

Sygn. akt IV Pa 13/22

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2022 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Górny

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie 6 września 2022 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa A. C. (1)

***przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.***

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i odszkodowanie

***na skutek apelacji pozwanego***

od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu - Sądu Pracy

z dnia 26 kwietnia 2022 roku sygn. akt IV P 4/21

1. ***Oddala apelację.***

2. ***Zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda A. C. (1) 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, z tym że kwota ta stanowi należność r.pr. M. S. za udzieloną z urzędu pomoc prawną przed sądem II instancji.***

***Sygn. akt IV Pa 13/22***

## UZASADNIENIE

Pozwem z 21 stycznia 2021 roku A. C. (1) wystąpił przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i zasądzenie odszkodowania. W piśmie procesowym z dnia 29 marca 2021 r. powód sprecyzował żądanie domagając się zasądzenia kwoty 6 000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, 30 200,00 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia na podstawie art. 94<sup>(3)</sup> § 4 k. p. i 2 800,00 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania na podstawie art. 94<sup>(3)</sup> § 4 k. p. W uzasadnieniu powództwa A. C. (1) podniósł, iż wskazując jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę nadużycie zaufania związane z określonym zachowaniem pracownika pozwana nie wskazała jakie zachowanie spowodowało to nadużycie. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie zostały wskazane w wypowiedzeniu i nie zostały przekazane powodowi przy wręczeniu wypowiedzenia podczas spotkania z prezesem spółki, który jest obywatelem Francji i nie włada językiem polskim; wszelkie informacje od prezesa zarządu tłumaczyła i przekazywała A. M.. Powód nie zaniedbywał swoich obowiązków i nie dezorganizował pracy. Powód wykonywał wszystkie polecenia wydawane przez dyrektora A. M. nawet te, które były sprzeczne z jego wykształceniem i kompetencjami oraz upokarzające. Wykonywał czynności przekraczające zakres obowiązków na stanowisku asystenta do spraw administracji i handlu. Uzasadniając żądanie zasądzenia zadośćuczynienia i odszkodowania na podstawie art. 94<sup>(3)</sup> § 4 k. p. powód stwierdził, iż w pracy był nękany, poniżany, ośmieszany i

zastraszany, jednak z uwagi na sytuację na rynku pracy wywołaną pandemią starał się utrzymać pracę wykonując nawet te czynności, które nie wchodziły w zakres jego kompetencji i te, na które nie wyrażał zgody, jak delegacje. Powód podniósł, iż po odmowie podrobienia podpisu wiceprezesa zarządu spółki (...) zaczęła stosować wobec powoda mobbing zmierzający do spowodowania odejścia powoda z pracy, przeniosła powoda z pracy w biurze na stanowisko serwisanta sprzętu do obróbki mięsa, którym handluje pozwana spółka. Stanowisko powoda objęła córka A. M.. Powód nie miał wiedzy w przedmiocie serwisowania maszyn, mimo to bez szkolenia ze strony pozwanej nauczył się serwisować sprzęt. A. M. zlecała powodowi wykonywanie czynności niezwiązanych z umówionym rodzajem pracy oraz kwalifikacjami powoda: koszenie trawy, wymianę opon w samochodach służbowych i w samochodzie prywatnym, zakup żywności dla A. M., wywożenie palet z siedziby spółki i dostarczanie drewna do prywatnego domu A. M., montaż czujnika zmierzchu w lampie ogrodowej na trawniku, prowadzenie bazy danych o odpadach, montowanie regałów, luster, wieszaków i suszarki w łazienkach, montowanie półek, kontrolowanie pracy pieca centralnego ogrzewania, sprawdzanie szamba, zakup i konserwację sprzętu komputerowego, instalację i konfigurację telefonów stacjonarnych, ekspozycję maszyn sprzedawanych przez pozwaną, serwis maszyn, kontrolowanie maszyn zastępczych wysyłanych klientom, prowadzenie kart pracy serwisantów, przygotowanie tras serwisantów, wystawianie faktur VAT, zamawianie części zamiennych do maszyn, rozładowywanie części do maszyn z samochodów ciężarowych i dostawczych. A. M. wydawała powodowi polecenia krzykiem, wypowiadała się na temat spraw prywatnych powoda wywołując u powoda płacz i obniżenie samooceny. A. M. wiedziała, że powodowi zmarł brat i niedawno urodziło się dziecko i wykorzystywała sytuację prywatną powoda szantażując zwolnieniem z pracy. Zlecała powodowi wyjazdy służbowe poza umówione miejsce pracy w W. mimo braku zgody powoda, który po 8 godzinach pracy chciał wrócić do domu i zająć się dzieckiem. A. M. wyśmiewała powoda i zlecała mu delegacje trwające po 12 godzin, z których powód wracał do domu późnym wieczorem.

Pozwana Spółka nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości. Zdaniem pozwanej, podczas wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę prezes zarządu pozwanej J. D. i A. M. przeprowadzili z powodem rozmowę i poinformowali o przyczynach rozwiązania umowy o pracę wskazując przesłanki, które wpłynęły na utratę zaufania do powoda: notoryczne niewykonywanie poleceń przełożonego, zaniedbywanie obowiązków pracowniczych, dezorganizacja pracy spółki poprzez utrudnianie czynności z zakresu administracji i serwisu, udostępnienie konkurencji w listopadzie 2020 roku danych klientów spółki, brak zaangażowania w codzienne czynności wchodzące w zakres obowiązków, niski poziom kultury osobistej prezentowany wobec klientów spółki i partnerów biznesowych i powodowanie konfliktów z innymi pracownikami, co wpłynęło na atmosferę w miejscu pracy. Pozwana podniosła, iż powód w dniu 10 września 2020 r. opuścił stanowisko pracy po wizycie u klienta w Ł.. Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę nie została podjęta incydentalnie i bez powodu, był to wielomiesięczny proces, w trakcie którego powód, mimo ostrzeżeń, nadużywał zaufania pozwanej i doprowadził do jego utraty. Pozwana zaprzeczyła jakoby w stosunku do powoda był stosowany mobbing. Powód nie był zmuszany do pracy po godzinach i do wykonywania czynności niezwiązanych ze stanowiskiem pracy za wyjątkiem okresu pandemii koronawirusa, kiedy celem uniknięcia wysłania pracowników na urlop bezpłatny, przedstawiono pracownikom, w tym powodowi, propozycję wykonywania prac poza ustalonym zakresem obowiązków. Powodowi nie polecano korzystania z maszyny, do obsługi której nie miał uprawnień i nie polecano naprawy maszyn. Powód skierowany został na trzymiesięczne szkolenie do warsztatu celem zapoznania się z produktami oferowanymi przez firmę.

Wyrokiem z 26 kwietnia 2022 r., Sąd Rejonowy w Wieluniu zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda A. C. (1) kwotę 6 000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (pkt 1), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 2), nie obciążył powoda A. C. (1) kosztami postępowania na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. (pkt 3), przyznał od Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w Wieluniu na rzecz radcy prawnego M. S. kwotę 1 800,00 zł z 23% podatkiem od towarów i usług przewidzianym w przepisach o podatku od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi A. C. (1) z urzędu (pkt 4).

Orzeczenie zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich oceną prawną:

Powód zatrudniony był w pozwanej firmie na stanowisku asystenta do spraw administracji i handlu na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 14 października do 31 grudnia 2019r., następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od 01 stycznia do 30 kwietnia 2020r. i od 01 maja 2020r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. A. C. (1) nie otrzymał zakresu obowiązków na piśmie. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej, A. M. podała czym zajmuje się firma i jakie będą obowiązki powoda i obowiązki te przedstawiała powodowi na bieżąco w trakcie zatrudnienia wydając polecenia służbowe. I tak, powód zajmował się przyjmowaniem towaru, magazynem części, zamawiał części, miał kontakt z klientami, prezentował klientom produkty sprzedawane przez firmę, był odpowiedzialny za obieg dokumentów między serwisem i biurem, nadzorował sprawny przebieg napraw serwisowych, opracowywał trasy dla serwisantów, podpisywał dokumenty transportowe, był odpowiedzialny za przyjęcie towaru, zajmował się rozładowaniem przywiezionego towaru, prowadził bazę dokumentacji odpadów, prowadził prezentację produktów u klientów, jeździł w delegacje. Powód zajął się zagospodarowaniem terenu zielonego na terenie firmy, wyraził zgodę na koszenie trawy, do czego zakupiony został sprzęt, odzież i okulary ochronne dla powoda. Wraz z innym pracownikiem zamontował półki w magazynie, sam zamontował wieszak i lustro w łazience, naprawił gniazdko elektryczne, odprowadzał samochody służbowe oraz samochód A. M. na wymianę opon. Powód nie chciał przygotowywać kawy dla klientów twierdząc, że nie jest to zajęcie dla niego.

Zdarzało się, że powód wychodził z firmy po godzinie 16, czasami po godzinie 17, ponieważ przełożona A. M. wymagała od powoda dyspozycyjności. Powód skarżył się żonie, że w pracy stawiane są wobec niego wymagania, nie daje sobie rady, nie jest chwalony i jest krytykowany. Powód przekazywał żonie, że zatrudniona w firmie córka A. M. jest wobec niego nieprzyjemna i nie szanuje go. A. M. poprosiła powoda o przywiezienie, poza godzinami pracy, gałązek brzozy dla znajomej zwracając się z tym do teściowej powoda, która jest znajomą A. M. i poleciła powoda do pracy w pozwanej firmie. Powód żalił się matce W. C. na traktowanie w firmie. Mówił, że przełożona krzyczy, nęka i ośmiesza powoda, straszy zwolnieniem, każe powodowi jeździć w delegacje i wykonywać prace niezwiązane z zatrudnieniem, jak koszenie trawników.

Powód skierowany został na trzy miesiące do pracy w serwisie, aby zapoznać się z budową i działaniem maszyn sprzedawanych przez pozwaną firmę; miało to usprawnić pracę powoda w zakresie kontaktów z klientami pytającymi i nabywającymi części zamienne do maszyn. Pod kierunkiem serwisanta J. Ł. powód miał prowadzić diagnostykę i wymieniać części w maszynach. Powód nie miał przygotowania zawodowego do takiej pracy. Relacje powoda z innymi pracownikami były dobre, powód nie był izolowany w firmie i nie izolował się od reszty załogi. A. M. kierowała do powoda uwagi na temat pracy, również krytyczne, zwracała się do powoda podniesionym głosem, nie zlecała powodowi wykonywania czynności poniżających i uwłaczających. Współpracownik powoda zauważył problemy w porozumiewaniu się powoda z przełożoną.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że 21 stycznia 2021 r. A. M., w obecności prezesa zarządu pozwanej firmy, wręczyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano nadużycie zaufania związane z określonym zachowaniem pracownika. Termin rozwiązania umowy o pracę oznaczono na dzień 28 lutego 2021 r. Powód zobowiązany został do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia i zwolniony z obowiązku świadczenia pracy po wykorzystaniu urlopu. Przed wręczeniem wypowiedzenia, pracodawca i A. M. rozmawiali z powodem o jego pracy w firmie i o oczekiwaniach pracodawcy. Po otrzymaniu wypowiedzenia powód zdenerwował się, a rozmowa o rozwiązaniu umowy o pracę miała być kontynuowana następnego dnia. Powód, z uwagi na stan psychiczny udał się do lekarza i nie przyszedł do firmy następnego dnia.

Powód w okresie zatrudnienia w pozwanej firmie i po rozwiązaniu umowy o pracę leczył się z uwagi na zaburzenia depresyjne. Nasilenie zaburzeń określono w dokumentacji medycznej jako „epizod umiarkowany”, co odpowiada znacznie nasilonym objawom typowym w przebiegu depresji. Powód wymagał leczenia. Zapisy z wizyt u lekarza psychiatry wskazują, że pierwotną przyczyną wystąpienia u powoda zaburzeń depresyjnych była śmierć brata, którą bardzo mocno przeżył. Na pierwotną przyczynę dość szybko nałożyła się sytuacja zawodowa powoda i stosunki w pracy. Powód w sposób subiektywny postrzegał swoją sytuację w pracy i w sposób jednoznaczny przekazuje

swoje osobiste odczucia dotyczące relacji w pracy. Oddziaływania, z którymi powód spotkał się w pozwanej firmie nałożyły się na depresyjne przeżywanie rzeczywistości powodując znaczną eskalację zaburzeń. Ze strony przełożonych zabrakło empatii i zrozumienia sytuacji życiowej powoda, który w pewnym momencie, z uwagi na stan psychiczny, nie mógł podolać wszystkim stawianym mu wymaganiom. Powód powinien był wówczas skorzystać ze zwolnienia lekarskiego. Nadal jednak chodził do pracy obawiając się jej utraty, co nasilało presję ze strony przełożonej. Sytuacja ta doprowadziła do narastającego pogorszenia stanu zdrowia, który można zakwalifikować jako rozstrój zdrowia oraz do powstania konfliktu powoda z pracodawcą. Sytuacja konfliktowa nasilała zaburzenia psychiczne powoda, które z kolei coraz bardziej obniżały zdolność powoda do świadczenia pracy.

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań świadków, powoda i w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. W ocenie sądu, nie zasługują na wiarygodność zeznania świadka A. D. o zastraszaniu i wyzywaniu powoda przez przełożoną w pozwanej firmie. Świadek zeznaje, jakoby przełożona miała zwracać się do powoda „zamknij mordę bo będziesz zwolniony”, po czym stwierdza, że ze strony przełożonej takiej wypowiedzi faktycznie nie było. W zeznaniach świadek nie podaje konkretnych faktów szantażowania utratą pracy i nie przytacza wypowiedzi przełożonej, natomiast dokonuje, na podstawie relacji powoda, własnej oceny sytuacji powoda w pracy. Zeznania świadka o zastraszaniu powoda w pracy pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadka A. C. (2), żony powoda, która stwierdziła, iż przełożona nie zastraszala powoda w pracy, lecz twierdziła, że nie układa im się współpraca. Zeznania świadka W. K. o wprowadzaniu przez A. M. złej atmosfery w pracy i „szcuciu” pracowników na siebie należy natomiast ocenić przez pryzmat relacji świadka z przełożoną, mając na uwadze treść wymienionych przez powoda ze świadkiem sms-ów o treści wulgarnej i obraźliwej w stosunku do A. M. (k. 137). Świadek przyznaje, iż nie słyszał, aby A. M. odzywała się do powoda obraźliwie, wulgarnie i aby mu groziła; powód nie skarżył się świadkowi, że jest nękany, mówił natomiast, że jest krytykowany. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostają zeznania świadka T. P., które obrazują sposób zachowania zarówno powoda, jak i świadka we wzajemnych relacjach służbowych; z zeznań tych wynika, że świadek i powód jako pracownicy współpracujących ze sobą firm nie doszli do porozumienia, w związku z czym T. P. w sprawach służbowych kontaktował się bezpośrednio z A. M..

Po tychże ustaleniach, sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie. Stosownie do treści art. 30§4 k. p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wypowiedzenie musi wskazywać przyczynę rozwiązania stosunku pracy w sposób jasny, zrozumiały dla pracownika i niebudzący wątpliwości oraz zgodny ze stanem faktycznym. Zdaniem sądu pierwszej instancji, podana w wypowiedzeniu z dnia 21 stycznia 2021r. przyczyna w postaci nadużycia zaufania związanego z określonym zachowaniem pracownika nie wskazuje, na czym polegało nadużycie zaufania przez powoda i jakie zachowanie powoda stanowiło przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby powodowi wskazane i wyjaśnione zostały przez pracodawcę konkretne przyczyny zwolnienia z pracy w rozmowie poprzedzającej wręczenie wypowiedzenia. Jak wynika z zeznań świadka A. M. i stron spotkanie w dniu 21 stycznia 2021 r., zorganizowane przez pracodawcę w celu wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, miało przebieg nerwowy i z uwagi na wzburzenie powoda zostało zakończone, a rozmowa o zwolnieniu powoda z pracy miała być kontynuowana następnego dnia. Odnosząc się do podniesionych w odpowiedzi na pozew zarzutów, które według pracodawcy stanowiły przyczynę wypowiedzenia w postaci: zaniedbywania obowiązków pracowniczych, niewykonywania poleceń przełożonego, dezorganizacji pracy spółki poprzez utrudnianie czynności z zakresu administracji i serwisu i braku zaangażowania w codzienne czynności wchodzące w zakres obowiązków, sąd zaznaczył, że powodowi nie wręczono pisemnego zakresu obowiązków. Pracodawca wprawdzie nie ma obowiązku sporządzenia takiego dokumentu, rezygnując jednak z wręczenia pracownikowi zakresu obowiązków na piśmie powinien w chwili zatrudnienia szczegółowo wskazać jaki jest zakres obowiązków na powierzonym stanowisku pracy i wyjaśnić jakie są oczekiwania pracodawcy w tym przedmiocie, co umożliwi pracownikowi zorganizowanie dnia pracy. Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego A. M. podczas rozmowy kwalifikacyjnej podała czym zajmuje się firma i jakie będą obowiązki powoda i obowiązki te przedstawiała na bieżąco w trakcie zatrudnienia wydając polecenia służbowe. Powód nie znał jednak zakresu wszystkich swoich obowiązków, których wypełnienia oczekiwała przełożona, co miało wpływ na sposób wykonywania pracy. Według twierdzeń świadka

A. M. powodowi postawiono w firmie „wysoką poprzeczkę”, a oczekiwania pracodawcy w stosunku do powoda były duże z uwagi na plany związane z objęciem przez powoda w przyszłości stanowiska kierowniczego. Problemy w komunikacji między powodem i przełożoną wynikały z braku sprecyzowania zakresu obowiązków związanych ze stanowiskiem powoda. Wskazane w odpowiedzi na pozew zarzuty pracodawcy o zaniechaniu przez powoda obowiązków, braku zaangażowania i pogarszającej się organizacji pracy są nieuzasadnione i pozostają w sprzeczności z faktem, iż z powodem zawierano kolejne umowy o pracę na okres próbny, na czas określony i ostatecznie na czas nieokreślony. Z zeznań świadka A. M. wynika, iż pracodawca zamierzał zatrudnić powoda na stanowisku kierowniczym; zgodnie z zeznaniami prezesa zarządu powód docelowo miał zajmować się administrowaniem firmy tak, aby A. M. mogła zająć się wyłącznie handlem. Pracodawca przewidział dla powoda szeroki zakres obowiązków, których jednak nie sprecyzował przy zawieraniu kolejnych umów o pracę, co uniemożliwiało powodowi sprostanie oczekiwaniom przełożonej i pracodawcy i wpływało na powstanie nieporozumień w relacjach służbowych z przełożoną i innymi pracownikami. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powód wykonywał różnego rodzaju obowiązki, wypełniał polecenia służbowe przełożonej i nie zaniechywał pracy. Zeznania świadków - współpracowników powoda nie potwierdzają zarzutu pracodawcy o konfliktach powoda z innymi pracownikami i złym wpływie powoda na atmosferę w firmie. Mając na uwadze powyższe okoliczności - brak wskazania w wypowiedzeniu konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę i nieuzasadnione zarzuty wobec powoda, podniesione dopiero w toku niniejszego postępowania, Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k. p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Granice wysokości odszkodowania określa przepis art. 47<sup>(1)</sup> k. p., zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k. p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia umowy o pracę powoda na podstawie art. 36 § 1 pkt 2 k. p. wynosił jeden miesiąc; wynagrodzenie powoda, zgodnie z umową o pracę, wynosiło 3 280,53 zł miesięcznie. Z uwagi na dotkliwość związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę skutków w sferze zdrowia psychicznego powoda i wpływ utraty pracy na sytuację finansową powoda, na utrzymaniu którego pozostawiała studiująca żona i dziecko, uzasadnione jest zasądzenie odszkodowania w żądanej wysokości wyższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i nieprzekraczającej kwoty wynagrodzenia za okres trzech miesięcy.

W ocenie Sądu Rejonowego, na uwzględnienie nie zasługuje żądanie zasądzenia zadośćuczynienia i odszkodowania z tytułu doznania mobbingu na podstawie art. 94<sup>(3)</sup>§3 i § 4 k.p. Definicję mobbingu zawiera przepis art. 94<sup>(3)</sup>§2 k. p., który stanowi, iż mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby przełożona A. M. stosowała wobec powoda mobbing. Dochodziło do nieporozumień w relacjach między powodem i przełożoną, w szczególności na tle braku sprecyzowania zakresu obowiązków powoda, jednak zachowanie A. M. w stosunku do powoda nie nosiło znamion mobbingu. Powód, jak wynika z opinii biegłego lekarza psychiatry, w sposób subiektywny postrzegał swoją sytuację w pracy. U powoda wystąpiły zaburzenia depresyjne, których pierwotną przyczyną była śmierć brata. Sytuacja w pracy nałożyła się na depresyjne przeżywanie przez powoda rzeczywistości powodując znaczną eskalację zaburzeń. Jak podniósł biegły lekarz psychiatra w opinii, ze strony przełożonych zabrakło empatii i zrozumienia sytuacji życiowej powoda. Z kolei powód nie skorzystał, mimo swojego stanu zdrowia, ze zwolnienia lekarskiego. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza jednak, aby powód w pracy był nękany, zastraszany, poniżany, ośmieszany czy izolowany. Pracodawca stawiał powodowi wysokie wymagania, co nie nosiło znamion mobbingu, ale wynikało z planów powierzenia powodowi w przyszłości kierowniczego stanowiska. Nie można uznać za zachowanie noszące znamiona mobbingu wydawania przez przełożoną polecenia koszenia trawy, na które powód wyraził zgodę, czy nadzorowania pracy pieca CO lub zakupu kawy do firmy. Nie stanowiły również mobbingu zleczone powodowi czynności odprowadzenia samochodu do warsztatu na wymianę

opon, czy prośba prełożonej - zdecydowanie o charakterze prywatnym - przywiezienia gałązek brzożowych. Zeznania świadków nie potwierdzają, aby A. M. odnosiła się do powoda w sposób wulgarny i obraźliwy albo by ośmieszała powoda. Dlatego sąd oddalił powództwo o zadośćuczynienie i odszkodowanie jako nieuzasadnione.

Sąd pierwszej instancji nie obciążył powoda kosztami postępowania na rzecz pozwanej, mimo uwzględnienia powództwa jedynie w części, mając na uwadze treść przepisu art. 102 k.p.c. i charakter dochodzonych przez powoda roszczeń odszkodowawczych wynikających ze stosunku pracy. Sąd przyznał koszty nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu przez radcę prawnego M. S. w wysokości przewidzianej w § 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 5 rozporządzenia z dnia 03 października 2016 r. Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 68).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu złożyła pozwana Spółka, zaskarżając orzeczenie w części, w zakresie pkt 1 i 3. Wyrokowi zarzuciła:

**1.** Naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy tj. art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, poprzez błędne i wykraczające poza ustawowo przyznaną kompetencję swobodnej oceny dowodów:

**a)** z zeznań świadka A. M. oraz z przesłuchania strony reprezentowanej przez Prezesa Zarządu - J. D. - i w efekcie błędne uznanie, że wskazane w odpowiedzi na pozew zarzuty dot. zaniebdywania przez powoda obowiązków, braku zaangażowania i pogarszającej się organizacji pracy są nieuzasadnione i pozostają w sprzeczności z faktem, że z powodem zawierano kolejne umowy o pracę, podczas gdy zarówno świadek, jak i strona, dostarczyli w treści zeznań i przesłuchania szeregu dowodów na te okoliczności, w szczególności podkreślając zmianę podejścia powoda do obowiązków zawodowych po zawarciu z nim umowy o pracę na czas nieokreślony oraz wskazali, że zwracali powodowi uwagę na sposób, w jaki wykonywał (bądź nie wykonywał) obowiązki służbowe już w trakcie zatrudnienia;

**b)** z zeznań świadka T. P. i w efekcie błędne uznanie, że dowód ten pozostał bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy świadek w swoich zeznaniach dostarczył bezpośrednich dowodów na zaniebdywanie przez powoda obowiązków służbowych, jego niską kulturę osobistą, jak również wskazał, że skontaktował się z prełożoną powoda, złożył na niego skargę oraz wyraził oczekiwanie, by w przyszłych kontaktach handlowych z pozwaną nie była ona reprezentowana przez powoda;

**c)** z dokumentów prywatnych: pisemnego upomnienia powoda z dnia 17 września 2020 r. (oryginał w aktach osobowych powoda, kopia przy odpowiedzi na pozew), polecenia służbowego z dnia 17 listopada 2020 r. (odpis wierzitelnego tłumaczenia przy odpowiedzi na pozew), polecenia służbowego z dnia 23 grudnia 2020 r. (odpis wierzitelnego tłumaczenia przy odpowiedzi na pozew) poprzez pominięcie tych dowodów w ustalaniu stanu faktycznego - pomimo ich zaliczenia w poczet materiału dowodowego - podczas gdy dowody te wprost wskazują na postępujące na przestrzeni czasu zaniebdanie w wykonywaniu obowiązków służbowych ze strony Powoda, które w efekcie doprowadziły do utraty zaufania pracodawcy;

**d)** z zeznań świadka A. M. oraz z przesłuchania strony reprezentowanej przez Prezesa Zarządu - J. D. - i w efekcie błędne uznanie, że powodowi w trakcie rozmowy przeprowadzonej przy wręczeniu wypowiedzenia nie zostały wskazane konkretne przyczyny zwolnienia z pracy, podczas gdy podanie tych przyczyn było jedynym celem przeprowadzenia tej rozmowy, na co wskazywała zarówno świadek, jak i przesłuchiwany w charakterze strony J. D..

**2.** Sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a będące konsekwencją m. in. powyższych naruszeń przepisów prawa procesowego poprzez:

**a)** błędne ustalenie, że powód wypełniał polecenia służbowe prełożonej i nie zaniebdywał pracy, podczas gdy prawidłowo, tj. w oparciu o wszechstronnie i w całości oceniony materiał dowodowy, ustalonego stanu faktycznego

wynika, że powód dopuszczał się w okresie zatrudnienia na czas nieokreślony dyskwalifikujących go w rozumieniu kryteriów przydatności zawodowej zaniedbań;

**b)** błędne ustalenie że w trakcie rozmowy przeprowadzonej przy wręczeniu wypowiedzenia nie zostały wskazane konkretne przyczyny zwolnienia z pracy, a uwagi co do sposobu jego pracy zostały podniesione dopiero w toku postępowania, podczas gdy podanie tych przyczyn było jedynym celem przeprowadzenia tej rozmowy, na co wskazywała zarówno świadek, jak i przesłuchiwany w charakterze strony J. D., a nadto, powód był upominany co do swojej postawy jeszcze w toku zatrudnienia.

**3.** Naruszenie prawa materialnego poprzez jego błędną wykładnię, a to konkretnie:

**a)** art. 45 § 1 k. p. w zw. z art. 30 § 4 k. p., poprzez błędne uznanie, do wypowiedzenia zawartej z powodem umowy o pracę doszło w sposób niezgodny z prawem, podczas gdy pracodawca nie tylko miał ku temu fatyczne podstawy, ale i rozwiązał umowę w sposób prawidłowy;

**b)** art. 102 k.p.c., poprzez odstąpienie od obciążania powoda na rzecz pozwanej kosztami postępowania, choć ten „wygrał” sprawę w zaledwie ok. 15%, ulegając pozwanej co do ok. 85% swoich roszczeń - z uwagi na charakter dochodzonych roszczeń wynikających ze stosunku pracy, podczas gdy w sprawie nie ujawniono okoliczności stanowiących szczególnie uzasadniony wypadek, w obliczu którego Sąd mógł nie obciążać powoda kosztami w ogóle;

**b)** art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz art. 100 k.p.c. poprzez ich nieprawidłowe niezastosowanie w wyrokowaniu w sytuacji, gdy powód „wygrał” sprawę w zaledwie ok. 15%, ulegając pozwanej co do ok. 85% swoich roszczeń, przez co pozwana poniosła w całości koszty swojej uzasadnionej obrony.

Wobec ww. zarzutów, apelująca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości. Zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za postępowanie przed Sądem I instancji oraz Sądem II instancji według załączonych, zaktualizowanych spisów kosztów. Ewentualnie, zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 3 i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej proporcjonalnych do stopnia rozstrzygnięcia kosztów postępowania poniesionych przed Sądem I instancji - zgodnie ze zaktualizowanym spisem kosztów, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za postępowanie przed Sądem Odwoławczym według załączonego spisów kosztów.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że uwzględniając powództwo w części dotyczącej żądanego odszkodowania za nieuzasadnione i naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę Sąd Rejonowy wyprowadził dwa wnioski: zarzuty stawiane powodowi przez pozwaną były nieuzasadnione i zostały podniesione dopiero w toku zainicjowanego postępowania; pracodawca nie wskazał w wypowiedzeniu konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, z czym pozwana się nie zgadza. W pierwszej kolejności zaprzeczyła, jakoby zarzuty stawiane powodowi przez pozwaną były niezasadne i podniesione zostały dopiero w toku postępowania. Pozwana zaoferowała Sądowi Rejonowemu szereg dowodów, tak o charakterze osobowym, jak i rzeczowym - pochodzących przy tym dodatkowo z różnych okresów. Kategorycznie sprzeciwić się należy wnioskowi Sądu, że zarzuty te pozostają w sprzeczności z faktem, że z powodem zawierano kolejne umowy o pracę - jak zeznawała bowiem świadek A. M., współpraca z powodem układała się początkowo dobrze, przez co kierownictwo pozwanej wiązało z nim duże nadzieje na przyszłość. Sytuacja uległa natomiast znacznemu pogorszeniu, gdy z powodem zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony (dowód: zeznania A. M. na rozprawie w dn. 26 marca 2021 r., czas: 00:36:37-00:40:18). Niestety, nieobce rzeczywistości rynku pracy są sytuacje, kiedy motywacja pracownika spada po zajęciu „bezpiecznej” pozycji, polegającej na nawiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony - i materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie wskazuje na to, że było tak właśnie w tym przypadku. W interesie pracodawcy leży jednak zatrudnianie efektywnego pracownika przez cały okres zatrudnienia, a nie jedynie do momentu, kiedy rozwiązanie z nim stosunku pracy będzie wymagało spełnienia się innych kryteriów prawnych. W tym miejscu przywołać należy fakt odesłania powoda na szkolenie na serwis latem 2020 roku (a więc już po nawiązaniu stosunku pracy na czas nieokreślony), którego przecież nie kwestionuje ani sam powód ani przesłuchany w sprawie J. Ł.. Jakże byłoby uzasadnienie takiego ruchu ze strony pracodawcy, który odsyła pracownika biurowego na szkolenie w innej sekcji zakładu pracy, jeżeli nie nagle ujawnione braki bądź zmiana

podejścia do obowiązków służbowych? Logicznym jest, że gdyby Powód dalszego przeszkolenia nie wymagał, nie zostały oddelegowany na serwis w ogóle - zaś gdyby przejawiał taką potrzebę wcześniej, to zostałby albo przeszkolony przed zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony albo wręcz zakończono by z nim współpracę wraz z upłynięciem okresu, na który umowa została zawarta (przypomnieć należy że ostatnia umowa na czas określony dobiegała końca 30 kwietnia 2020r., zatem zaledwie półtora miesiąca przez oddelegowaniem na szkolenie w firmowym serwisie). W toku zatrudnienia powód dopuszczał się zarówno „zwykłych” zaniedbań w postaci niewykonywania bądź nienależytego wykonywania poleconych mu zadań, jak i ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych, jak choćby ujawnienie konkurencyjnej firmie kontrahentów pozwanej czy samowolne oddalenie się ze stanowiska pracy. Szczegółowo zeznała o tym jego bezpośrednia przełożona, A. M. na rozprawie w dn. 26 marca 2021 r, czas: 00:24:46-01:13:19, w szczególności fragmenty: 00:51:42, 00:56:00, 01:09:58). Przedstawiony stan rzeczy znajduje potwierdzenie zarówno w zeznaniach Prezesa Zarządu Pozwanej, jak i materiale rzeczowym (polecenia służbowego z dnia 17 listopada 2020 r, odpis wierzytelnego tłumaczenia przy odpowiedzi na pozew oraz polecenia służbowego z dnia 23 grudnia 2020 r., odpis wierzytelnego tłumaczenia przy odpowiedzi na pozew). Pozwana za pośrednictwem osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych wielokrotnie zwracała Powodowi uwagę na niedoskonałości - bądź wręcz jawne nieprawidłowości - w jego pracy, co zresztą dostrzegł i sam powód, lecz poczytał jako przejaw mobbingu, co znalazło zresztą odzwierciedlenie w oskarżeniu zawartym w treści pozwu. Powód pomimo wielu próśb i rozmów na przestrzeni kilku miesięcy przestał być przez swój stosunek do obowiązków cennym członkiem zespołu, a stał się newralgicznym ogniwem, którego pracę musiała nadzorować (a często i wykonywać) inna osoba - z uszczerbkiem dla swoich własnych obowiązków. W tym stanie rzeczy, wobec braku gotowości poprawy ze strony Powoda, dalsza współpraca musiała zostać uznana za niemożliwą. Nie sposób stwierdzić, dlaczego Sąd Rejonowy odmówił wiary - przynajmniej w części - zeznaniom A. M. oraz J. D., ani dlaczego w toku wyrokowania pominął (choć przeprowadził z nich dowód) dowody z dokumentów - pisemnego upomnienia oraz dwóch poleceń, z których wynika, że zarząd Pozwanej miał uwagi do pracy Powoda na przestrzeni kilku miesięcy, lecz stwierdzić należy, że doszło do tego w sprzeczności z art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli bowiem Sąd Rejonowy bez słowa wyjaśnienia pominął okoliczności, które płyną wprost z tych dowodów (czy to osobowych, czy z dokumentów), i nie wspomina o nich w uzasadnieniu wyroku, uznać należy, że doszło do przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów - albo poprzez odstąpienie od wszechstronnej oceny materiału dowodowego albo dowolne odmówienie mu wiarygodności.

Apelująca wskazała również, że wręczony powodowi dokument wypowiedzenia zawartej umowy o pracę ma w istocie charakter lakoniczny i jedynie skrótowo wskazuje powód rozwiązania nawiązanego stosunku pracy. Nie wymaga przy tym jednak przypomnienia, że żaden przepis kodeksu pracy, ani innego aktu prawa powszechnie obowiązującego, nie nakłada *expressis verbis* na pracodawcę podania szczegółowych przyczyn rozwiązania stosunku pracy na piśmie. Zwrócił uwagę na to Sąd Najwyższy m. in. w wyroku z dnia 24 stycznia 2019 r. (sygn. akt I PK 7/18), podkreślając, że nawet nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 KP, jeżeli w okolicznościach danej sprawy dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny następuje z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób. Jak uzasadnił Sąd Najwyższy, „Pracodawco może przedstawić pracownikowi kryteria doboru do zwolnienia (poinformować pracownika o tym, jakie kryteria będą lub zostały zastosowane) w dowolny sposób, ważne jest tylko, aby informacje te dotarły do pracownika i pracownik mógł się z nimi zapoznać” To mając na uwadze, stwierdzić należy, że sam fakt, że w dokumencie nie wskazano precyzyjnie powodów rozwiązania stosunku pracy, bynajmniej nie oznacza, że doszło do niego w sposób niezgodny z prawem. Warunkiem przyjęcia, że do wypowiedzenia umowy doszło w sposób prawidłowy, jest spełnienie się dwóch warunków: merytorycznej zasadności wypowiedzenia oraz uzasadnienia takiego działania pracodawcy w inny, zrozumiały dla pracownika sposób. Zdaniem apelującej, ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że pozwana podjęła prawidłowe i uzasadnione działania nakierowane wyłącznie na uzasadnienie swojego stanowiska i wytłumaczenie powodowi przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, w dniu 21 stycznia 2021 r. Powód został zaproszony na spotkanie, na którym nie tylko wręczono mu dokument-oświadczenie woli o wypowiedzeniu stosunku pracy, ale i podjęto z nim rozmowę, polegającą na wyjaśnieniu przyczyn takiego stanu rzeczy (dowód: zeznania A. M. na rozprawie w dn. 26 marca 2021 r., czas: 00:56:00-01:04:01 - por. protokół posiedzenia; zeznania J. D. składane w charakterze strony na rozprawie w dn. 2 grudnia 2021 r., czas: 03:34:20-03:44:07). Świadek M. zeznała: „ W styczniu wręczyliśmy powodowi wypowiedzenie umowy o pracę i



wytłumaczyliście dlaczego. Byłam przy wręczeniu wypowiedzenia z prezesem. (...) Prezes mówił do powoda, ja tłumaczyłam. Prezes mówił, że wpływają różne uwagi, że sam widzi jak się powód zachowuje, że jest zła komunikacja między pracownikami firmy, że zaniedbuje swoje obowiązki utrudniając pracę wszystkim i postanowił rozwiązać z nim umowę. Rozmawialiśmy spokojnie, mówiliśmy, że nie mamy do niego osobistych uwag, tylko chodzi o zaniedbanie obowiązków pracowniczych. (...)" Prezes Zarządu Pozwanej stwierdził z kolei, że „(...) poprosiliśmy p. C. do biura, to było mniej więcej przed 16.00, byliśmy we trójkę pan C., ja i pani M.. Zapowiedzieliśmy mu, że praca, którą wykonuje w naszej firmie nie spełnia naszych oczekiwań. Podaliśmy mu kilka przykładów tego, co nie było prawidłowo wykonywane i co odbywało się na przestrzeni kilku ostatnich miesięcy. Pod koniec rozmowy poinformowaliśmy, że będziemy musieli zakończyć współpracę. (...)". W literaturze wskazuje się, że „Zgodnie z zaprezentowanym tam [w wyroku SN z dn. 11.01.2011 r, I PK 152/10 - przyp. autora apelacji] zapatrywaniem wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony przez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Znajduje to swoje potwierdzenie również w innych rozstrzygnięciach Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z 14.09.1998 r., I PKN 315/98, przyjęto, że konkretność przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę". W ocenie apelującej, powód miał świadomość uwag, jakie kierowało wobec niego kierownictwo pozwanej, a także był przecież świadomy otrzymanego upomnienia zaledwie kilka miesięcy wcześniej. To sprawia, że kontekst wypowiedzenia stosunku pracy był mu doskonale znany, nawet jeżeli rozmowa, w trakcie której tłumaczono mu powody zakończenia współpracy, została przerwana - o czym szerzej poniżej. Jak prawidłowo ustalił Sąd, rozmowa miała od pewnego momentu gwałtowny charakter spowodowany emocjonalnym zachowaniem się powoda, który uniósł się gniewem i opuścił siedzibę firmy - przy czym strony zdążyły ustalić, że dyskusja będzie kontynuowana następnego dnia. Powód nie pojawił się jednak następnego dnia w miejscu pracy (udał się na zwolnienie lekarskie) ani też nie powrócił do rozmowy jakimkolwiek późniejszym momencie, wybierając od razu drogę sądową. Pozwana nie jest w stanie zmusić powoda do wysłuchania uzasadnienia swojego stanowiska, może jedynie dać mu szansę go wysłuchać i odpowiedzieć na jego wątpliwości - i taką szansę powód bez wątplenia otrzymał. Nie sposób uznać, jak uczynił to Sąd Rejonowy, że ze zgromadzonego materiału nie wynika, jakoby w trakcie wspomnianej rozmowy powodowi wskazano przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Sam fakt przeprowadzenia takiej rozmowy nie jest przez Sąd kwestionowany (s. 6 uzasadnienia Wyroku) - lecz zdaniem Sądu (wbrew zeznaniom świadka oraz strony) miało ono na celu „wręczenie powodowi wypowiedzenia o pracę". Przyjęcie, jak zdaje się czynić to Sąd Rejonowy, że bezpośredni przełożony pracownika oraz Prezes Zarządu spółki będącej pracodawcą powoda zaangażowali się wspólnie jedynie do czynności wręczenia wypowiedzenia nie tylko stoi w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym, ale i jawi się jako jaskrawo niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego i sprawia wrażenie scenariusza całkowicie nielogicznego. Sąd Rejonowy nie zaoferował przy tym żadnego, a tym bardziej nie przekonującego wyjaśnienia, dlaczego nie uznał przedstawionej w zeznaniach przez A. M. i J. D. wersji przebiegu tego spotkania, w szczególności podejmowanych w jego trakcie tematów. Pomijając większą część zeznań świadków, Sąd uznał jedynie, że spotkanie miało charakter nerwowy i zostało zakończone, co jedynie połowicznie zgodne jest z prawdą, gdyż nerwowy charakter miało dopiero od pewnego momentu, a zostało zakończone jednostronnie przez Powoda. Nadto, co wskazano już wcześniej, powód nie powrócił już do rozmów, przez co uznać należałoby, że w istocie albo nie był zainteresowany poznaniem przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy, albo znał je doskonale. Pozwana nie może jednak odpowiadać za to, że A. C. (1) nie zechciał wysłuchać jej racji - to powód zrezygnował ze swojego prawa w zakresie poznania przyczyn zakończenia współpracy zatem nie sposób obciążać tym faktem samej pozwanej. Analogicznie, pozwana nie odpowiadałaby przecież za to, że powód intencjonalnie nie zapoznał się ze szczegółowymi przyczynami zakończenia stosunku pracy na piśmie (tj. gdyby otrzymał ją, odstąpił od jego przeczytania) - dlaczego więc uznać, że wybrana forma wyjaśnienia przyczyn zakończenia współpracy była nieprawidłowa? Kodeks pracy nie faworyzuje, ani nie deprecjonuje poszczególnych sposobów przedstawienia stanowiska przez pracodawcę - istotnym jest, żeby pracownik miał możliwość się z nim zapoznać. Jeżeli z tego rezygnuje, uznać to należy za jego osobisty wybór, którego konsekwencje są poza odpowiedzialnością pracodawcy. Z uwagi zatem na powyższe, Pozwana podnosi zarzut błędnej wykładni art. 45 § 1 k. p. w zw. z art. 30 § 4 k. p., gdyż mając

na uwadze przedstawioną wyżej argumentację, szczególnie w świetle zaprezentowanego orzecznictwa i stanowiska doktryny, nie sposób uznać, by działanie Pozwanej było błędne.

Zdaniem apelującej, nie sposób się zgodzić z dokonaną przez Sąd Rejonowy oceną przydatności dowodu z zeznań T. P. - przeprowadzonego na okoliczność „utrudnionej współpracy bezpośredniej z powodem oraz negatywnego wizerunku pozwanej kreowanego przez powoda na zewnątrz spółki” - a zatem kwestii kluczowych dla oceny przydatności na stanowisku asystenta do spraw administracji i handlu. Świadek ten wskazał wprost, cyt. „(...) miałem kontakt z panem A. C.. Już w pierwszej rozmowie dał się poznać z najgorszej chyba strony (...) byłem wielce zdziwiony że dzwoni do mnie ktoś, kto pierwszy raz ma ze mną kontakt i od razu aroganckim tonem (...) Po przeprowadzeniu tej rozmowy zadzwoniłem do Pani A.M.(...) Po krótkiej rozmowie i wyjaśnieniu sytuacji poprosiłem aby jednak pan A. nie kontaktował się ze mną w sprawach służbowych, bądź jeżeli będzie taka konieczność, aby zachowana została minimalna kultura dialogu i poszanowania drugiej strony (...) nasza współpraca nie trwała długo, ponieważ zwróciłem się do firmy (...) o możliwość zrezygnowania z kontaktów z powodem i utrzymania w dalszym ciągu bezpośredniego kontaktu z Panią A. M. (...) mój bezpośredni kontakt z powodem miał miejsce zaledwie w dwóch przypadkach i jak wspomniałem daleki był on do nazwania go zaledwie poprawnym (...) Powód w kontaktach handlowych w ukazuwał się arogancją oraz brakiem kultury zawodowej”. Sąd uznał że pozostają one bez znaczenia, gdyż świadek i Powód „jako pracownicy współpracujących ze sobą firm nie doszli do porozumienia, w związku z czym T. P. w sprawach służbowych kontaktował się bezpośrednio z A. M.”. W ocenie pozwanej, w świetle treści powyższych zeznań, stwierdzenie że świadek i Powód „nie doszli do porozumienia”, określić należy jako przynajmniej niedopowiedzenie, gdyż zeznania te wskazują zarówno przyczyny tego „nieporozumienia”, jak i pozwalają ocenić ich naturę, a tym samym - dojść do odmiennych wniosków co do kwestii przydatności zeznań dla sprawy. Jeżeli bowiem do zadań Powoda należały m. in. kontakty z kontrahentami Pozwanej, zaś pracownik takiego kontrahenta żąda, by Powód z uwagi na zaprezentowane braki w kulturze osobistej, był odsunięty od bezpośredniego kontaktu (a jego zadania w tym zakresie zostały powierzone innej osobie), to zdaniem Pozwanej wprost świadczy to o nieprzydatności Powoda do pracy na danym stanowisku i niewłaściwym podejściu do obowiązków służbowych - a więc o kwestiach, które zaważyły na rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Sąd Rejonowy dokonał również błędnej wykładni przepisu art. 102 k.p.c. i niezasadnie odstąpił od obciążenia powoda na rzecz pozwanej kosztami postępowania, czym naruszył też przepis art. 100 k.p.c. Przypomnieć należy, że powód dochodził w procesie zapłaty w łącznej kwocie 39.000 zł, zaś jego żądanie uznane zostało za zasadne zaledwie w ok. 15% - zatem uległ Pozwanej w znacznej mierze (tj. w ok. 85%). Pomimo tego, Sąd Rejonowy odstąpił od obciążenia go - choćby proporcjonalnie - kosztami na rzecz Pozwanej, która musiała ponieść uzasadnione nakłady celem obrony swojego interesu. Wprowadzający do postępowania cywilnego tzw. zasadę słuszości przepis art. 102 k.p.c. stanowi wyjątek od zasad generalnych regulujących podział kosztów procesu. Zważywszy należy, że w ramach tego wyjątku, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami - a więc także w ramach tego wyjątku od reguły występuje gradacja możliwych rozwiązań. W realiach niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy nie tylko sięgnął po najdalej idące rozwiązanie i w całości odstąpił od obciążenia Powoda kosztami procesu na rzecz Pozwanej, ale i w zasadzie odstąpił od uzasadnienia takiego działania, motywując je „treścią art. 102 k.p.c. i charakterem dochodzonych przez powoda roszczeń odszkodowawczych ze stosunku pracy” - a zatem w sposób w najmniejszej choćby mierze niezindywidualizowany. Podążając dosłownie za zaprezentowanym przez Sąd tokiem rozumowania, każdorazowo w sprawach o roszczenia odszkodowawcze ze stosunku pracy, powód nie powinien być obciążony kosztami względem strony przeciwnej, choćby nawet przegrał proces w całości - a zatem wyjątek na skutek wykładni stałby się, wbrew swojej literalnej treści, regułą. W ocenie Pozwanej wskazuje to na jednoznacznie nieprawidłowe zastosowanie przez Sąd Rejonowy przepisu art. 102 k.p.c. Wcześniej w treści uzasadnienia Sąd podkreślił sytuację materialną Powoda, lecz umknęło uwadze Sądu, że ta uległa w czasie postępowania zmianie i zarówno On sam, jak i jego małżonka są aktualnie osobami aktywnymi zawodowo. W motywach ustnych z kolei Sąd podkreślił „subiektywne przekonanie Powoda o swojej racji”, czego zwyczajnie nie da się pogodzić z realiami niniejszej sprawy bez poszkodowania wygrywającej strony Pozwanej. Oczywiście jest, że każdorazowo strona inicjująca proces jest przekonana - przede wszystkim przecież subiektywnie - o swojej racji. Gdyby było inaczej, nie inicjowałaby samego postępowania, gdyż każdy rozsądny obywatel ma świadomość tego, że porażka w procesie wiąże się z ryzykiem poniesienia jego kosztów. Nie oznacza to natomiast, że w takiej sytuacji powinna ona korzystać z dobrodziejstwa nieobciążenia kosztami względem drugiej strony w razie

przegrania procesu. Pogląd prezentowany w tym zakresie przez Pozwaną nie jawi się jako odosobniony: przytoczyć można szereg judykatów sądów powszechnych, które podkreślają, jak dalece wyjątkowa musi być sytuacja strony, by nie obciążać jej kosztami przegranego procesu (por. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 20.04.2016 r, I ACa 1143/15, LEX nr 2044369: „Samo subiektywne przekonanie strony o zasadności żądania nie może w okolicznościach tej konkretnej sprawy usprawiedliwiać sięgnięcia do instytucji uregulowanej w art. 102 k.p.c. Słusznie argumentuje żalący Skarb Państwa - Starosta (...), że przy takim założeniu stosowanie tej wyjątkowej regulacji stałoby się, wbrew intencjom ustawodawcy, regułą, a nie wyjątkiem. Założyć bowiem można, że każdy inicjujący postępowanie sądowe jest subiektywnie przekonany o zasadności swoich twierdzeń” czy też wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 11.10.2016 r, I ACa 46/16, LEX nr 2149541: „Art. 102 k.p.c. zezwala na nieobciążanie strony przegrywającej kosztami tylko w wypadkach szczególnie uzasadnionych, co wskazuje na wyjątkowość zastosowania tej normy. Strona, która przez wytoczenie bezzasadnego powództwa generuje u przeciwnika powstanie kosztów, winna - co do zasady - koszty te mu zwrócić na podstawie art. 98 §1 i §5 k.p.c.

Powód żądał oddalenia apelacji i zasądzenia kosztów procesu za drugą instancję. Podkreślił, że podniesione przez pozwaną w apelacji zarzuty nie są trafne, a rzekome naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego i materialnego w rzeczywistości nie miały miejsca. Strona pozwana zarzuca wyrokowi Sądu I instancji naruszenie przepisów postępowania które miały wpływ na treść wyroku, w szczególności przepisu art. 233 § 1 k.p.c. polegające na wadliwej ocenie materiału dowodowego prowadzącej w konsekwencji do nieprawidłowych wniosków. Uzasadniając powyższy zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. pozwana w istocie polemizuje z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji co do faktów oraz z prawidłową oceną tych faktów. Pozwana zarzuca, że Sąd wadliwie ocenił dowód z zeznań świadka A. M. i dowód z przesłuchania strony pozwanej reprezentowanej przez prezesa zarządu J. D. skoro uznał, że wskazane w odpowiedzi na pozew zarzuty dotyczące zaniedbywania przez powoda obowiązków, braku zaangażowania i pogarszającej się organizacji pracy są nieuzasadnione i pozostają w sprzeczności z faktem, że z powodem zawierano kolejne umowy o pracę. W ocenie powoda, ww. zarzut pozwanej jest chybiony, bowiem Sąd ocenił zeznania świadka A. M. i dowód z przesłuchania prezesa pozwanej spółki w świetle całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Zeznania pozostałych świadków, w szczególności byłych i obecnych pracowników pozwanej spółki, potwierdziły, że zarzuty pozwanej wobec powoda, mające rzekomo uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę złożone podczas rozmowy w dniu 21 stycznia 2021 r., nie polegały na prawdzie. Nawet zatem gdyby przyjąć, jak twierdzi pozwana, że wskazano powodowi na spotkaniu w dniu 21 stycznia 2021 roku przyczyny wypowiedzenia, to należy przyjąć, w ślad za Sądem, że przyczyny te były nieuzasadnione i z tej przyczyny zasadnym było zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art.45 § 1 k. p. Jak bowiem powyżej podniesiono zeznania pozostałych pracowników pozwanej spółki nie potwierdziły zasadności zarzutów stawianych powodowi. Sąd słusznie zauważył, że zarzuty wobec powoda, sformułowane tak naprawdę dopiero w odpowiedzi na pozew, stoją w sprzeczności z faktem, iż pozwana najpierw przedłużała stosunek pracy z powodem na czas określony, aby następnie zawrzeć z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony. Skoro pozwana była niezadowolona z wykonywania obowiązków przez powoda to rodzi się pytanie w jakim celu przedłużała stosunek pracy z powodem. Jak zeznała świadek A. M. na rozprawie w dniu 26 marca 2021 roku: "Powód był odpowiedzialny za wykonywanie miesięcznych zestawień, bo wysyłaliśmy miesięczny raport do centrali we Francji. Od marca 2020 r. miał powierzone to zadanie, raporty nie były uzupełniane systematycznie. Uzupełniałam sama te raporty." Z powyższego zeznania A. M. wynika, że już od marca 2020 roku była niezadowolona z pracy powoda, a tymczasem pozwana spółka zawarła z powodem kolejną umowę o pracę w dniu 01 maja 2020 roku, tym razem na czas nieokreślony. Świadek A. M. zeznała, że nigdy nie wydawała powodowi polecenia rozładowywania dostawy towarów z ciężarówek za pomocą wózka widłowego. Twierdziła, że sama to wykonywała. Tymczasem przesłuchiwany w charakterze strony prezes zarządu potwierdził, że miały miejsce takie sytuacje. Państwowa Inspekcja Pracy w protokole pokontrolnym z dnia 08 lipca 2021 roku (złożono do akt sprawy) potwierdziła, że żaden z pracowników nie posiadał uprawnień do obsługi wózka. Sprzeczność w zeznaniach świadka A. M., która w rzeczywistości zarządzała pozwaną spółką, z zeznaniami prezesa zarządu budzi wątpliwości co do wiarygodności zeznań świadka oraz prezesa zarządu. Nadto Państwowa Inspekcja Pracy w protokole pokontrolnym ustaliła, że powód oświadczeniem z dnia 02 stycznia 2020 roku w sprawie korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem oświadczył, iż będąc opiekunem dziecka do lat 14 będzie korzystał będzie korzystał z uprawnień przewidzianego w art. 188 k.p. oraz będąc opiekunem dziecka do lat 4 nie wyraził zgody m.in. na

delegowanie poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2 k. p.). Bezsparnie zaś ustalono w sprawie, że pozwana systematycznie i bez uprzedzenia delegowała powoda do pracy poza stałe miejsce pracy. Okoliczność ta koreluje z twierdzeniami powoda, iż był wyśmiewany przez A. M. z tego tytułu, że nie chciał jeździć w delegacje ponieważ chciał wyjść z pracy po 8 godzinach pracy aby przejąć od żony opiekę nad dzieckiem i umożliwić żonie naukę na studiach. Świadek A. M. oraz przesłuchiwany w charakterze strony prezes zarządu pozwanej spółki zgodnie podkreślali w zeznaniach, że "celem zatrudnienia powoda jest to, że docelowo ma być kierownikiem, osobą odpowiedzialną za administrację, aby odciążyć p. M., żeby mogła poświęcić się zakresowi handlowemu." Tymczasem już latem 2020 roku polecono powodowi wykonywanie pracy na serwisie, gdy wcześniej powód pracował w biurze. Skoro powód, jak twierdzi pozwana, miał zajmować się administracją a nie handlem to rodzi się pytanie w jakim celu pozwana poleciła powodowi pracę w serwisie który zajmuje się naprawą maszyn czyli czynnościami czysto technicznymi. Z pewnością nie był to awans zawodowy dla powoda który z wykształcenia jest ekonomistą. W rzeczywistości wydane powodowi przez A. M. polecenie pracy na serwisie oraz inne polecenia prac niezgodnych z wykształceniem i kwalifikacjami powoda, stanowiło jeden z elementów nękania powoda po tym gdy odmówił podpisywania się za jednego z członków zarządu. Takie polecenia miały spowodować, że powód sam złoży wypowiedzenie umowy o pracę. Powód zaznaczył, że pozwany w ramach zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. podnosi, że Sąd w uzasadnieniu wyroku pominął dowody z dokumentów w postaci pisemnego upomnienia oraz dwóch poleceń. Po pierwsze ten zarzut strony pozwanej wydaje się faktycznie dotyczyć braków uzasadnienia wyroku więc winien ewentualnie zostać sformułowany w ramach zarzutu naruszenia art. 327<sup>(1)</sup> § 1 pkt. 1 k.p.c. określającego wymagania, jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku sądu. Po wtóre, nawet gdyby strona pozwana sformułowała w apelacji takowy zarzut naruszenia art. 327<sup>(1)</sup> § 1 pkt. 1 k.p.c., to może być on oceniony jako mogący mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których zaliczyć można takie, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2001 r., sygn. akt V CKN 606/00, LEX nr 53116). Taka sytuacja w sprawie przedmiotowej nie miała miejsca. Powód wyjaśnił również, że przyjął powyższe upomnienie wyłącznie z uwagi na groźbę zwolnienia z pracy kierowaną wobec niego przez A. M.. W rzeczywistości powód w wymienionym w upomnieniu dniu 10 września 2020 roku rozpoczął pracę o godzinie 6 i zakończył po 8 godzinach, tj. o godzinie 14, po powrocie z delegacji Ł.. Należy również podnieść, że jak wskazano powyżej powód złożył pozwanej oświadczenia na piśmie, że nie wyraża zgody na pracę w delegacji poza stałym miejscem pracy z uwagi na konieczność opieki na dzieckiem do lat 4 - art. 178 § 2 k. p. Upomnienie to zatem było zupełnie bezzasadne, a powód przyjął je jedynie ze strachu przed utratą pracy. Pozwana zarzuca naruszenie art. 45 § 1 k. p. w zw. z art. 30 § 4 k. p. poprzez błędne uznanie, że do wypowiedzenia zawartej z powodem umowy o pracę doszło w sposób niezgodny z prawem. Pozwana twierdzi bowiem, że wręczając powodowi w dniu 21 stycznia 2021 roku pisemne wypowiedzenie umowy o pracę zawierające lapidarne wskazanie przyczyny wypowiedzenia ("nadużycie zaufania związane z określonym zaufaniem") jednocześnie obszernie uzasadniła to wypowiedzenie poprzez ustne podanie przyczyn. Powód, przesłuchany w charakterze strony, zaprzeczył aby podczas spotkania w dniu 21 stycznia 2021 roku, przedstawiono jemu szczegółowe przyczyny uzasadnienia. Nielogicznym i niezgodnym z doświadczeniem życiowym byłoby uznanie, że pozwana która była w stanie sporządzić upomnienie z dnia 17 września 2020 roku, a nie potrafiła przywołać w pisemnym uzasadnieniu wypowiedzenia szczegółowych przyczyn wypowiedzenia, czy choćby powołać się na przedmiotowe upomnienie. Nadto, jak już wyżej podniesiono, zeznania pozostałych świadków (poza Panią M. i prezesem zarządu) nie potwierdziły zasadności zarzutów stawianych powodowi. Słusznie Sąd ocenił, że zeznania świadka T. P. pozostają bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy bowiem obrazują zarówno sposób zachowania powoda jak i świadka we wzajemnych relacjach służbowych. Świadek T. P. w swoich pisemnych zeznaniach twierdzi, że podczas współpracy służbowej "powód dał się poznać z najgorszej chyba strony" bowiem żądał od świadka podania informacji o cenie towaru. Jest to kuriozalny zarzut w sytuacji gdy powód kontaktował się ze świadkiem jako handlowcem obsługującym pozwaną spółkę. Aczkolwiek zeznania te koreluje ze złożoną do akt korespondencją SMS pomiędzy powodem, a świadkiem w której świadek wykazuje się niekompetencją jako handlowiec obsługujący pozwaną spółkę, bowiem odsyła powoda do serwisantów zamiast udzielić rzetelnej informacji o stanie zamówienia.

W zakresie naruszenia art. 102 k.p.c. poprzez zastosowanie zasady słuszności przy orzekaniu o kosztach i nie obciążaniu powoda kosztami postępowania na rzecz pozwanej, powód wskazał, że utrwalonym w orzecznictwie jest pogląd, iż ocena, czy w danej sprawie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu art. 102 k.p.c., należy do swobodnego uznania sądu. Przyjmuje się w judykaturze, że z punktu widzenia możliwości zastosowania instytucji przewidzianej w art. 102 k.p.c. istotne znaczenie ma postawa strony w trakcie postępowania, a także jej sytuacja pozaprosesowa, na którą składa się stan majątkowy, szczególnie sytuacja zdrowotna i życiowa, względnie inne wyjątkowe okoliczności. Przy stosowaniu zasady słuszności w zakresie kosztów procesu znaczenie powinny mieć również sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony oraz subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 26 stycznia 2022 r., I ACa 730/20; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 19 listopada 2021 r., III AUa 834/20). Oceniając według powyższych kryterium należy uznać decyzję Sądu o nie obciążaniu powoda kosztami postępowania za słuszną i sprawiedliwą. Uwzględniając liczne nieprawidłowe zachowania pozwanego pracodawcy wobec powoda (choćby notoryczne polecanie wykonywania prac poniżej kwalifikacji i niezgodnie z kwalifikacjami czy też polecanie pracy w delegacji gdy powód pisemnym oświadczeniem nie wyraził na to zgody z uwagi na konieczność opieki nad dzieckiem do 4 lat - art. 178 § 2 k. p.) mógł on mieć subiektywne przekonanie o słuszności własnych roszczeń. Sytuacja majątkowa, rodzinna i zdrowotna powoda również jest trudna.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanej Spółki jest niezasadna, bowiem sąd pierwszej instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje oparcie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, jak również odpowiada dominującemu pogładowi sądów powszechnych i Sądu Najwyższego na zagadnienie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Odnosząc się do apelacji należy zauważyć, że w przeważającej mierze formułuje ona zarzuty naruszenia prawa procesowego, a ewentualne ich podzielenie miałyby bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych. I tak, należy podkreślić, że sąd meriti, w granicach apelacji, przeprowadził wyczerpujące, prawidłowo ukierunkowane postępowanie dowodowe, a zebrany materiał rozważył i ocenił w granicach uprawnienia, jakie daje mu przepis art. 233 § 1 k.p.c., jednocześnie granic tych nie przekraczając. Co ważne w sprawie, wywód przeprowadzony przez sąd pierwszej instancji co do tego, jakie znaczenie nadać zaprezentowanym przez strony dowodom przydatnym do oceny faktycznej i prawnej żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem i jakie z tych dowodów wyprowadzić wnioski, jest logiczny, wyważony, przeto nie poddaje się krytyce. Na uwagę zasługuje wyczerpująca, fachowa, zgodna z doświadczeniem życiowym i zawodowym Sądu Rejonowego, ocena osobowego i nieosobowego materiału dowodowego, którą sąd odwoławczy w pełni akceptuje. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zaś, do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby apelujący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest, regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można zarzucić sądowi pierwszej instancji naruszenia powyższych reguł. Co istotne w sprawie, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Należy zaznaczyć, że tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 15 grudnia 2005 r., I ACa 513/05, LEX nr 186115). W odniesieniu do powyższego, w ocenie sądu drugiej instancji, pozwana nie zdołała wykazać, aby Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie istotnych ustaleń w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego. Zdaniem

Sądu Okręgowego, na powyższe wskazuje uzasadnienie wyroku sądu pierwszej instancji, które posiada elementy niezbędne, jak też dane pozwalające na kontrolę rozstrzygnięcia w granicach zaskarżenia. Należy zaznaczyć, że zgodnie z zasadą kontradiktoryjności ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. Wszechstronne rozważenie zebranego materiału oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy dowodowej i wiarygodności. Przy czym, Sąd Rejonowy wystarczająco wyjaśnił dlaczego nie uwzględnił wszystkich zaoferowanych przez pozwaną dowodów. Powyższe wynika z dopuszczalnej oceny całości materiału dowodowego i to oceny w granicach uprawnienia, jakie daje sądowi przepis art. 233 § 1 k.p.c. Ostatecznie, w ocenie Sądu Okręgowego, wbrew zarzutom apelacji, w granicach zaskarżenia, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy są prawidłowe, przede wszystkim wystarczające oraz kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. W konsekwencji, ustalenia te sąd odwoławczy podziela i przyjmuje za własne, zatem nie powieła (podobnie Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829; 14 maja 2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684; 27 kwietnia 2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 Nr 3, poz. 60). Należy również zaakcentować, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w graniach apelacji, w graniach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (art. 378 § 1 k.p.c.). Stosując zasady przyjętego modelu apelacji pełnej cum benefitio novorum, obowiązkiem sądu odwoławczego nie jest rozpoznanie samej apelacji lecz ponowne merytoryczne rozpoznanie sprawy w granicach zaskarżenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 lutego 2017 r., I ACa 1268/16, LEX nr 2289452). Jednakże, zarówno judykatura, jak i doktryna zgodnie uznaje, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego podniesionego argumentu. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602; z dnia 4 września 2014 r., I PK 25/14, OSNP 2016 nr 1, poz. 6). Orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi na stanowisku, iż sąd rozpoznający apelację powinien się odnieść tylko do wszystkich tych zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogłyby spowodować skutki materialnoprawne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 r., II CSK 314/11, LEX nr 1130158). Z powyższego wynika, iż sąd drugiej instancji nie musi kazuistycznie odnosić się do każdego z zarzutów apelacji lecz wystarczającym jest zbiorcze odniesienie się do najważniejszych ich motywów. W ocenie sądu odwoławczego, nie miało również miejsca przekroczenie zasady swobodnej oceny materiału dowodowego polegające na jego wybiórczej ocenie oraz pominięciu dowodów potwierdzających stanowisko pozwanej, co miało doprowadzić do wyprowadzenia przez sąd I instancji błędnych wniosków i ustaleń faktycznych. Ma rację sąd pierwszej instancji, że pozwany pracodawca nie zaoferował wiarygodnych dowodów na fakty rzeczywiście potwierdzające nadużycie przez pracownika zaufania pracodawcy, a skutkujące ustaniem zatrudnienia. Negatywne przymioty pracownika, w tym ujęty w treści wypowiedzenia zwrot „określone zachowania powoda”, nie zostały w żaden sposób wypełnione konkretną treścią i jako zarzuty bez zindywidualizowania chociażby przykładami nie mogą stanowić skutecznej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Tak więc, Sąd Rejonowy nie popełnił błędu w ustaleniach faktycznych poprzez uznanie, że przyczyny wypowiedzenia umowy wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę były ogólnikowe, niejasne, nieskonkretyzowane, niezindywidualizowane co do miejsca i czasu, nie zawierały przykładów zachowań lub zdarzeń, które spowodowały negatywną ocenę powoda, składającą się w konsekwencji na nadużycie zaufania pracodawcy. W tym zakresie, sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił i wywiódł poprawne wnioski z zeznań A. M., T. P. oraz z przesłuchania strony reprezentowanej przez Prezesa Zarządu - J. D.. 21 stycznia 2021 r. A. M., w obecności prezesa zarządu pozwanej firmy, wręczyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano nadużycie zaufania związane z określonym zachowaniem pracownika. Przed wręczeniem wypowiedzenia, pracodawca i A. M. rozmawiali z powodem o jego pracy w firmie i o oczekiwaniach pracodawcy. Co ważne, po otrzymaniu wypowiedzenia powód zdenerwował się, a rozmowa o rozwiązaniu umowy o pracę miała być kontynuowana następnego dnia, co już nie nastąpiło. Ma rację Sąd Rejonowy, że podana w wypowiedzeniu z 21 stycznia 2021r. przyczyna w postaci nadużycia zaufania związanego z określonym zachowaniem pracownika nie wskazuje, na czym polegało nadużycie zaufania przez powoda i jakie zachowanie powoda stanowiło przyczynę

rozwiązania umowy o pracę. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby w rozmowie poprzedzającej wręczenie wypowiedzenia powodowi zostały wskazane i wyjaśnione konkretne przyczyny zwolnienia z pracy. Nie ma również faktycznych podstaw do przyjęcia, że zarzuty skonkretyzowane przez pozwaną dopiero po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a składające się zdaniem pozwanej łącznie na nadużycie zaufania, w postaci ogólnych twierdzeń zaniedbywania obowiązków pracowniczych, niewykonywania poleceń przełożonego, dezorganizacji pracy spółki poprzez utrudnianie czynności z zakresu administracji i serwisu i braku zaangażowania powoda w codzienne czynności wchodzące w zakres obowiązków, były właśnie tymi zarzutami, które miały stanowić przesłanki do wypowiedzenia umowy o pracę. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód wykonywał różnego rodzaju obowiązki, wypełniał polecenia służbowe przełożonej i nie zaniedbywał pracy. Jest więc uzasadnione twierdzenie sądu pierwszej instancji, że w sprawie brak było wskazania w wypowiedzeniu konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a zarzuty wobec powoda podniesione zostały dopiero w toku postępowania.

Wobec nieskuteczności zarzutów formalnoprawnych, nie doszło w sprawie do naruszenia prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k. p. w zw. z art. 30 § 4 k. p., poprzez błędne uznanie, że do wypowiedzenia zawartej z powodem umowy o pracę doszło w sposób niezgodny z prawem, podczas gdy pracodawca nie tylko miał ku temu faktyczne podstawy, ale i rozwiązał umowę w sposób prawidłowy. Co do zasady, nie ulega wątpliwości, że brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca może utracić, niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę, zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353). Co więcej, utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14). Omawiane możliwości posłużenia się przesłanką utraty zaufania doznają pewnego, acz istotnego ograniczenia w skutecznym jej zastosowaniu. Mianowicie, utrata zaufania musi mieć słuszne, uzasadnione, rzeczywiste, realne i obiektywne podstawy w postaci zachowania czy zaniechania pracownika, co w niniejszej sprawie nie wystąpiło.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia prawa materialnego, pierwszej kolejności należy przytoczyć obowiązujący pogląd judykatury, wyrażony również w wyroku Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000 r. I PKN 481/99, że naruszenie art. 30 § 4 k. p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. W apelacji nie zostało podważone, poprzez podniesienie adekwatnych i przekonujących zarzutów ustalenie Sądu Rejonowego, że podana powodowi przyczyna nie była w ogóle skonkretyzowana. Co istotne, ustalenie potrzebnego w okolicznościach sprawy stopnia konkretyzacji nie jest dokonywane przy zastosowaniu zasad tłumaczenia oświadczeń woli wymienionych w art. 65 § 1 k. c. Należy podzielić stanowisko sądu pierwszej instancji, że podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla zwalnianego pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie od wypowiedzenia jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe. Należy zaakceptować ocenę sądu pierwszej instancji, że w treści wypowiedzenia, trudno szukać nawiązania do konkretnych działań, czy zaniechań powoda, które odpowiadałyby pojęciu utraty zaufania. Jak wynika z zeznań powoda, w chwili wręczenia pracownikowi oświadczenia, również nie uszczegółowiono stawianych przez pracodawcę zarzutów. Przeto, pozwany nie wywiązał się z obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy w sposób umożliwiający A. C. (1) realną ocenę zasadności wypowiedzenia. Pracodawca nie zastosował wobec powoda obiektywnych i weryfikowalnych przesłanek oraz kryteriów doboru do zwolnienia. Przedstawiony przez pozwanego już trakcie sporu sądowego zbiór przyczyn, jakie uzasadniały wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, stanowił w istocie swoisty abstrakcyjny konglomerat, bez odniesienia do

konkretnego przebiegu pracy powoda. Wynikający z art. 30 § 4 k. p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k. .p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Zaś, w okolicznościach niniejszej sprawy, nie ma żadnych podstaw do twierdzenia za pozwanym, że dostateczne sprecyzowanie i zakomunikowanie przyczyny wypowiedzenia nastąpiło poprzez podanie pracownikowi informacji w inny sposób, w trakcie świadczenia przez powoda pracy.

Należy stwierdzić, że nie doszło również do naruszenia przepisów prawa materialnego postaci art. art. 102 k.p.c., art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz art. 100 k.p.c. Jak stanowi art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z kolei w myśl § 3 wskazanego przepisu do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. W myśl natomiast art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis art. 102 k.p.c. urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy, stanowiący wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu - nie podlega wykładni rozszerzającej i wyklucza uogólnianie, a może być stosowany jedynie w zależności od konkretnego wypadku (tak postanowienie Sądu Najwyższego z 13 października 1976r. sygn. IV Pz 61/76, LEX nr 7856, postanowienie Sądu Najwyższego z 16 lutego 1981r. sygn. IV Pz 11/81, LEX nr 8307). Wobec tego przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należy przede wszystkim wziąć pod uwagę fakty związane z samym przebiegiem procesu, tj. podstawę oddalenia bądź uwzględnienia żądania, zgodność zamiarów stron w sprawach dotyczących stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, szczególną zawilłość lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie strony co do zasadności zajmowanego stanowiska - trudne do zweryfikowania a limine, a ponadto sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą albo niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie strony wygrywającej, która w ten sposób wywołała proces i koszty połączone z jego prowadzeniem ( vide wyrok S.A. w Katowicach z 18.07.2013 r. I ACa 447/13 LEX nr 1349918). Wbrew stanowisku apelującego, w niniejszej sprawie zostało wykazane, że po stronie powoda zachodziły "szczególne okoliczności", które uzasadniały zwolnienie go z obowiązku ponoszenia kosztów procesu w zakresie niezasadnych roszczeń o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu. Co istotne, art. 102 k.p.c. daje sądowi możliwość całkowitego lub częściowego odstąpienia od obciążania strony przegrywającej kosztami procesu. Sąd nie jest zobligowany do zastosowania tego przepisu a jedynie ma taką możliwość, po rozważeniu całokształtu okoliczności sprawy. Sądy posiadają swobodę kształtowania orzeczeń o kosztach procesu, a więc i kosztach zastępstwa procesowego, samodzielnie decydują czy na gruncie konkretnej sprawy zachodzą owe "szczególne okoliczności" o jakich mowa w powoływanym wyżej przepisie pozwalające na odstąpienie od obciążania strony przegrywającej kosztami postępowania. Jak wskazał Sąd Najwyższy „zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego” (postanowienie z 14 stycznia 1974r., II CZ 223/73, LEX nr 7379, postanowienie Sądu N. 13 października 1976r. sygn. IV Pz 61/76, LEX nr 7856, postanowienie Sądu Najwyższego z 16 lutego 1981r. sygn. IV Pz 11/81, LEX nr 8307). Sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - z obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego (wyrok S.A. w Lublinie z 14.08.2013 r. I ACa 271/13 LEX nr 1366120). W sprawie, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił okoliczności, które uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Powód, w okresie zatrudnienia u pozwanej i po rozwiązaniu umowy o pracę, leczyl się z uwagi na zaburzenia depresyjne. Nasilenie zaburzeń określono w dokumentacji medycznej jako „epizod umiarkowany”, co odpowiada znacznie nasilonym objawom typowym w przebiegu depresji. Powód wymagał leczenia. Zapisy z wizyt u lekarza psychiatry wskazują, że pierwotną przyczyną wystąpienia u powoda zaburzeń depresyjnych była śmierć brata, którą bardzo mocno przeżył. Na pierwotną



przyczynę dość szybko nałożyła się sytuacja zawodowa powoda i stosunki w pracy. Powód w sposób subiektywny postrzegał swoją sytuację w pracy i w sposób jednoznaczny przekazywał swoje osobiste odczucia dotyczące relacji w pracy. Oddziaływania, z którymi powód spotkał się w pozwanej firmie nałożyły się na depresyjne przeżywanie rzeczywistości powodując znaczną eskalację zaburzeń. Ze strony przełożonych zabrakło empatii i zrozumienia sytuacji życiowej powoda, który w pewnym momencie, z uwagi na stan psychiczny, nie mógł podolać wszystkim stawianym mu wymaganiom. Powód powinien był wówczas skorzystać ze zwolnienia lekarskiego. Nadal jednak chodził do pracy obawiając się jej utraty, co nasilało presję ze strony przełożonej. Sytuacja ta doprowadziła do narastającego pogorszenia stanu zdrowia, który można zakwalifikować jako rozstrój zdrowia oraz do powstania konfliktu powoda z pracodawcą. Sytuacja konfliktowa nasilała zaburzenia psychiczne powoda, które z kolei coraz bardziej obniżały zdolność powoda do świadczenia pracy. To wszystko mogło wywołać u powoda poczucie nieprzydatności zawodowej, zaniżoną samoocenę. Jednakże, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby przełożona A. M. stosowała wobec powoda mobbing.

Konkludując, w rozpoznawanej sprawie strona pozwana nie uczyniła zadość ciężącemu na niej obowiązkowi dowodu, w konsekwencji czego, sąd pierwszej instancji słusznie uznał zgłoszone żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za uzasadnione. Sąd Okręgowy w pełni podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia. Z tych to względów, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalono apelację jako nieuzasadnioną.

Zgodnie z żądaniem, o kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., ustalając koszty zastępstwa procesowego za II instancję na podstawie § 10 ust.1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z późniejszymi zmianami).