowały pracę i miały charakter złośliwy, a nie tego, że zmierzały w kierunku obrony praw powoda i praw pracowników;
- poprzez przyjęcie, iż zeznania świadków pomimo wykluczających się wersji, dały podstawę do uznania, że zaistniały okoliczności wskazywane jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę;
- poprzez przyjęcie, że pisma które powód składał korzystając z praw gwarantowanych w Konstytucji RP, wywołały destrukcję w P.;
- poprzez niewłaściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i brak odniesienia sądu I instancji do zapisów w Karcie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika.

Wobec powyższego skarżący wniósł o zmianę wyroku i przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach, nakazanie pozwanemu wypłaty mu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres 3 miesięcy w związku z art. 57 §1 KP, zasądzenie odszkodowania o którym mowa w art. 18^{3d} KP w przypadku uznania, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania oraz o wliczenie do okresu zatrudnienia okresu, o którym mowa w art. 51 KP .

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Apelacja w zakresie żądania zmiany wyroku poprzez uwzględnienie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania oraz wliczenie do okresu zatrudnienia

okresu pozostawania bez pracy, jako niedopuszczalna podlega odrzuceniu, w pozostałej zaś części nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do żądań skarżącego: zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania oraz wliczenia do okresu zatrudnienia okresu pozostawania bez pracy powołać należy treść art. 383 k.p.c.

W myśl wskazanego przepisu w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania pozwu, ani występować z nowymi roszczeniami. Jednakże w razie zmiany okoliczności, można żądać zamiast pierwotnego przedmiotu sporu jego wartości lub innego przedmiotu, a w sprawach o świadczenie powtarzające się można nadto rozszerzyć żądanie pozwu o świadczenia za dalsze okresy.

Powyższe oznacza, iż na etapie postępowania apelacyjnego sąd drugiej instancji nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem już na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Jedyny wyjątek od tej zasady dotyczy sytuacji, w której powód w przypadku zmiany okoliczności żąda zamiast pierwotnego przedmiotu sporu jego wartości lub innego przedmiotu, bądź też wystąpił o świadczenie powtarzające się za kolejne okresy.

W rozpatrywanej sprawie powód przed Sądem I instancji domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy. Powód nie wnosił natomiast o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania czy też o wliczenie do okresu zatrudnienia okresu pozostawania bez pracy. Skarżący obok roszczenia o przywrócenie do pracy, wystąpił w postępowaniu apelacyjnym z zupełnie nowymi żądaniem, a to jest procesowo niedopuszczalne. Merytoryczne rozpoznanie sprawy na etapie II instancji z reguły nie może bowiem przekraczać zakresu rozpoznania sprawy przed Sądem I instancji (post. SN z 30.8.2000 r., V CKN 1046/00, niepubl.). Wobec powyższego w postępowaniu apelacyjnym brak jest w tym zakresie przedmiotu (substratu) zaskarżenia, a co za tym idzie podstaw prawnych do orzekania o innych zgłoszonych przez apelującego roszczeniach.

Z tych też względów na podstawie art. 373 k.p.c. apelacja skarżącego w części dotyczącej powołanych roszczeń podlegała odrzuceniu.

W pozostałym zakresie zarzuty i twierdzenia apelacji jako całkowicie chybione nie zasługiwały na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Wbrew twierdzeniom apelacji w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nie doszło do naruszenia przepisów prawa, skutkujących koniecznością zmiany lub uchylecia zaskarżonego wyroku.

Przede wszystkim brak jest podstaw do podzielenia twierdzeń skarżącego odnośnie naruszenia przepisu art. 233 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz dokonanie dowolnej oceny zebranego materiału dowodowego.

Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów zachowuje swoją zasadność tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym

stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

Strona apelująca nie przedstawiła argumentacji przekonującej, podważającej ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy. W istocie swej, apelacja zwalcza swobodną ocenę dowodów przez zaprezentowanie własnej wersji ustaleń opartej na subiektywnej ocenie stanu faktycznego.

Apelujący nie wskazał, jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd pierwszej instancji dokonując określonych ustaleń faktycznych. Sąd meriti w sposób logiczny opisał, na jakiej podstawie doszedł do takich ustaleń zaznaczając przy tym, że stan faktyczny w sprawie w zasadzie nie był sporny, sporna zaś była jedynie ocena zachowania powoda i ocena konsekwencji jego działań. Twierdzenia skarżącego ograniczają się jedynie do kwestionowania, bez wskazania jakichkolwiek okoliczności, które mogłyby je dyskwalifikować. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy oraz doszedł do słusznych wniosków, że złożone wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, a przyczyny prawdziwe. Co istotne, powód zrozumiał stawiane mu zarzuty chociaż działania, które legły u podstaw ich sformułowania ocenił odmiennie niż przełożona. Wbrew wywodom apelacji nie można odmówić stronie pozwanej racji odnośnie tego, że działania powoda destabilizowały pracę w pozwanej jednostce. A to z kolei przekładało się na złą atmosferę pracy. Powód występował często do przełożonej z pisemnymi żądaniem wyjaśnienia określonych zagadnień. W okresie 6 - 12 listopada 2012 roku powód z codzienną częstotliwością składał pisma do przełożonej: w dniu 6 listopada (k. 16), w dniu 7 listopada (k.17), w dniu 8 listopada (k. 18), w dniu 9 listopada (k. 19) i w dniu 12 listopada (k. 21). Wobec tego trudno jest nie uznać, że taka częstotliwość nie jest zwyczajna. powszednia i nie destabilizowała wykonywania obowiązków przez przełożoną, która kierowała pozwanym przedszkolem. Nie można pominąć także okoliczności, że to powód zeznał właśnie: „w ostatnim okresie złożyłem 3 czy 4 pisma do siostry dyrektor dzień za dniem, ponieważ przeglądając przepisy zauważyłem, że praca przebiega niezgodnie z przepisami.” (k. 100). Powód skierował do rady pedagogicznej pismo, w którym jednoznacznie negatywnie wypowiedział się o działaniach dyrektora przedszkola, trudno inaczej interpretować i to działanie niż działanie destabilizujące, wytwarzające złą atmosferę w pracy, narzucające wyłącznie własny punkt widzenia, bezzasadnie krytykujące przełożonego. Działania powoda zmierzające do obrony interesów swoich oraz pracowników w związku z pozbawieniem premii doprowadziły do tego, iż w pozwanej jednostce atmosfera pracy stała się nie do zniesienia. W sposób jednoznaczny wynika to z zeznań nie tylko strony pozwanej ale także świadków: M. W., B. T., L. O., H. K., M. G., S. M., którzy wprost wskazali, że między pracownikami było napięcie, czuło się, że każdy każdego się boi, budziła się nieufność, każdy czuł się nieswój, nie wiadomo było czego się spodziewać. Również na zebraniu w sprawie powołania komisji pojednawczej można było wyczuć, że sytuacja jest napięta. Na zebranie powód często przerywał dyrektorowi mówiąc, że zachowanie dyrektora jest niezgodne z przepisami, żądał głosowania tajnego, powód zdominował siostrę dyrektor. Powód był zdenerwowany, agitował i przerywał. W związku z tym zebranie dla osób w nim uczestniczących było nieprzyjemne. Jak słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, pracownicy nie wiedzieli co się dzieje, czego dotyczą zebrania. Choć zebranie poświęcone komisji pojednawczej dotyczyło partykularnego interesu powoda (kwestii związanych z wypowiedzeniem warunków pracy) niektórzy jego uczestnicy byli przekonani, że zebranie to było walką w imieniu pracowników o premię. Pracownicy odczuwali atmosferę nieufności, podziału, byli zestresowani. W związku z tym trudno nie zgodzić się z rozważaniami Sądu meriti, że zachowanie powoda destabilizowało pracę pozwanej jednostki. W tej sytuacji apelacyjny zarzut braku podstaw do przypisaniu G. K. takich działań nie może się ostać. W tym miejscu zauważyć należy, że powód ma prawo zgodnie z Konstytucją występować z pismami, petycjami czy skargami. Jednak prawo to nie może być nadużywane. Tymczasem powód nie uzyskawszy odpowiedzi już następnego dnia składał kolejne pismo. Nie było przy tym podstaw, aby z góry zakładać, że odpowiedzi nie uzyska, skoro dotychczas przełożona odpowiedzi udzielała. I tak pismem z dnia 27 maja 2012 roku przełożona udzieliła odpowiedzi na pismo pracowników z dnia 16 maja 2012 roku. Podobnie w piśmie z dnia 6 czerwca 2012 roku odniosła się do kwestii poruszonych w piśmie z dnia 4 czerwca 2012 roku. W związku z tym nie można podzielić twierdzeń skarżącego, że swoją postawą nie doprowadził do destabilizacji pracy skoro zeznający świadkowie oraz przełożona zgodnie wskazywali na złą, napiętą atmosferę nieufności w pracy oraz podział pracowników.

Nie ma racji także skarżący, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie da się wyprowadzić wniosku, iż nie było sytuacji - która także legła u podstaw wypowiedzenia – niewykonywania poleceń i kwestionowania ich zasadności.

O ile można byłoby się zgodzić, że powód mógł odmówić obsługi kotła gazowego z uwagi na brak uprawnień w tym zakresie czy też wykonywania czynności na terenie zgromadzenia sióstr, to już te polecenia wydane przez przełożoną i dotyczące miejsca pracy powoda winny być przez niego wykonywane. Zasada ta wprost wynika z art. 100 § 1 k.p., który stanowi, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Ponadto z zakresu obowiązków powoda z dnia 1 lutego 2008 roku wynikało, że był on zobowiązany realizować zadania powierzone przez bezpośredniego przełożonego. W związku z tym powód był zobowiązany wykonywać również takie czynności, które nie zostały wprawdzie ujęte w zakresie jego obowiązków, ale były zlecone mu przez przełożoną. Takie zaś sytuacje braku zastosowania się do polecenia pozwanej miały miejsce. Wynika to choćby z zeznań świadka M. W., która podała, że „jesienią powód nie wykonał polecenia siostry dyrektor żeby wyjąć rowery, (...)”. Powód nie zastosował się do polecenia wydanego przez przełożoną. Natomiast w dniu 9 listopada 2012 roku powód zwrócił się do dyrektora przedszkola, z wnioskiem o przyznanie dodatkowej gratyfikacji pieniężnej za dokonywanie czynności polegających na codziennym składaniu leżaków, pościeli, wkładaniu do koszyczków bielizny dziecięcej, wynoszenie tych rzeczy do szafy, które to czynności w przekonaniu powoda nie mieściły się w zakresie jego obowiązków, a były czynnościami doraźnie zleconymi przez pracodawcę. Oznacza to, że powód kwestionował polecenia przełożonej skoro domagał się dodatkowego wynagrodzenia za ich realizację. Błędnie zaś przyjął skarżący, że Sąd Rejonowy ustalił, że nie chciał ich wykonać. Sąd meriti stwierdził jedynie, że wskazane czynności powód wykonywał, ale kwestionował obowiązek ich realizacji. Nie było również sporne, że powód pomagał innym pracownikom oraz, że w ich ocenie jest osobą pomocną. Jednak nie zmienia to faktu, że doszło do odmowy wykonania polecenia przełożonej oraz do kwestionowania zasadności zleconych czynności.

Nie pozbawia prawidłowości złożonego wypowiedzenia także fakt braku zastosowania wobec powoda uprzednio kar porządkowych. Decyzja pracodawcy nie musi być poprzedzona wcześniejszym zastosowaniem kar porządkowych. Jest to jedynie uprawnienie pracodawcy, z którego może on skorzystać, ale nie jest koniecznym elementem warunkującym możliwość złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. W związku z tym brak wcześniej takich zastrzeżeń, czy uwag nie ma znaczenia dla prawidłowości złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, a tym samym dla wyniku sporu. Zauważyć jednak należy, że powód był ustnie informowany przez przełożoną o braku aprobaty dla jego nagannego postępowania. Pracodawca sygnalizował więc powodowi, iż nie toleruje określonego zachowania. Uznać zatem należy, że uprzednie niezastosowanie kar porządkowych, nie niweczy zasadności złożonego późniejszego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Powyższe okoliczności prowadzą do wniosku, że pracodawca miał prawo utracić do powoda zaufanie. Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy jako jego przyczyny tylko wtedy spełnia wymagania art. 30 § 4 k.p., jeżeli równocześnie podaje się okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania lub okoliczności te są wcześniej pracownikowi znane (postanowienie SN z dnia 23 grudnia 2004 r., III PK 68/04, LEX nr 1232332). W niniejszej sprawie jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy pracodawca nie mógł liczyć na powoda, gdyż ten kwestionował każdą decyzję i polecenie pracodawcy, musiał koncentrować się na osobie powoda a nie na pracy bieżącej, bowiem codziennie otrzymywał od powoda pisma i skargi. W tej sytuacji trudno nie przyznać racji pracodawcy, że zachowanie powoda doprowadziło do utraty zaufania. Przywołane natomiast w apelacji orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 roku w sprawie I PKN 315/97 nie mogło stanowić uzasadnionego wsparcia dla stanowiska skarżącego. Sąd Okręgowy zgadza się z tezą powyższego wyroku, zgodnie z którą podanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę zarzutu "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 KP). W niniejszej zaś sprawie – jak zostało ustalone – powód przyczyny wskazane w wypowiedzeniu zrozumiał (poza

zarzutem, że reprezentował postawę niegodną pracownika placówki), jedynie odmiennie niż przełożona oceniał swoje zachowania. Natomiast gdyby pracownik nie był w stanie powiązać przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu ze swoim zachowaniem, to w rzeczywistości – jak wskazuje skarżący - ujęcie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jedynie poprzez użycie sformułowania „niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków” nie byłoby prawidłowe. W niniejszej zaś sprawie taka sytuacja nie występowała, ponieważ powód przyczyny rozumiał, a jedynie podawał inną interpretację swoich zachowań, działań czy intencji niż przyjął to pracodawca. Niezależnie jednak od powyższego, gdyby nawet przyjąć, że przyczyna „utrata zaufania” nie spełnia wymogu prawidłowego określenia, to okoliczność ta nie dyskwalifikuje złożonego wypowiedzenia. Zauważyć należy, że wypowiadając umowę o pracę pracodawca może wskazać kilka przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne nie dotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy). Złożone w ten sposób wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyr. SN z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265). Zatem nawet jeśli przyjąć, że tylko dwie pozostałe przyczyny tj. destabilizacja pracy w zakładzie pracy poprzez stwarzanie nieistniejących problemów, których rozwiązania żąda powód w pismach składanych z codzienną częstotliwością, czym uniemożliwia wykonywanie przez pozwane przedszkole ustawowych obowiązków oświatowych oraz negatywny wpływ na stosunek do pracy innych pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy były uzasadnione, to w tej sytuacji złożone oświadczenie i tak jest uzasadnione.

Nie stanowi uzasadnionej podstawy apelacji zarzut naruszenia treści art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak odniesienia się do dowodów załączonych do pozwu.

Wbrew twierdzeniom skarżącego zauważyć należy, że podstawą dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych były między innymi dowody załączone do pozwu. Przy czym żaden z dowodów nie został pominięty, czy też pozbawiony przymiotu wiarygodności. Sąd natomiast nie ma obowiązku dodatkowego akcentowania w uzasadnieniu, z jakich powodów wskazane dowody przymiot taki posiadały. W procedurze cywilnej obowiązuje zasada, że uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności oraz mocy dowodowej, a także wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa (art. 328 § 2 k.p.c.). Czyli wymóg przedstawienia przekonywającej oceny dowodów odnosi się jedynie do dowodów zdyskwalifikowanych przez Sąd. Nie było więc potrzeby dodatkowego wyjaśniania przez Sąd Rejonowy, dlaczego wskazane dowody zostały uznane za wiarygodne. Wszelkie okoliczności wynikające z wymienionych pism zostały przez Sąd uwzględnione w ramach poczynionych ustaleń faktycznych. Zauważyć jedynie należy, że dane dotyczące zawarcia umowy czy wysokości osiąganego wynagrodzenia oraz premii zostały przez Sąd Rejonowy ustalone na podstawie akt osobowych, w których także znajduje się umowa o pracę powoda czy też zaświadczenie o wynagrodzeniu miesięcznym i należnej premii. Sąd meriti uwzględnił w ramach ustaleń faktycznych zakres powierzonych powodowi obowiązków oraz korespondencję kierowaną do przełożonej czy innych instytucji i udzielanych przez te podmioty odpowiedzi. W tej sytuacji nie ma podstaw do uwzględnienia zarzutu apelacji dotyczącego nieodniesienia się przez Sąd I instancji do przedłożonych przez powoda dowodów, skoro jako wiarygodne stały się one podstawą dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych.

Nie można podzielić także apelacyjnego zarzutu naruszenia przepisu art. 212 § 1 k.p.c. poprzez nie zadanie na rozprawie sądowej w dniu 27 marca 2013 roku i 22 maja 2013 roku ani jednego pytania świadkom, pozwanemu i powodowi.

Przepis art. 212 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd na rozprawie przez zadawanie pytań stronom dąży do tego, aby strony przytoczyły lub uzupełniły twierdzenia lub dowody na ich poparcie oraz udzieliły wyjaśnień koniecznych dla zgodnego z prawdą ustalenia podstawy faktycznej dochodzonych przez nie praw lub roszczeń. W ten sam sposób sąd dąży do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, które są sporne.

Przepis ten reguluje instytucję tzw. informacyjnego przesłuchania stron. Instytucja informacyjnego przesłuchania stron ma na celu, poprzez zadawanie pytań stronom, ustalenie istotnych okoliczności sprawy. Chodzi o to, aby strony,

zwłaszcza w wypadku nieprecyzyjnych, ogólnych sformułowań co do okoliczności faktycznych, zawartych w pozwie lub w odpowiedzi na pozew, przytoczyły lub uzupełniły swoje twierdzenia oraz by wskazały dowody na ich poparcie.

Informacyjne przesłuchanie dotyczy więc tylko stron, nie zaś świadków i ma miejsce tylko w sytuacji, gdy stanowisko stron nie zostało precyzyjnie określone. W związku z tym, aby wyjaśnić pewne kwestie albo je uściślić sąd przeprowadza informacyjne wysłuchanie stron. W niniejszej sprawie nie było potrzeby, aby taką czynność przeprowadzić, ponieważ obie strony powyższemu obowiązkowi sprostały. Niezależnie od powyższego zważyć należy, że analiza wskazanych protokółów rozpraw wskazuje, że Sąd pytania zadawał czy to stronom czy też świadkom. Jednak nie można pominąć okoliczności, że zarówno strony jak i świadkowie w pierwszej kolejności mają zapewnioną możliwość swobodnej wypowiedzi a dopiero kwestie wymagające uszczegółowienia sprawiają, że sąd w trakcie ich przesłuchania może zadawać dodatkowe pytania, aby dane okoliczności wyjaśnić. Wskazać również należy, że w pierwszej kolejności pytania świadkom zadaje sąd, a następnie strony. Z protokołu rozprawy wynika, że gdy były przesłuchiwane czy to strony czy to świadkowie, to Sąd zadawał pytania. W tej sytuacji nie można podzielić twierdzeń skarżącego o braku rodzaju aktywności Sądu Rejonowego w postępowaniu rozpoznawczym.

Nie ma także podstaw do uwzględnienia wniosku powoda o przekazanie jego sprawy w zakresie odwołania od wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z uwagi na to, że cofnięcie odwołania w tym zakresie naruszyło jego słuszny interes.

Przede wszystkim wskazać należy, że wydane przez Sąd Rejonowy w skutek częściowego cofnięcia pozwu postanowienie należy do grupy orzeczeń zaskarżalnych zgodnie z dyspozycją art. 394 § 1 k.p.c. W związku z tym jeżeli powód uważał, że powyższe rozstrzygnięcie naruszało jego interesy winien wnieść zażalenie w celu poddania postanowienia kontroli w toku instancji. Natomiast powód - pomimo pouczenia przez Sąd meriti o możliwości, sposobie i terminie zaskarżenia powyższego rozstrzygnięcia - z zagwarantowanej przez przepisy procedury cywilnej możliwości nie skorzystał. Oznacza to, że zgodził się z takim rozstrzygnięciem Sądu I instancji. Nie może także umknąć fakt, że Przewodniczący pouczył powoda co do skutków wypowiedzenia zmieniającego i skutków decyzji pracodawcy w przedmiocie wymiaru czasu pracy. Powód zaś oświadczył, że popiera powództwo o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem ostatecznym, a jako nieaktualne traktuje roszczenie związane z wypowiedzeniem zmieniającym. Następnie zaś cofnął powództwo co do roszczeń w zakresie wypowiedzenia zmieniającego. To zaś oznacza, że decyzja powoda była przemyślana i podjęta po pouczeniu przez Sąd Rejonowy o jej skutkach.

Nie jest natomiast obecnie możliwe dokonanie oceny od strony merytorycznej – jak chciałby skarżący - prawidłowości wskazanego orzeczenia. Taka możliwość dotyczy jedynie orzeczeń niezaskarżalnych, natomiast przedmiotowe – jak już wspomniano powyżej – takiego przymiotu nie posiada. W związku z tym nie miała zastosowania wyrażona w art. 380 k.p.c. instytucja rozszerzenia zakresu rozpoznania. Przepis ten stanowi, że sąd drugiej instancji, na wniosek strony, rozpoznaje również te postanowienia sądu pierwszej instancji, które nie podlegają zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miały wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Z hipotezy powyższego przepisu wynika, że ocena postanowienia niezaskarżalnego może być dokonana przez sąd drugiej instancji na żądanie strony apelującej. Zauważyć należy, że w przepisie tym chodzi o te postanowienia, od których nie przysługuje na podstawie przepisów kodeksu środków odwoławczych, a zostały wydane przez sąd pierwszej instancji do momentu wydania wyroku. Ponadto postanowienia te podlegają kontroli sądu odwoławczego wtedy, gdy miały wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. W ten sposób realizowana jest zasada dwuinstancyjności postępowania, a strona ma możliwość zainicjowania kontroli instancyjnej co do każdego orzeczenia wydanego przez sąd pierwszej instancji. Natomiast legitymację do złożenia wniosku, o którym mowa w art. 380 k.p.c. ma tylko strona skarżąca orzeczenie kończące postępowanie w sprawie. Nie można wnosić o kontrolę postanowienia poprzedzającego wydanie wyroku później, niż wraz z apelacją (zażaleniem). Oznacza to, że warunkiem koniecznym rozpoznania tych postanowień przez sąd drugiej instancji jest wniosek strony wnoszącej apelację, ponadto wniosek ten winien być zamieszczony w środku odwoławczym. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 17 lipca 2008 roku w sprawie II CZ 54/08 (O.: L.) warunkiem kontroli na podstawie art. 380 k.p.c. niezaskarżalnego postanowienia, które miało wpływ na wynik sprawy, jest zamieszczenie w środku odwoławczym stosownego wniosku.

Oznacza to, że brak skorzystania z przysługującego prawa do złożenia zażalenia od postanowień nie może później w ramach zarzutów apelacji być reaktywowane. Przepis powyższy odnosi się do sytuacji postanowień niezaskarżalnych, które nie mogą być zweryfikowane w ramach złożenia środka odwoławczego. Natomiast postanowienie z dnia 27 marca 2013 roku było zaskarżalne. Obecnie takiej możliwości jego oceny pod względem merytorycznym Sąd II instancji nie ma. Dlatego też wniosek powoda o przekazaniu sprawy w zakresie cofniętego roszczenia nie mógł być uwzględniony.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż powództwo o przywrócenie do pracy nie zasługiwało na uwzględnienie, ponieważ wskazane przez pracodawcę przyczyny były rzeczywiste i uzasadnione. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że nie doszło – wbrew twierdzeniom skarżącego - do naruszenia przepisów prawa procesowego.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.