

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 maja 2022 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,**

**Wydział V w składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Marczyńska

Protokolant: st. sekr. sądowy Alicja Jesion

**po rozpoznaniu w dniu 5 kwietnia 2022 r. w Piotrkowie Trybunalskim**

**na rozprawie sprawy z powództwa I. R.**

**przeciwko (...) spółce z o.o. w O.**

**o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę i odpłatę pieniężną**

**na skutek apelacji pozwanej (...) spółki z o.o. w O. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim z dnia 9 lipca 2021 r. sygn. akt IV P 31/20**

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach „1”, „3” i „4” w ten sposób, że oddala powództwo i zasądza od powódki I. R. na rzecz pozwanej (...) spółki z o.o. w O. kwotę 1.530,00 (jeden tysiąc pięćset trzydzieści) złotych z tytułu częściowego zwrotu kosztów procesu za I instancję;**
- 2. oddala apelację w pozostałej części;**
- 3. zasądza od powódki I. R. na rzecz pozwanej (...) spółki z o.o. w O. kwotę 150,00 (sto pięćdziesiąt) złotych z tytułu kosztów procesu za II instancję;**
- 4. zobowiązuje powódkę I. R. do zwrotu na rzecz pozwanego (...) spółki z o.o. w O. kwoty 6.329,17 (sześć tysięcy trzysta dwadzieścia dziewięć złotych 17/100) złotych tytułem wykonania punktu „5” zaskarżonego wyroku.**

**VPa 58/21**

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 27 kwietnia 2020 roku (data nadania w Urzędzie Pocztownym), przeciwko pracodawcy – (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. powódka I. W. wniosła o:

- uznanie wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego jej przez pozwanego w dniu 8 kwietnia 2020 roku za bezskuteczne, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę przed zakończeniem postępowania o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 30.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;
- ustalenie, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką zostało spowodowane przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy i w związku z tym zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 30.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi

liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odprawy za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

W uzasadnieniu wskazała, że jest zatrudniona w pozwanej spółce od 2007 roku (od dnia 18 września 2011 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony), gdzie zajmowała takie stanowiska jak specjalista ds. (...), specjalisty ds. (...), kierownik działu (...) oraz kierownik działu (...). Otrzymywane przez powódkę wynagrodzenie za pracę wynosi 10.000 zł brutto. W dniu 8 kwietnia 2020 roku powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano rażące naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające na łamaniu zasad dobrego obyczaju i przyjętej w spółce kultury organizacji poprzez nieakceptowalną postawę wobec członków zarządu spółki. Jako przykład owego naruszenia wskazano samowolne opuszczenie przez powódkę spotkania, które miało miejsce w dniu 20 października 2018 roku oraz treść wiadomości elektronicznych, kierowanych przez powódkę do Prezesa Zarządu. W ocenie powódki podana w wypowiedzeniu przyczyna jest nierzeczywista, nieuzasadniona i pozorna. Jej zdaniem opuszczenie spotkania nie było samowolne, a od chwili wystąpienia tego zdarzenia minął zbyt długi okres, aby mogło ono stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy. Z kolei cytowana w wypowiedzeniu korespondencja została przywołana bez właściwego kontekstu, a ponadto była prowadzona w trybie nieoficjalnym poza godzinami pracy. Miała ona charakter krytyczny wobec niewłaściwej komunikacji w spółce i była związana z postawieniem powódki przez pracodawcę w niezręcznej sytuacji, bowiem nie została poinformowana o tym, jak należy tłumaczyć podległym jej pracownikom fakt obniżenia wynagrodzenia, o którym dowiedzieli się w godzinach wieczornych z komunikatu internetowego. Ton wypowiedzi miał być z kolei wynikiem stresu jakiego powódka doświadczyła w związku z tą sytuacją. Rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest zaplanowane zmniejszenie stanu zatrudnienia, a wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie wskazanych przyczyn stanowi próbę uniknięcia przez pracodawcę obowiązku wypłaty należnej odprawy. Takie działanie stanowi zdaniem powódki nadużycie prawa przez pracodawcę i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W piśmie procesowym złożonym w dniu 11 lipca 2020 roku (data nadania w Urzędzie Pocztowym) powódka dokonała przedmiotowej zmiany powództwa poprzez jego ograniczenie do kwoty 38.587 zł. Wskazała, że otrzymywane wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru odszkodowania i odprawy uległo zmniejszeniu do kwoty 7.350 zł brutto z uwagi na zawieszenie przez pracodawcę wypłaty premii uznaniowej oraz obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz od powódki zwrotu kosztów procesu, w tym dwukrotności kosztów zastępstwa adwokackiego ustalonych według norm przepisanych.

W uzasadnieniu przyznał, że strony łączył stosunek pracy oraz potwierdził fakt wypowiedzenia powódce umowy o pracę w dniu 8 kwietnia 2020 roku z powodu rażącego naruszenia zasad współżycia społecznego, polegającego na łamaniu zasad dobrych obyczajów i przyjętej w spółce kultury organizacyjnej poprzez powtarzające się, nieakceptowalne zachowania w stosunku do członków zarządu spółki. W ocenie pozwanego wskazana przyczyna ma charakter konkretny i odpowiadający rzeczywistości, a zakończenie współpracy z powódką jest usprawiedliwione określonymi w wypowiedzeniu okolicznościami. Wskazał, że pomimo wysokiego poziomu merytorycznego powódkę cechuje duża nerwowość, raptowność w działaniu i w kontakcie z innymi pracownikami oraz niewybredny sposób wyrażania myśli. Odnosząc się do zdarzenia z dnia 22 października 2018 roku wskazał, że wobec napotkanych przez powódkę trudności w udzieleniu odpowiedzi na zadane przez Wiceprezesa Zarządu pytania oraz pojawienia się wątków zarezerwowanych dla węższego grona słuchaczy powódka wyszła ze spotkania, samowolnie opuściła miejsce pracy, a następnie ignorowała podjęte przez Wiceprezesa Zarządu próby nawiązania z nią kontaktu telefonicznego. Ponadto, w ocenie pozwanego cytowana w wypowiedzeniu korespondencja mailowa, której adresatem był Prezes Zarządu miała charakter oficjalny, mimo że była wysyłana po godzinach pracy. Zdaniem pozwanego stres, którego miała doświadczyć powódka w związku z zamieszczeniem przez Prezesa Zarządu komunikatu dotyczącego zawieszenia z dniem 1 kwietnia 2020 roku wewnętrznych aktów premiowania, skierowanego do pracowników w godzinach wieczornych 26 marca 2020 roku, nie usprawiedliwia tak impulsywnej i agresywnej retoryki. Podniósł również, że

nie był to jedyny przypadek korespondencji, w której powódka pozwoliła sobie na wyolbrzymione i nieadekwatne do okoliczności reakcje, na co zwracano powódce uwagę.

W piśmie z dnia 20 października 2020 roku (data prezentaty) powódka sprecyzowała dochodzone żądanie wskazując, że wnosi o:

1. ustalenie, że rozwiązanie stosunku pracy zostało spowodowane przyczynami nieleżącymi po jej stronie i w związku z tym zasądzenie na jej rzecz kwoty 18.987,51 zł stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odprawy za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika;
2. uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i zasądzenie na jej rzecz kwoty 18.987,51 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 9 lipca 2021 roku Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na rzecz powódki I. R. kwotę 18.987,51 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 7 września 2020 roku do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części, odstąpił od obciążania powódki zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej, nakazał pobrać od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 750 zł tytułem opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa oraz nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.329,17 zł.

Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawnego Sądu Rejonowego:

W dniu 18 czerwca 2007 roku I. W. została zatrudniona przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. na stanowisku Specjalisty do Spraw (...) (...), które zajmowała do dnia 29 lutego 2008 roku. W okresie od dnia 1 marca 2008 roku do 31 maja 2009 roku pełniła funkcję Specjalisty do Spraw (...), a następnie od 1 czerwca 2009 roku do 12 sierpnia 2012 roku została zatrudniona na stanowisku Specjalisty do Spraw (...) W okresie od dnia 13 sierpnia 2012 roku do 30 listopada 2017 roku zajmowała stanowisko Kierownika D. (...), a następnie w dniu 1 grudnia 2017 roku objęła stanowisko Kierownika D. (...)

W okresie od 18 czerwca 2007 roku do 14 maja 2020 roku powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 września 2018 roku wynagrodzenie zasadnicze powódki za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy wynosiło 7.000 zł brutto. Łączne wynagrodzenie brutto, obejmujące pozostałe składniki wynikające z wewnętrznych, autonomicznych źródeł prawa pracy wynosiło 10.000 zł brutto.

W związku ze stanem epidemii wirusa SARS-CoV-2, w okresie od dnia 1 kwietnia 2020 roku do dnia 30 września 2020 roku pozwany zawiesił obowiązywanie wewnętrznych aktów prawnych regulujących zasady premiowania, w tym Instrukcję (...) dotyczącą organizacji i przebiegu procesu wyliczania oraz dysponowania środkami przeznaczonymi na fundusz nagród uznaniowych.

Na mocy porozumienia zawartego przez pozwanego z Przedstawicielami (...) w dniu 12 maja 2020 roku, w sprawie wprowadzenia przestoju ekonomicznego, obniżenia wymiaru czasu pracy oraz warunków i trybu wykonywania pracy w okresie ich trwania, wymiar czasu pracy powódki został obniżony o 0,125 etatu na okres od dnia 15 maja 2020 roku do dnia 30 września 2020 roku i od chwili obniżenia wynosił 7/8 etatu.

Wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę powódki obliczonego według zasad określonych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych

w Kodeksie pracy, a także z uwzględnieniem wprowadzonych ograniczeń, według składników wynagrodzenia obowiązujących w pozwanej Spółce, na dzień 31 lipca 2020 roku wynosi 18.987,51 zł.

W zakładzie pracy pozwanego do dnia 5 września 2020 roku obowiązywał regulamin pracy z dnia 14 grudnia 2017 roku. Zgodnie z treścią regulaminu pracownik był zobowiązany między innymi do przestrzegania ustalonego w zakładzie czasu pracy oraz do przestrzegania zasad współzycia społecznego (§5 ust. 2 pkt 1 i 7). Każdorazowe wyjście z zakładu pracy w godzinach pracy wymagało zgody bezpośredniego przełożonego, potwierdzanej na przepustce lub delegacji. Samowolne opuszczenie stanowiska pracy przed zakończeniem danej zmiany, bądź w czasie godzin pracy było zabronione (§10 ust. 1 i 3). Do ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych należało między innymi samowolne opuszczenie miejsca pracy, nieprzestrzeganie zasad współzycia społecznego oraz niewłaściwy stosunek do przełożonych, podwładnych, współpracowników i klientów (§37 ust. 1 pkt 9, 18 i 19). Za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia pracodawca mógł stosować wobec pracownika karę pieniężną w wysokości nie wyższej, niż jednodniowe wynagrodzenie pracownika po uprzednim jego wysłuchaniu przez bezpośredniego przełożonego oraz w trybie przewidzianym w art. 108-113 k.p. (§38 ust. 2, 3 i 5).

Pracownicy administracyjni pracowali co do zasady w jednozmianowym trybie czasu pracy w godzinach 7-15 albo 8-16 (załącznik numer 3 do regulaminu pracy).

W dniu 22 października 2018 roku o godzinie 13:00 odbyło się comiesięczne spotkanie dotyczące (...) i sprzedaży oraz zarządzania zapasami magazynowymi, prowadzone przez powódkę, w którym uczestniczył stały zespół oraz Wiceprezes Zarządu ds. (...). W trakcie prezentowania przez powódkę planu sprzedaży pojawiły się pytania od uczestników spotkania, w szczególności ze strony Wiceprezesa Zarządu oraz rozwinęła się dyskusja, podczas której zostały poruszone szczegółowe dane i tematy zarezerwowane dla węższego grona osób niż uczestnicy tego spotkania. Wobec powyższego powódka została dwukrotnie zapytana, czy nadal chce prowadzić prezentację. W wyniku powstałej napiętej atmosfery powódka oświadczyła, że „dłużej tak nie może”, po czym wyszła ze spotkania, a następnie opuściła miejsce pracy. Próba nawiązania kontaktu telefonicznego z powódką podjęta po zdarzeniu przez Wiceprezesa Zarządu ds. (...) okazała się bezskuteczna. Za opuszczenie spotkania i miejsca pracy wobec powódki nie zastosowano kary porządkowej ani reperkusji finansowych. W październiku 2018 roku powódka wypracowała pełny czas pracy.

Wobec wprowadzenia przestoju przedsiębiorstwa oraz zawieszenia obowiązywania wewnętrznych aktów prawnych, regulujących zasady premiowania w dniu 26 marca 2020 roku w godzinach wieczornych na stronie internetowej pozwanej spółki został zamieszczony komunikat Prezesa Zarządu adresowany do pracowników, w którym zostali poinformowani o podjętych decyzjach. Uruchomiona została również infolinia pod którą pracownicy mogli uzyskiwać szczegółowe informacje na temat podstawy swojego wynagrodzenia.

Tego samego wieczoru (o godzinie 22:38) Prezes Zarządu spółki wysłał wiadomość mailową do powódki oraz dwóch innych pracowników, w której wyznaczył zadania na kolejny tydzień pracy.

W odpowiedzi na tę wiadomość powódka, odnosząc się do zamieszczonego komunikatu poinformowała Prezesa, że wobec zmniejszenia należnego jej wynagrodzenia o blisko 40% będzie realizowała swoje obowiązki wyłącznie w godzinach pracy. W kolejnych wiadomościach skrytykowała sposób w jaki przedmiotowa informacja została przekazana pracownikom oraz sam fakt obniżenia wynagrodzenia. Zarzuciła Zarządowi brak odwagi cywilnej, a także złą komunikację i brak przygotowania kadry kierowniczej do rozmów na ten temat z podległymi im pracownikami. Ponadto porównała przełożonych do jednej z partii politycznych.

W kwietniu 2020 roku w pozwanej spółce dokonywano redukcji poziomu zatrudnienia. Kierownicy poszczególnych działów otrzymali za zadanie wytypować jednego pracownika w podległej komórce organizacyjnej, który miał zostać zwolniony. Wytypowany przez powódkę pracownik sam wypowiedział pozwanemu stosunek pracy.

W dniu 8 kwietnia 2020 roku Dyrektor (...) wraz z Prezesem Zarządu – J. B. odczytali i wręczyli powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w trybie art. 30 §1 pkt 2 k.p. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2020 roku. W treści wypowiedzenia umowy o pracę wskazano że

„przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest rażące naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na łamaniu zasad dobrego obyczaju i przyjętej w spółce kultury organizacyjnej poprzez nieakceptowalną postawę w stosunku do Członków Zarządu. Niestosowne zachowania miały charakter powtarzalny, pomimo przekazanych uwag. Przykładami takich zachowań jest:

1) samowolne opuszczenie spotkania w dniu 22 października 2018, które dotyczyło (...) i (...). W spotkaniu uczestniczyli także zespół oraz Wiceprezes Zarządu ds. (...). Po samowolnym opuszczeniu spotkania pracownik nie wrócił na stanowisko i nie odbierał telefonu od Wiceprezesa Zarządu ds. (...).

2) kierowanie maili do Prezesa Zarządu następującej treści:

a) w dniu 26 marca 2020 roku – „w najbardziej żenujący sposób. Wieczorową porą jak (...). Bez odwagi. Dla mnie to wszystko jest porażką obniżenie wysokości wynagrodzenia to jedno ale na takich stanowiskach trzeba mieć cywilną odwagę. Przygotować każdego do trudnych rozmów z pracownikami. Zakomunikować wprost i odważnie. Każdy z nas jest w stanie dużo zrozumieć ale takie podejście nie pozostawia złudzeń. Każdy przetrzyma i zrozumie. Ale takiej komunikacji... tragedia”,

b) w dniu 27 marca 2020 roku – „i w nawiązaniu do wczorajszego ogłoszenia wieczornego na internecie pojawił się piękny komunikat – infolinię uruchamiamy żeby rozwiać wątpliwości. Pracownik dzwoni na wskazany numer i co? Infolinia nic nie wie, a tu chodzi o wynagrodzenia pracowników! W dobie kryzysu gdzie powinniśmy się wszyscy spiąć, szczególnie pracownicy bo dzięki nim firma funkcjonuje to my pokazujemy jak bardzo mamy ich w d. Brawo – pełen profesjonalizm.”

Zwolnione przez powódkę stanowisko zostało obsadzone innym pracownikiem Działu Planowania i (...), zajęła je E. M..

Powódka była postrzegana przez innych pracowników jako osoba inteligentna, pracowita, zaangażowana w sprawy spółki, o wysokim poziomie merytorycznym, ale również dominująca, wyrażająca opinie w sposób stanowczy, ekspresyjny, pośpieszny i chaotyczny, a także jako osoba przekonana o własnej nieomyślności. W ocenie pracowników spółki współpraca z powódką była uzależniona od jej chwilowych nastrojów. Pomiędzy powódką, a innymi pracownikami niejednokrotnie dochodziło do nieporozumień, sytuacji konfliktowych i wzajemnej wymiany krytycznych uwag. Przełożeni powódki kilkakrotnie przeprowadzali z powódką rozmowy dyscyplinujące, w których zwracali uwagę na konieczność powstrzymywania emocji. Powódka nigdy nie została ukarana jakąkolwiek karą porządkową.

Sytuacje konfliktowe w pozwanej spółce były obecne i nie dotyczyły wyłącznie relacji powódki z innymi pracownikami.

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd Rejonowy na podstawie całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy w postaci kopii dokumentów i wiadomości oraz kopii akt osobowych powódki, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania i nie budziła w tym zakresie wątpliwości Sądu, a ponadto na podstawie zeznań powódki oraz zeznań świadków – M. D., M. S., W. B. i J. W..

Sąd ten zaznaczył, że przeważającą część stanu faktycznego stanowią okoliczności bezsporne. Powódka nie przeczyła, że powołane w treści wypowiedzenia umowy o pracę sytuacje miały miejsce i nie kwestionowała powoływanych przez pozwanego okoliczności. Spór stron nie dotyczył zatem kwestii wystąpienia którejkolwiek z okoliczności faktycznych, a jedynie oceny tego, czy podane przez pracodawcę powody rozwiązania stosunku pracy mogły stanowić podstawę wypowiedzenia umowy z przyczyn leżących po stronie pracownika. W ocenie powódki oficjalnie wskazane powody stanowią nierzeczywiste, nieuzasadnione i pozorne przyczyny rozwiązania umowy. Jej zdaniem pomiędzy zdarzeniem z dnia 22 października 2018 roku, a chwilą wręczenia jej wypowiedzenia minął zbyt długi okres, aby sytuacja ta nadal mogła stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy, zaś wiadomości mailowe wymienione z Prezesem Zarządu w dniu 26 marca 2020 roku zostały napisane pod wpływem stresu spowodowanego działaniami Zarządu i nie stanowiły

nadużycia z jej strony. Prawdziwą przyczyną zwolnienia miała być natomiast objęcie powódki prowadzoną w tym czasie redukcją zatrudnienia oraz chęć uniknięcia wypłaty należnej odprawy.

Ponadto Sąd I instancji zwrócił uwagę, że pozwany nie kwestionował wysokości dochodzonych kwot, a jedynie zasadność roszczeń strony powodowej.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo w części za uzasadnione.

Na wstępie Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z przepisami Kodeksu pracy każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem (art. 32 §1 k.p.). Rozwiązanie umowy następuje wraz z upływem terminu wypowiedzenia (art. 30 §1 pkt 2 k.p.). W razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powinna zostać wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (art. 30 §4 k.p.). W takim przypadku pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy (art. 44 k.p.), który w razie ustalenia, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę orzeka – stosownie do żądania pracownika – o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 §1 k.p.). Odszkodowanie przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.). Powołany wyżej art. 45 §1 k.p. przewiduje dwie alternatywne przyczyny uznania wypowiedzenia umowy o pracę za wadliwe – albo wypowiedzenie jest nieuzasadnione, albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Wadliwość wypowiedzenia wynikająca z naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umowy może dotyczyć między innymi określonego w art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy (wyr. Sądu Najwyższego I PK 300/16; post. Sądu Najwyższego I PK 126/18). Może polegać zarówno na dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony bez wskazania jakiegokolwiek przyczyny, jak również na podaniu przyczyny bez jej skonkretyzowania). Naruszenie to ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, ujmuje ją w sposób zbyt ogólnikowy (niedostatecznie konkretny), niejasny lub niezrozumiały dla pracownika, a także gdy podaje inną przyczynę niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazuje przyczynę pozorną, nierzeczywistą (wyr. Sądu Najwyższego III PK 71/18; post. Sądu Najwyższego II PK 117/18; wyr. Sądu Najwyższego I PKN 645/98; wyr. Sądu Najwyższego I PKN 481/99; wyr. Sądu Najwyższego I PKN 641/99). Przyczyna rozwiązania umowy o pracę podana przez pracodawcę w doręczonym pracownikowi oświadczeniu woli nie może stwarzać wątpliwości interpretacyjnych. Precyzyjne określenie czynu pracownika jest konieczne, bowiem dla skuteczności wypowiedzenia istotny pozostaje przede wszystkim fakt (działanie lub zaniechanie pracownika), z którego pracodawca wywodzi skutki prawne (post. Sądu Najwyższego II PK 139/19; wyr. Sądu Najwyższego II PK 37/16). Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie (wyr. Sądu Najwyższego I PK 19/18). Pracodawca może wskazać w wypowiedzeniu jedną lub większą liczbę przyczyn uzasadniających – jego zdaniem – wypowiedzenie umowy o pracę. Tylko te z nich, które opierają się na faktach udowodnionych przez pracodawcę, podlegają ocenie sądu, czy są one dostatecznie ważne, aby uzasadniać wypowiedzenie (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy). Co istotne, wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, ujawnione następnie w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji (post. Sądu Najwyższego II PK 139/19; wyr. Sądu Najwyższego III PK 71/18).

Sąd Rejonowy wskazał, że zadośćuczynienie wymogowi podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony zgodnie z art. 30 § 4 k.p. nie przesądza jednak z góry, że wypowiedzenie będzie w każdym przypadku uzasadnione. Trzeba odróżnić bowiem ewentualną niezgodność wypowiedzenia z prawem ze względu na uchybienie obowiązkowi podania przyczyny (uchybienie warunku formalnego) od braku zasadności wypowiedzenia (przesłanka materialna prawidłowości dokonania wypowiedzenia), jeśli podana przyczyna nie jest obiektywnie uzasadnionym

powodem zwolnienia pracownika w tym trybie (post. Sądu Najwyższego III PSK 50/21). Skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę, oceniana z punktu widzenia materialnego, zależy od tego czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa ( tj. rzeczywista) oraz uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (post. Sądu Najwyższego III PK 150/19). „Wypowiedzenie nieuzasadnione” jest zwrotem o charakterze generalnym, niedookreślonym w ustawie, przenoszącym na sąd rozpoznający odwołanie ciężar oceny wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia. Posłużenie się przez ustawodawcę tego rodzaju formułą zmusza sąd do zindywidualizowanej oceny, ponieważ jednoznaczne wskazanie czynników decydujących o uzasadnionym charakterze przyczyny wypowiedzenia nie jest możliwe (post. Sądu Najwyższego I PK 46/17).

Sąd I instancji podniósł, że w doktrynie wskazuje się, że ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku (red. K. Baran, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. V). Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Jest ono nieuzasadnione wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy (wyr. Sądu Najwyższego II PK 265/06; post. Sądu Najwyższego III PK 150/19). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się ogólnie, że przed rozwiązaniem stosunku pracy powinien być chroniony ten, kto nie lekceważy prawa i zasad współżycia społecznego. Nie zasługuje zatem na tę ochronę pracownik, który lekceważy swoje obowiązki, dopuszcza się wielu naruszeń, jest negatywnie oceniany przez przełożonych, współpracowników czy petentów (wyr. Sądu Najwyższego I PK 300/16). Za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem przemawia sumienne i staranne wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz przestrzeganie dyscypliny pracy (K. Jaśkowski, E. Maniewska Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy). Jako jedną z przyczyn, uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (a nawet jej rozwiązanie bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p.) Sąd Najwyższy uznaje nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego w zakładzie czasu pracy oraz samowolne opuszczenie stanowiska pracy (wyr. Sądu Najwyższego I PK 221/06; I PKN 507/98; I PKN 72/96; II PK 162/07; I PRN 22/92). Przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika może być nie tylko „rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”, lecz każda przyczyna usprawiedliwiająca zwolnienie pracownika z pracy. Może nią być samo naganne zachowanie pracownika, które nie nosi znamion rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych (wyr. Sądu Najwyższego I PK 20/18). Przykład naganego zachowania może stanowić postępowanie lekceważące dobre obyczaje i szkodzące dobremu imieniu pracodawcy (wyr. Sądu Najwyższego I PKN 296/99), jak również krytyka działań pracodawcy wykraczająca poza granice określone prawem, zasadami współżycia społecznego i powszechnie akceptowanymi obyczajami. Dotyczy to w szczególności krytyki przybierającej postać szykany. Aby mówić o dopuszczalnej krytyce, interes, w obronie którego pracownik wypowiada swą negatywną opinię musi przede wszystkim zasługiwać na ochronę prawną oraz przeważać nad interesem pracodawcy, a ponadto być rzetelna i rzeczowa (red. Walczak, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 32). We wskazanych wyżej granicach pracownik może w szczególności otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy. Przekroczenie tych granic może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (wyr. Sądu Najwyższego I PKN 11/00; wyr. Sądu Najwyższego III PRN 69/74). W konkretnych okolicznościach faktycznych za ochroną pracownika mogą przemawiać także zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę. Jeżeli jednak wypowiedzenie jest nieuzasadnione, to odwołanie się przez sąd pracy do konstrukcji nadużycia prawa przez pracodawcę jest zbędne – wystarczy stwierdzenie, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, aby przyznać pracownikowi ochronę wynikającą bezpośrednio z art. 45 § 1 k.p. (wyr. Sądu Najwyższego I PK 20/18). Dokonując oceny zasadności wskazanych przyczyn wypowiedzenia należy mieć również na względzie wskazywane w judykaturze i nauce prawa okoliczności, które wyłączają możliwość wypowiedzenia umowy o pracę pomimo zaistnienia przyczyn mogących stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że naganne zachowanie pracownika, polegające na jednokrotnym nieprzestrzeganiu zasad współżycia społecznego, może nie uzasadniać rozwiązania umowy o pracę, jeżeli jest incydentalne i nastąpiło po wielu latach nienagannej pracy pracownika (wyr. Sądu Najwyższego I PK 20/18). Również uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w odległej przeszłości w stosunku do chwili złożenia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowią uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia w ocenie Sądu Najwyższego, który określił ową „odległą

przeszłość” na okres półtoraroczny od stwierdzenia przez pracodawcę uchybień w wykonywaniu obowiązków przez pracownika (wyr. Sądu Najwyższego I PKN 216/00). W innym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić per analogiam wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia (wyr. Sądu Najwyższego I PK 105/10). W doktrynie wskazuje się natomiast, że okres ten jest zbyt długi podnosząc, że wypowiedzenie umowy po upływie kilku miesięcy od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o przyczynie uzasadniającej wypowiedzenie – jeżeli nie ma ona charakteru ciągłego – należy uznać za nieuzasadnione (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy). Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem sąd pracy bada przyczynę wypowiedzenia w następującej kolejności: po pierwsze - ustala i ocenia, czy przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę jest prawdziwa (zgodna z rzeczywistością, znajduje potwierdzenie w faktach), po drugie - ustala i ocenia, czy rzeczywista przyczyna podana przez pracodawcę uzasadnia wypowiedzenie (stanowi wystarczające usprawiedliwienie dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem) zgodnie z art. 45 § 1 k.p. (post. Sądu Najwyższego I PK 33/14; post. Sądu Najwyższego II PSK 50/21). Ciężar udowodnienia w toku postępowania sądowego wszczętego na skutek odwołania pracownika zgodności z prawem (tj. zasadności) czynności wypowiedzenia oraz prawdziwości przyczyn wskazanych w jej treści spoczywa na pracodawcy, przy czym – jak już wcześniej wskazano – może powoływać się wyłącznie na przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu (wyr. Sądu Najwyższego I PK 300/16; wyr. Sądu Najwyższego I PKN 571/98). Dopiero w dalszej kolejności – gdy okaże się, że prawdziwa przyczyna uzasadniałaby wypowiedzenie umowy – sąd rozważa możliwość zastosowania art. 8 k.p. do czynności prawnej pracodawcy w postaci wypowiedzenia umowy o pracę, po ewentualnym stwierdzeniu, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę stanowiło nadużycie prawa podmiotowego, ponieważ czynność ta była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (wyr. Sądu Najwyższego I PK 20/18). Zgodnie z powołanym już art. 45 §1 k.p. razie uznania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę Sąd orzeka stosownie do żądania pracownika o bezskuteczności wypowiedzenia (a w przypadku a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach) albo o odszkodowaniu. Zawarte w art. 45 § 1 in fine k.p. roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz o odszkodowanie z tytułu naruszającego prawo rozwiązania umowy o pracę, mają charakter alternatywy rozłącznej (wyr. Sądu Najwyższego II PK 142/18). Oznacza to, że pracownik nie może żądać jednocześnie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (względnie przywrócenia do pracy) oraz odszkodowania. Prawo do odszkodowania nie jest natomiast uwarunkowane poniesieniem przez pracownika jakiegokolwiek szkody. Przepis art. 47<sup>1</sup> k.p. określając dolną i górną granicę wysokości odszkodowania, nie precyzuje żadnych kryteriów kształtowania przez sąd pracy kwoty świadczenia ponad wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Postuluje się uwzględnianie w tym zakresie wszystkich okoliczności sprawy, w tym sytuacji majątkowej i osobistej pracownika, charakteru naruszeń przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę oraz funkcji przedmiotowego odszkodowania tj. funkcję represyjną (kara za wadliwe wypowiedzenie umowy), socjalną (zapewnienie pracownikowi środków utrzymania) oraz kompensacyjną (uwzględnienie rozmiaru szkody oraz ewentualnej krzywdy) (post. Sądu Najwyższego II PSK 24/21).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowego stanu faktycznego i odnosząc się w pierwszej kolejności do roszczeń powódki o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i zasądzenie na jej rzecz kwoty 18.987,51 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę Sąd Rejonowy wskazał, że powódka dokonała nieuprawnionej kumulacji roszczeń, które zgodnie z art. 45 §1 k.p. mogą być dochodzone wyłącznie alternatywnie. Ponadto orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę możliwe jest tylko do dnia rozwiązania stosunku pracy. Zważywszy zatem, że rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło w dniu 31 lipca 2020 roku oraz że powódka nie żądała przywrócenia do pracy, żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne podlegało oddaleniu, zaś Sąd I instancji przystąpił do oceny zasadności roszczenia o wypłatę odszkodowania. W tym celu należało w pierwszej kolejności dokonać oceny, czy złożone przez pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a w szczególności czy czyniło zadość obowiązkowi podania skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia o którym mowa w art. 30 §4 k.p. Zgodnie z treścią złożonego powódce przez pozwanego oświadczenia z dnia 8 kwietnia 2020 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem przyczyną wypowiedzenia było „rażące i powtarzalne naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na łamaniu

zasad dobrego obyczaju i przyjętej w spółce kultury organizacyjnej poprzez nieakceptowalną postawę w stosunku do Członków Zarządu.” Jako przykłady niestosownych zachowań wskazano opisane powyżej zdarzenie z dnia 22 października 2018 roku oraz przywołano treść korespondencji mailowej wymienianej z Prezesem Zarządu w związku z komunikatem z dnia 26 marca 2020 roku dotyczącym przestoju przedsiębiorstwa i zawieszenia stosowania wewnętrznych aktów prawnych regulujących zasady premiowania (nagradzania). Wskazana przyczyna główna, w ocenie Sądu Rejonowego została sformułowana w sposób ogólnikowy i jako taka nie czyniła zadość ciężącemu na pracodawcy obowiązkowi wskazania w treści wypowiedzenia skonkretyzowanego powodu rozwiązania stosunku pracy. Dopiero powołane w treści tego dokumentu przykłady określały konkretne zachowania powódki, z których pozwany wywodził prawo do wypowiedzenia umowy o pracę i to one podlegały ocenie tego Sądu pod kątem zasadności wypowiedzenia. Wszystkie z zawartych w wypowiedzeniu powodów rozwiązania stosunku pracy stanowiły okoliczności bezsporne (choć pozwany nie przedstawił dowodów na wysłanie przez powódkę maila z dnia 27 marca 2020 roku), dlatego Sąd uznał je za podstawy prawdziwe (rzeczywiste).

Odnosząc się do kwestii zasadności pierwszego ze wskazanych przez pozwanego przykładów tj. zdarzenia z dnia 22 października 2018 roku Sąd Rejonowy podzielił wyrażane w orzecznictwie i doktrynie poglądy, zgodnie z którymi samowolne opuszczenie stanowiska i miejsca pracy stanowi rażące naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, a tym bardziej jego rozwiązanie za wypowiedzeniem. Niemniej jednak, w świetle powołanego wyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego, za zasadny należało uznać podniesiony przez powódkę zarzut, zgodnie z którym okres dzielący owo zdarzenie z dniem wręczenia powódce wypowiedzenia jest zbyt długi, aby powołana przyczyna mogła stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Od dnia przedmiotowego zdarzenia (22 października 2018 roku) do dnia wręczenia powódce wypowiedzenia (8 kwietnia 2020 roku) minęło bowiem ponad 17 miesięcy. Ponadto owo zdarzenie miało charakter incydentalny, wywołany negatywnymi emocjami towarzyszącymi powódce w trakcie spotkania i nastąpiło po wielu latach pracy powódki w przedsiębiorstwie pozwanego. Nie miało ono charakteru ignorowania lub lekceważenia przez powódkę obowiązków służbowych. Z okoliczności sprawy wynika również, że pozwany nie przywiązywał szczególnej wagi do faktu, że powódka opuściła miejsce pracy w trakcie regulaminowego czasu pracy i nie pociągnął jej z tego powodu do odpowiedzialności dyscyplinarnej, do czego był uprawniony zarówno z mocy przepisów Kodeksu pracy, jak również z mocy Regulaminu pracy obowiązującego w jego przedsiębiorstwie. Co więcej, z ustalonego stanu faktycznego wynika, że w październiku 2018 roku powódka wypracowała pełny czas pracy, a zatem odpracowała również czas, w którym po opuszczeniu stanowiska i miejsca pracy nie pozostawała do dyspozycji pracodawcy. Ponadto, z treści przedstawionej przez powódkę korespondencji mailowej wynika pośrednio, że świadczyła ona pracę na rzecz pozwanego również w godzinach wolnych od pracy, a zatem należało również uwzględnić stanowisko powódki, która wskazywała, że odpracowała na rzecz pozwanego czas, w którym nie pozostawała do jego dyspozycji. Wobec powyższego Sąd I instancji uznał, że pierwsza ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia nie uzasadniała rozwiązania stosunku pracy z powódką.

W kwestii korespondencji mailowej, jaką powódka wymieniała z Prezesem Zarządu pozwanej spółki w dniach 26-27 marca 2020 roku Sąd Rejonowy wskazał, że krytyka działań pracodawcy jest co do zasady dopuszczalna, jednakże forma i ton pisemnych wypowiedzi powódki pozwalają na przyjęcie, że przekroczyła ona granice dopuszczalnej krytyki wyznaczone przede wszystkim przez zasady współzycia społecznego i społecznie akceptowalne obyczaje. Wiadomości powódki były nacechowane negatywnymi emocjami i uszczypliwymi komentarzami, a zawarta w nich krytyka nie była rzeczowa i rzetelna. Jednakże w ocenie Sądu I instancji ciężar gatunkowy przedmiotowej wypowiedzi nie uzasadnia w dostatecznym stopniu wypowiedzenia umowy o pracę, a jedynie stanowił uzasadnioną podstawę pociągnięcia powódki do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Zdaniem tego Sądu zachowanie powódki nie godziło bowiem w dobre imię pracodawcy, a w szczególności nie przybrało postaci szykany, lecz było przejawem wzburzenia powódki oraz braku umiejętności panowania nad własnymi emocjami. W tym kontekście Sąd Rejonowy uwzględnił również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w powołanym wyżej wyroku (o sygn. akt I PK 20/18), zgodnie z którym naganne zachowanie pracownika, polegające na jednokrotnym nieprzestrzeganiu zasad współzycia społecznego, może nie uzasadniać rozwiązania umowy o pracę, jeżeli jest incydentalne i nastąpiło po wielu latach nienaganej pracy pracownika. Wprawdzie pozwany przedstawił Sądowi kopie szeregu wiadomości wymienianych przez powódkę

również z innymi pracownikami, które miały dowodzić nagannego zachowania powódki, a powołani na jego wniosek pozwanego świadkowie wskazywali na apodyktyczny i impulsywny charakter powódki, jednakże wiadomości te jako okoliczności niepowołane i nieskonkretyzowane w złożonym powódce oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie mogły stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę, dlatego dokonana przez Sąd I instancji ocena zasadności wypowiedzenia mogła ograniczyć się jedynie do wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn. Ponadto po zapoznaniu się z treścią przedstawionych wiadomości Sąd ten nie dostrzegł w nich przejawu rażącego wykraczania poza zasady współżycia społecznego oraz akceptowalne zwyczaje (np. obraźliwych sformułowań, czy wyzwisk), a jedynie szereg nieporozumień, napięć i wzajemnych zarzutów. Co więcej, całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wskazuje, że pod kątem merytorycznym powódka była cenionym przez pozwanego pracownikiem, o rozległej wiedzy i szerokich kompetencjach, sumiennie wykonującym swoje obowiązki i nie dopuszczającym się wielu naruszeń, dlatego jedna tego typu wypowiedź nie może - w ocenie Sądu Rejonowego - stanowić w tym przypadku uzasadnionej podstawy wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto powyższa wypowiedź była skierowana wyłącznie do Prezesa Zarządu i nie miała charakteru publicznego. Należy również podkreślić, że wymiana korespondencji mailowej pomiędzy Prezesem Zarządu pozwanej Spółki, a powódką w dniu 26 marca 2020 roku została zainicjowana mailem Prezesa Zarządu z godziny 22:38 dotyczącym spraw zawodowych i nakreślającym zadania stawiane między innymi przed powódką I. R.. W odpowiedzi na tego maila powódka napisała jedynie: „właśnie zmniejszyliście mi wynagrodzenie o blisko 40% więc realizować będę obowiązki tylko w godzinach pracy, bez callów wieczornych – to czas prywatny”. Kontynuowanie korespondencji przez J. B. (pomimo tak późnej pory oraz poza godzinami pracy powódki) skutkowało emocjonalnym mailem powódki, który został powołany przez pracodawcę w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego cały kontekst wymiany korespondencji elektronicznej z dnia 26 marca 2020 roku pomiędzy powódką i Prezesem Zarządu należy mieć na względzie oceniając zasadność wypowiedzenia I. R. umowy o pracę z powołaniem się między innymi na korespondencję elektroniczną z tego dnia. Zważywszy, że ocena wskazanych przez powoda podstaw wypowiedzenia pozwoliła na uwzględnienie roszczeń strony powodowej Sąd I instancji odstąpił od analizy wypowiedzenia powódce stosunku pracy pod kątem ewentualnego naruszenia przez pracodawcę art. 8 k.p.

Wobec powyższego Sąd I instancji za zasadne uznał roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p. W niniejszym stanie faktycznym okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, a wysokość należnego powódce trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę obliczonego z uwzględnieniem wprowadzonych ograniczeń, według składników wynagrodzenia obowiązujących w pozwanej Spółce, na dzień 31 lipca 2020 roku wynosiła bezspornie 18.987,51 zł. Tym samym Sąd Rejonowy w punkcie 1 wyroku zasądził na rzecz I. R. tę kwotę tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Odnosząc się do żądań powódki o ustalenie, że rozwiązanie stosunku pracy zostało spowodowane przyczynami nieleżącymi po jej stronie (żądanie ustalenia faktu prawotwórczego) i w związku z tym zasądzenie na jej rzecz kwoty 18.987.51 zł stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odprawy za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika w pierwszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że podstawę prawną roszczenia o ustalenie stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi wówczas, gdy istnieje obiektywna niepewność danego prawa lub stosunku prawnego, zarówno z przyczyn faktycznych, jak i prawnych. Pojęcie to należy rozumieć jako potrzebę wprowadzenia jasności co do konkretnego stosunku prawnego lub prawa. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka (wyr. SA w Białymstoku I ACa 21/14). Wobec powyższego Sąd Rejonowy stwierdził, że w przedmiotowym stanie faktycznym przesłanka interesu prawnego nie została spełniona. Ustalenie przez ten Sąd okoliczności, że rozwiązanie stosunku pracy zostało spowodowane przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy nie zakończyłoby definitywnie zaistniałego sporu, bowiem okoliczność ta stanowiła dla powódki podstawę faktyczną roszczenia o wypłatę odprawy.

Z kolei żądanie o zasądzenie odprawy oparte jest o podniesiony przez powódkę zarzut pozorności wskazanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę oraz zarzut, że faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była prowadzona przez pozwanego redukcja stanu zatrudnienia oraz chęć uniknięcia wypłaty należnej powódce odprawy. Materialnoprawną podstawę roszczeń powódki w tym zakresie stanowiłby art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969), zgodnie z którym pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Sąd Rejonowy nie podzielił podnoszonego w tym zakresie poglądu, jakoby wskazana przez pozwanego w wypowiedzeniu przyczyna miała charakter pozorny. Z okoliczności sprawy, a w szczególności z faktu, że stanowisko powódki nie zostało objęte prowadzoną w zakładzie pracy pozwanego redukcją zatrudnienia, wynika bowiem, że wskazana przez pozwanego przyczyna była rzeczywistym powodem złożonego powódce oświadczenia woli. Zważywszy zatem, że rozwiązanie stosunku pracy nie miało związku z redukcją zatrudnienia, w niniejszej sprawie nie znajdowały zastosowania przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a żądanie zapłaty odprawy podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

O odsetkach od zasądzonej kwoty Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z pierwszym z powołanych przepisów jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi (§1), a jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych (§2 zd. 1). Powódka żądała zasądzenia odsetek od dnia wytoczenia powództwa, które nastąpiło w dniu 27 kwietnia 2020 roku, jednakże mając na uwadze fakt, że przed wytoczeniem powództwa powódka nie wezwała pozwanego do zapłaty, w wyniku czego o roszczeniu powódki pozwany dowiedział się z doręzonego przez Sąd Rejonowy odpisu pozwu, powódce należą się odsetki od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu wraz z załącznikami, które nastąpiło w dniu 7 września 2020 roku.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zapadło na podstawie art. 102 k.p.c., w myśl którego wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W ocenie Sądu Rejonowego okoliczność, że powódka utraciła źródło dochodu z powodu wypowiedzenia stosunku pracy, którego to wypowiedzenia podane przez pracodawcę przyczyny – w ocenie tego Sądu - nie uzasadniały dając podstawę do zastosowania w sprawie niniejszej powyższego przepisu pomimo tego, że powództwo uwzględniono jedynie w części. Należy również dostrzec, że gdyby w sprawie niniejszej powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika koszty te podlegałyby wzajemnemu zniesieniu w oparciu o przepis art. 100 k.p.c.

O obowiązku uiszczenia przez pozwanego opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (test jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 755 ze zm.) z zw. z art. 100 zd. 1 k.p.c. Zgodnie z art. 113 ust. 1 u.o.k.s.c. kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W myśl art. 100 zd. 1 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Zasądzona na rzecz powódki kwota stanowi 50% pierwotnie dochodzonego roszczenia. W takim też stosunku pozwany przegrał sprawę i powinien ponieść koszty sądowe, obejmujące nieuiszczoną opłatę sądową od uwzględnionego roszczenia (wobec ustawowego zwolnienia powódki od jej poniesienia – art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Zgodnie z art. 13 pkt 6 ustawy o kosztach sądowych w sporach cywilnych opłata sądowa od uwzględnionego roszczenia wynosi 750 zł. Wobec powyższego Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego kwotę 750 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej.

Podstawę prawną nadania wyrokowi w punkcie 1 rygoru natychmiastowej wykonalności stanowi art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Mając na uwadze fakt, że jednomiesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 6.329,17 zł rygor natychmiastowej wykonalności obejmuje jedynie tę kwotę.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji.

Powyższy wyrok, zaskarżył w zakresie punktów 1, 3, 4 pozwany. Apelacja zredagowana w imieniu pozwanego przez profesjonalnego pełnomocnika zaskarżonemu wyrokowi zarzuca:

a) naruszenie przepisów prawa procesowego, mogących mieć istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj:

- art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegające na:

- całkowitym pominięciu przyczyn niezastosowania wobec powódki kary porządkowej za samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniu 22 października 2018 roku oraz faktu uwzględnienia wniosku powódki w zakresie potraktowania nieobecności w dniu 22 października 2018 roku, jako czasu opieki nad dzieckiem, a także konsekwencji zakwalifikowania nieobecności powódki jako nieobecności nieusprawiedliwionej niepłatnej,
- całkowitym pominięciu okoliczności, w jakich znalazła się pozwana spółka, w związku z wprowadzeniem ogólnokrajowego lockdown-u związanego z rozprzestrzenianiem się koronawirusa (...)2 oraz zablokowaniem większości kanałów dostaw dla produkcji w pozwanej spółce przy ocenie zachowania powódki w wymienianej z Prezesem Zarządu korespondencji w dniach 26-27 marca 2020 roku, jako wykraczającej poza ramy dozwolonej krytyki, a w konsekwencji usprawiedliwiającej wypowiedzenie wręczone powódce,
- błędnym uznaniu, iż naruszenie przez powódkę zasad współzycia społecznego miało charakter incydentalny;

- art. 102 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. poprzez jego wadliwe zastosowanie będące wynikiem błędnego, sprzecznego ze zgromadzonym materiałem, w tym z twierdzeniami samej powódki uznania, że powódka utraciła źródło dochodu z powodu wypowiedzenia stosunku pracy przez pozwaną spółkę, co usprawiedliwia zastosowanie w sprawie art. 102 k.p.c. pomimo tego, że powództwo uwzględniono jedynie w części, w sytuacji w której sama powódka wskazywała, że podjęła zatrudnienie u nowego pracodawcy, a zatem brak jest podstaw by nie obciążać jej kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej;

b) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 30 § 4 k.p. poprzez błędne uznanie przez Sąd I instancji, że wskazana „przyczyna główna” („rażące i powtarzalne naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na łamaniu zasad dobrego obyczaju i przyjętej w spółce kultury organizacyjnej poprzez nieakceptowalną postawę w stosunku do Członków Zarządu”) została wskazana w sposób ogólnikowy i jako taka nie czyniła zadość ciężącemu na pracodawcy obowiązkowi wskazania w treści wypowiedzenia z dnia 8 kwietnia 2020 roku skonkretyzowanego powodu rozwiązania stosunku pracy, a nadto iż dopiero powołanie w dalszej treści tego wypowiedzenia przykłady, określały konkretne zachowania powódki, z których pozwany wywiódł prawo do wypowiedzenia umowy o pracę i to one jedynie mogły podlegać ocenie Sądu po kątem zasadności wypowiedzenia, podczas gdy wskazywana przez Sąd „przyczyna główna” oraz wskazane dla jej poparcia przykłady powinny być interpretowane łącznie, gdyż tylko odczytane w ten sposób składają się na przyczyny, które zadecydowały o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę i w ten sposób powinny być analizowane pod kątem zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę,

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że choć przyczyny wskazane powódce w treści wypowiedzenia umowy o pracę były przyczynami prawdziwymi (rzeczywistymi), a ponadto

samowolne opuszczenie przez powódkę miejsca pracy w dniu 22 października 2018 roku co prawda stanowi rażące naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, a tym bardziej za wypowiedzeniem, to jednocześnie zachowanie powódki nie miało charakteru ignorowania lub lekceważenia przez powódkę obowiązków służbowych, a zatem w ocenie Sądu m.in. z tej przyczyny, okoliczność ta nie uzasadniała rozwiązania stosunku pracy z powódką,

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że choć przyczyny wskazane powódce w treści wypowiedzenia umowy o pracę były przyczynami prawdziwymi (rzeczywistymi), zaś forma i ton pisemnych wypowiedzi powódki (korespondencja z Prezesem Zarządu pozwanej spółki w dniach 26-27 marca 2020 roku) pozwalają na przyjęcie, że przekroczyła ona granice dopuszczalnej krytyki wyznaczone przede wszystkim przez zasady współzycia społecznego i społecznie akceptowalne obyczaje, wiadomości powódki były nacechowane negatywnymi emocjami i uszczypliwymi komentarzami, a zawarta w nich krytyka nie była rzeczowa i rzetelna, a zachowanie powódki było przejawem jej wzburzenia oraz braku umiejętności panowania nad własnymi emocjami, to nie uzasadnia to w dostatecznym stopniu wypowiedzenia umowy o pracę, a stanowi jedynie uzasadnioną podstawę ewentualnego pociągnięcia powódki do odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Apelujący wniósł o zmianę wyroku Sądu I instancji w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w wysokości dwukrotności norm przepisanych, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Na podstawie art. 338 § 1 k.p.c., w przypadku uchylecia lub zmiany skarżonego wyroku, pozwany wnosił o orzeczenie o zwrocie od powódki na rzecz pozwanego kwoty 6.329,17 zł, stanowiącej spełnione na rzecz powódki świadczenie objęte rygorem natychmiastowej wykonalności (pkt 5 skarżonego wyroku).

W odpowiedzi na apelację powódka wносиła o „odrzućcie apelacji pozwanego oraz podtrzymanie wyroku Sądu I instancji”.

**Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:**

**Apelacja jest uzasadniona i prowadzi do zmiany zaskarżonego wyroku.**

Na wstępie należy wskazać, że Sąd odwoławczy rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, o czym stanowi przepis art. 378 k.p.c. Powyższe oznacza zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice oraz nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Sąd II instancji, rozpoznający sprawę na skutek apelacji, związany jest zarzutami prawa procesowego, natomiast nie wiążą go przedstawione w apelacji zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego. Sąd ten ma więc pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże, powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wyknięte w apelacji, pod warunkiem że mieszczą się w granicach zaskarżenia. Innymi słowy, sąd apelacyjny - bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów - powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego. Nie naprawienie błędów sądu I instancji w tym zakresie byłoby równoznaczne ze świadomym ich powieleniem w postępowaniu rozpoznawczym na wyższym szczeblu instancji (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, Nr 6, poz. 55).

Przepis art. 45 § 1 k.p., którego naruszenie zarzuca skarżący, stanowi, że w razie ustalenia, iż 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. Jednocześnie z art. 30 § 4 k.p. wynika, że pracodawca powinien w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę wskazać przyczynę rozwiązania umowy w tym trybie. Podkreślić należy, że w art. 30 § 4 k.p. chodzi wyłącznie o wymóg formalnego wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a nie o to, czy w rzeczywistości przyczyna ta występowała. W Kodeksie pracy

istnieje bowiem rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a jej zasadnością, o której stanowi art. 45 § 1 k.p. (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003, Nr 3, poz. 65). A zatem art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę wskazanie konkretnej przyczyny wypowiedzenia, wymaga jej sprecyzowania, a więc podania przyczyny weryfikowalnej. Jednocześnie zaś przyczyna ta powinna być prawdziwa, czyli taka, która rzeczywiście istnieje. Następnie zaś taka skonkretyzowana i rzeczywista przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę podlega ocenie pod względem jej zasadności przez sąd w sytuacji, gdy pracownik zarzucił wadliwość dokonanego wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy przytoczył powyższe unormowania, dokonał ich wykładni, przytoczył szeroko orzecznictwo Sądu Najwyższego, poglądy doktryny, by następnie, mając na uwadze ustalony stan faktyczny, dojść do trzech zasadniczych konkluzji.

Po pierwsze, Sąd Rejonowy stwierdził, że „przyczyna główna” wypowiedzenia umowy o pracę, to jest „rażące i powtarzalne naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na łamaniu zasad dobrego obyczaju i przyjętej w spółce kultury organizacyjnej poprzez nieakceptowalną postawę w stosunku do Członków Zarządu”, została wskazana w sposób ogólnikowy i jako taka nie czyniła zadość ciężącemu na pracodawcy obowiązkowi wskazania w treści wypowiedzenia z dnia 8 kwietnia 2020 roku skonkretyzowanego powodu rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, dopiero powołanie w dalszej treści tego wypowiedzenia przykłady, określały konkretne zachowania powódki, z których pozwany wywiódł prawo do wypowiedzenia umowy o pracę i to one jedynie mogły podlegać ocenie Sądu pod kątem zasadności wypowiedzenia.

Po drugie, dwie przyczyny podane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, jako przykłady zachowań powódki, to przyczyny prawdziwe, istniejące rzeczywiście.

Po trzecie, żadna z ww. dwóch podanych przyczyn nie uzasadniała wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Pozwany twierdzi, że Sąd Rejonowy naruszył art. 30 § 4 k.p. poprzez błędne uznanie że wskazana w wypowiedzeniu „przyczyna główna” nie została skonkretyzowana, a zatem dopiero dwa przykłady nagannych zachowań powódki, jako konkretne, mogły być przedmiotem analizy w sprawie. Zdaniem apelującego, ta „przyczyna główna” oraz wskazane dla jej poparcia przykłady powinny być interpretowane łącznie, ponieważ tylko odczytane w ten sposób składają się na przyczyny, które zadecydowały o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę i w ten sposób powinny być analizowane pod kątem zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Dla oceny tego zarzutu apelacji należy przytoczyć treść oświadczenia pozwanego. Mianowicie oświadczył on, że „przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest rażące naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na łamaniu zasad dobrego obyczaju i przyjętej w spółce kultury organizacyjnej poprzez nieakceptowalną postawę w stosunku do Członków Zarządu. Niestosowne zachowania miały charakter powtarzalny, pomimo przekazanych uwag. Przykładami takich zachowań jest (...)”. Zdaniem Sądu Okręgowego, taka przyczyna ogólna bez jakichkolwiek wskazań na konkretne zachowania, mogłaby stanowić podstawę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, gdyby wiedział on, o jakie naruszenia chodzi. A zatem pracodawca powinien w toku postępowania wykazać nie tylko powtarzalne, konkretne zachowania pracownika, naruszające zasady dobrego obyczaju i kultury organizacyjnej, ale także wykazać, że pracownik miał świadomość, iż te właśnie zachowania pracodawca oceniał, jako naganne, ponieważ były one przedmiotem uwag kierowanych do pracownika. Gdyby zatem pracodawca wykazał, że przekazywał powódce uwagi co do jej konkretnych, negatywnych zachowań, że te zachowania były przedmiotem rozmów z powódką, czy kierowanych do niej oświadczeń pisemnych, to można byłoby uznać, że choć przyczyna jest ogólna, uzasadnia jednak dokonanie wypowiedzenia.

Należy jednak zauważyć, że pracodawca niestosowne zachowania powódki odnosi wyłącznie do Członków Zarządu Spółki. Pozwany nie wskazał, że dotyczyły on innych osób, pracowników z innych działów, czy przełożonych, nie będących Członkami Zarządu. Tymczasem nie można, na podstawie materiału dowodowego w sprawie ustalić, w tym na podstawie wiadomości mailowych oraz zeznań świadków, które zachowania powódki odnosiły się konkretnie do Członków Zarządu, jakie osoby spośród tych, do których powódka kierowała wiadomości mailowe pełniło te funkcje,

w stosunku do kogo spośród Członków Zarządu powódka zachowywała się obcesowo, jakie emocjonalne uwagi do nich właśnie kierowała, z którymi Członkami Zarządu w związku z takimi zachowaniami powódki, dochodziło do nieporozumień.

Tym samym ostatecznie prawidłowo Sąd Rejonowy badał kwestie dotyczące tych zachowań powódki, które określone zostały w wypowiedzeniu, jako przykłady, z jednym zastrzeżeniem. Takim mianowicie, że zachowania powódki wobec współpracowników oraz przeprowadzone z nią rozmowy i kierowane do niej wcześniej uwagi, należało uwzględnić przy ocenie przyczyny wypowiedzenia w postaci wiadomości skierowanej do Prezesa Zarządu Spółki, co zostanie omówione niżej.

Sąd Okręgowy zgadza się z Sądem Rejonowym co do tego, że zdarzenie, które miało miejsce w dniu 22 października 2018 roku nie mogło stanowić zasadnej przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Nie ulega kwestii, że powódka samowolnie opuściła miejsce pracy, jednak okres dzielący to zdarzenie od dnia wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu jest zbyt długi i przyczyna ta zdezaktualizowała się. Pozwany nie powinien oczekiwać 17 miesięcy, by dokonać wypowiedzenia umowy o pracę z tego powodu. Jeśli uważał że powódka naruszyła swoje obowiązki, powinien był już wówczas podjąć decyzję co do rozwiązania z powódką stosunku pracy. Takiej decyzji nie podjął, nie ukarał także powódki – na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy - karą porządkową, powódka świadczyła pracę po tym incydencie, nie poniosła konsekwencji, a więc zasadnie uważała, że pracodawca nie przewidywał wyjątkowej wagi do faktu, że opuściła miejsce pracy w trakcie regulaminowego czasu pracy. Przeprowadzono z powódką jedynie rozmowę dyscyplinującą.

Nie ma także racji pełnomocnik skarżącego, że dla oceny tego zdarzenia w kontekście wypowiedzenia powódce umowy o pracę, ma znaczenie to, że Sąd Rejonowy z naruszeniem art. 233 k.p.c. nie ustalił, jakie były przyczyny niezastosowania wobec powódki kary porządkowej za samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniu 22 października 2018 roku. Jak również że nie ustalił, iż uwzględniony został wniosek powódki w zakresie potraktowania nieobecności w dniu 22 października 2018 roku, jako czasu opieki nad dzieckiem. Wreszcie pozwany wskazał, że gdyby nie został uwzględniony powyższy wniosek, a powódka miałaby w październiku 2018 roku nieobecność nieusprawiedliwioną, wówczas wynagrodzenie powódki zostałyby obniżone. W istocie, okoliczności te nie znalazły się w ustaleniach faktycznych, Sąd Rejonowy co do faktów już po dniu 22 października 2018 roku ustalił jedynie, że za opuszczenie spotkania i miejsca pracy wobec powódki nie zastosowano kary porządkowej ani reperkusji finansowych oraz że w październiku 2018 roku powódka wypracowała pełny czas pracy.

Brak ww. ustaleń, jak podniesiono, nie ma znaczenia, a w istocie potwierdza, że pracodawca uznał zachowanie powódki za takie, które wówczas nie uzasadniało podjęcia działań w kierunku zakończenia stosunku pracy lub udzielenia powódce kar, w tym finansowych. Z powódką została przeprowadzona rozmowa przez przełożonego, w związku z tym miała ona podstawy, by wnioskować, że pracodawca w tytułu tego zachowania powódki nie wyciągnie innych konsekwencji, w tym w przyszłości.

Natomiast nie ma racji Sąd Rejonowy, że druga z przyczyn podanych w wypowiedzeniu, a zatem skierowanie maili do Prezesa Zarządu w dniach 26 i 27 marca 2020 roku także nie uzasadniało wypowiedzenia umowy o pracę.

Ma rację pełnomocnik pozwanego, że Sąd Rejonowy pominął w poczynionych ustaleniach okoliczności, w jakich znalazła się pozwana spółka, w związku z wprowadzeniem ogólnokrajowego lockdown-u związanego z rozprzestrzenianiem się koronawirusa (...)2 oraz zablokowaniem większości kanałów dostaw dla produkcji w pozwanej spółce. Te okoliczności miały znaczenie, a wynikają z pisma J. B., Prezesa Zarządu pozwanej z dnia 26 marca 2020 roku (k. 9). To one były przyczyną wprowadzenia postoju ekonomicznego i tego, że od dnia 1 kwietnia 2020 roku do dnia 30 września 2020 roku pozwany zawiesił obowiązywanie wewnętrznych aktów prawnych regulujących zasady premiowania, w tym Instrukcję (...) dotyczącą organizacji i przebiegu procesu wyliczania oraz dysponowania środkami przeznaczonymi na fundusz nagród uznaniowych. Pracodawca wprowadził te zmiany tylko z uwagi na okoliczności opisane wyżej, dbając o zachowanie miejsc pracy, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. I to powinno być ustalone, aby następnie dokonać oceny zachowania powódki i jej wypowiedzi mailowych skierowanych do Prezesa Zarządu.

Sąd Rejonowy stwierdził, o czym była już mowa, że także druga przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa. Stwierdził jednocześnie, co podkreśla pozwany w apelacji, że forma i ton wiadomości mailowych skierowanych do Prezesa Zarządu pozwalają na przyjęcie, że powódka przekroczyła granice dopuszczalnej krytyki wyznaczone przez zasady współzycia społecznego i społecznie akceptowalne obyczaje. Zdaniem Sądu I instancji wiadomości powódki były nacechowane negatywnymi emocjami i uszczypliwymi komentarzami, a zawarta w nich krytyka nie była rzeczowa i rzetelna, zachowanie powódki było przejawem jej wzburzenia oraz braku umiejętności panowania nad własnymi emocjami.

Z tymi konstatacjami Sąd Okręgowy w pełni się zgadza. Jednocześnie dla takiego zachowania powódki Sąd Okręgowy nie znajduje usprawiedliwienia i zarzut pozwanego, że w stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy błędnie zastosował przepis art. 45 § 1 k.p., uważa za uzasadniony.

Nie można pominąć okoliczności, że wypowiedzi powódki dotyczą decyzji pracodawcy, które podjęte zostały wskutek nadzwyczajnej sytuacji, pozwany został postawiony przed wyjątkowo trudnymi wyborami, spowodowanymi sytuacją pandemiczną. Jeśli nawet komunikacja z pracownikami w przedmiocie obniżenia im wynagrodzeń była zdaniem powódki niewystarczająca, to nie uzasadniała kierowania przez powódkę do Prezesa Zarządu maila o treści: „w najbardziej żenujący sposób. Wieczorową porą jak (...). Bez odwagi. Dla mnie to wszystko jest porażką obniżenie wysokości wynagrodzenia to jedno ale na takich stanowiskach trzeba mieć cywilną odwagę. Przygotować każdego do trudnych rozmów z pracownikami. Zakomunikować wprost i odważnie. Każdy z nas jest w stanie dużo zrozumieć ale takie podejście nie pozostawia złudzeń. Każdy przetrzyma i zrozumie. Ale takiej komunikacji... tragedia”.

Należy zwrócić uwagę na to, że wiadomość ta została napisana przez powódkę choć wcześniej w odpowiedzi na poprzedniego maila powódki, dotyczącego wprowadzenia obniżenia wynagrodzeń, gdzie także mówi o żenującym postępowaniu Zarządu, Prezes Zarządu w sposób kulturalny i wyważony stwierdził m.in.: „I., rozumiem Twoje emocje. Wykonaliśmy ruch niezbędny i który musi objąć całą firmę, bez wyjątków. Proszę Cię o zachowanie spokoju i dalsze, wartościowe i cenne zaangażowanie”. Także w kolejnej wiadomości skierowanej do powódki w tym dniu Prezes Zarządu stwierdził: „moje zrozumienie sytuacji jest inne, bo kadra kierownicza dziś z ludźmi rozmawiała. Może W. nie dopilnowała sprawy swoim działem i za to przepraszam..”

Pomimo prośby Prezesa Zarządu o pohamowanie emocji powódka w kolejnym dniu napisała jednak: „i w nawiązaniu do wczorajszego ogłoszenia wieczornego na internecie pojawił się piękny komunikat – infolinię uruchamiamy żeby rozwiązać wątpliwości. Pracownik dzwoni na wskazany numer i co? Infolinia nic nie wie, a tu chodzi o wynagrodzenia pracowników! W dobie kryzysu gdzie powinniśmy się wszyscy spać, szczególnie pracownicy bo dzięki nim firma funkcjonuje to my pokazujemy jak bardzo mamy ich w d. Brawo – pełen profesjonalizm.”

Takie zachowanie osoby piastującej kierownicze stanowisko niewątpliwie narusza dobre obyczaje, zasady współzycia społecznego, kulturę pracy u pozwanego, stanowi niedopuszczalną krytykę (choć powódka w wyjaśnieniach informacyjnych miała diametralnie inne zdanie, wskazała, że forma i merytoryka jej korespondencji mailowej jest właściwa).

Nie można przy tym uznać, jak stwierdził Sąd Rejonowy, że skoro powódka kierowała wiadomość wyłącznie do Prezesa, a więc nie publicznie, to ma to stanowić to jakiegokolwiek usprawiedliwienie powódki. Powódka zwracała się do Prezesa Zarządu Spółki z poczty mailowej służbowej, była to kontynuacja poprzednich wiadomości dotyczących spraw służbowych i wypowiedzi powódki także dotyczą spraw służbowych. Nie ma także żadnych dowodów, bo tego powódka w żaden sposób nie wykazała, że jej relacje z Prezesem Zarządu „były trudne, dziwne i wulgarne z jego strony” (zeznanie k. 256 odwrot).

Nie można także przy ocenie tego zachowania powódki, co podkreślał zasadnie pozwany, abstrahować od ustaleń w kwestii poprzednich zachowań powódki. Sąd Rejonowy ustalił przecież, że powódka była postrzegana przez innych pracowników jako osoba dominująca, wyrażająca opinie w sposób stanowczy, ekspresyjny, pośpieszny i chaotyczny, a także jako osoba przekonana o własnej nieomyślności. I dalej: „w ocenie pracowników spółki

współpraca z powódką była uzależniona od jej chwilowych nastrojów. Pomiedzy powódką, a innymi pracownikami niejednokrotnie dochodziło do nieporozumień, sytuacji konfliktowych i wzajemnej wymiany krytycznych uwag. Przełożeni powódki kilkakrotnie przeprowadzali z powódką rozmowy dyscyplinujące, w których zwracali uwagę na konieczność powstrzymywania emocji.”

To, że powódka nie została ukarana żadną karą porządkową nie oznacza, że ww. zachowania powódki były postrzegane obojętnie, skoro przełożeni przeprowadzali z nią rozmowy dyscyplinujące. Nie można także uznać, że świadkowie byli do powódki uprzedzeni, czy nieobiektywni, skoro jednocześnie wskazywali, że powódka to osoba inteligentna, pracowita, że była zaangażowana w sprawy spółki, o wysokim poziomie merytorycznym. Powyższe nie oznacza jednak, że pracodawca miał „w nieskończoność” tolerować niezgodne z kulturą i dobrymi obyczajami zachowania powódki.

Należy w tym miejscu podkreślić, że ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy i pracownika oraz treści, celu i sposobu realizacji stosunku pracy. Jednocześnie wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, więc przyczyna dokonania wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości i może nawet być niezawiniona przez pracownika. Nadto wskazać należy, że zwyczajność rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem wyraża się w tym, że jest to instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu pracy. Pracownik powinien liczyć się więc z tym, że z powodu przyczyn leżących po jego stronie pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną przed wypowiedzeniem, z tego instrumentu skorzystać i nie muszą wystąpić żadne nadzwyczajne okoliczności. Korzystając z tej formy zakończenia umowy, podmiot zatrudniający może także kształtować skład załogi, np. zastępować pracowników niespełniających oczekiwań innymi osobami. Jest tak dlatego, że to pracodawca ponosi ryzyko prowadzenia zakładu pracy. Dodatkowo zaś od pracownika na stanowisku kierowniczym pracodawca ma prawo wymagać więcej, stawiać mu ostrzejsze wymagania. To bowiem od jego umiejętności, zdolności organizacyjnych, ale także zdolności komunikacji, kooperowania ze współpracownikami zależy powodzenie działania pracodawcy.

Reasumując, stwierdzić należy, że pracodawca był uprawniony do wypowiedzenia powódce stosunku pracy, a tym samym wyrok Sądu I instancji musiał zostać zmieniony.

Ma także rację pełnomocnik pozwanego, że w sprawie doszło do naruszenia art. 102 k.p.c. poprzez nie obciążenie powódki jakimikolwiek kosztami procesu. Owszem, powódka straciła zatrudnienie, jednak już w toku postępowania przed Sądem I instancji wskazywała, że podjęła kolejną pracę u innego pracodawcy. Wnosząc powództwo powódka powinna się liczyć z koniecznością poniesienia kosztów procesu. Nie ma przy tym racji Sąd Rejonowy, że gdyby powódka ustanowiła pełnomocnika procesowego, to koszty procesu zostałyby zniesione, w sytuacji uwzględnienia roszczenia o odszkodowanie oraz oddalenia powództwa o odprawę. W sprawie o odszkodowanie z tytułu niezasadnego wypowiedzenia umowy o pracę wynagrodzenie pełnomocnika wynosi bowiem przed Sądem I instancji 180 zł, tak jak w sprawie o przywrócenie do pracy (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie - Dz. U. z 2015 r.poz.1800 ze zm.). Natomiast wynagrodzenie w sprawie o odprawę jest uzależnione od wartości przedmiotu sporu (§ 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości).

Sąd Okręgowy uznał, że powódka powinna zostać obciążona kosztami procesu za I instancję na rzecz strony pozwanej w części, to jest w kwocie 1.530 zł. Na kwotę tę składa się pełne wynagrodzenie pełnomocnika w zakresie roszczenia o odszkodowanie oraz połowa wynagrodzenia w zakresie roszczenia o odprawę. Wskazać bowiem należy, że powódka w ostatnim okresie zatrudnienia u pozwanego miała znacznie obniżone wynagrodzenie, a nadto była przekonana o zasadności obu swoich roszczeń. Nie ma jednocześnie podstaw, by stosować w sprawie podwójną stawkę wynagrodzenia pełnomocnika. Sprawa nie była skomplikowana, nakład pracy pełnomocnika nie był na tyle wysoki, by stosować podwyższoną stawkę wynagrodzenia.

Z tych wszystkich względów, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1, 3 i 4 i oddalił powództwo co do odszkodowania, zasądając na rzecz pozwanego częściowy zwrot kosztów procesu za I instancję, a w pozostałym zakresie apelację oddalił.

O kosztach procesu za II instancję rzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. Na koszty te składa się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 120 zł (§ 10 ust. 1 pkt 1 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości) oraz opłata od apelacji, w wysokości która powinna zostać prawidłowo uiszczona. Ta kwota to 30 zł, a więc opłata podstawowa zgodnie z art. 35 ust. 1 zd. pierwsze ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (wartość przedmiotu sporu w sprawie, po jej sprecyzowaniu, nie przewyższała 50.000 zł).

Rozstrzygnięcie w punkcie 4 wyroku zapadło na podstawie art. 338 § 1 k.p.c.