

Sygn. akt XXI Pa 481/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anita Górecka
Sędziowie:	SO Dorota Czyżewska (spr.) SO Bożena Rzewuska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 stycznia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 21 marca 2017 roku sygn. akt VII P 335/12

- zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w W. na rzecz J. M. kwotę 3747,68 (trzy tysiące siedemset czterdzieści siedem 68100) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;
- oddala apelację w pozostałym zakresie;
- zasądza od Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w W. na rzecz J. M. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 481/17

UZASADNIENIE

Powódka J. M. w pozwie skierowanym przeciwko Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w W. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę, wnosząc w toku procesu o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwana Generalna Dyrekcja Ochrony Środowiska w W. wnosila o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 21 marca 2017 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powództwo oddalił oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę od 8 czerwca 2009 r., a od 8 czerwca 2010 r. została zatrudniona przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na cały etat, na stanowisku starszego inspektora w departamencie obszarów natura 2000. Powódka otrzymywała nagrody za pracę w czerwcu, październiku i grudniu 2010 r. oraz w grudniu 2011 r. W 2011 r. miały miejsce cztery oceny kwartalne powódki za poszczególne kwartały i oceny te w poszczególnych kwartałach były coraz gorsze. Ostatnio powódka otrzymywała miesięczne wynagrodzenie brutto 3.747,68 złotych. W ramach tych ocen oceniano powódkę w zakresie: umiejętności współpracy, skutecznej komunikacji, zorientowania na osiągnięcie celów oraz rzetelności i terminowości.

Strona pozwana pismem z 25 stycznia 2012 r. wystąpiła do Związku Zawodowego Pracowników Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska o podanie, czy powódka korzysta z obrony związku zawodowego. Związek ten pismem z 26 stycznia 2012 r. (podpisanym przez trzech członków zarządu) poinformował stronę pozwaną, że powódka nie korzysta z obrony tego związku. Wobec tego strona pozwana pismem z 26 stycznia 2012 r., doręczonym powódce w tej samej dacie, rozwiązała z powódką tę umowę o pracę, z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 29 lutego 2012 r. W uzasadnieniu tego wypowiedzenia wskazano, że przyczyną wypowiedzenia jest brak kompetencji wymaganych na stanowisku pracy ds. komunikacji i promocji w projektach unijnych oraz niezadowalające wyniki pracy, co utrudnia realizację projektu. Zadania podlegające ocenie kwartalnej oceniane są na poziomie realizacji zadań poniżej oczekiwań. Na negatywną ocenę pracy przy wykonywaniu zadań składają się: brak samodzielności, rzetelności i terminowości, umiejętności współpracy, skutecznej komunikacji oraz naruszania dyscypliny pracy (czas pracy). Wielokrotne popełnianie tych samych błędów, pomimo uwag i sugestii bezpośredniego przełożonego, jak i zastępcy dyrektora departamentu obszaru natura, wpływa na nieefektywne wykorzystanie czasu pracy. Przyczyny powyższe były prawdziwe i mogły stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy powódce. Powódka w 2011 r. spóźniła się do pracy i to ponad 30 minut, dojeżdżając do pracy z miejscowości oddalonej o 17 kilometrów od miejsca jej pracy, a spóźnienia te były z winy powódki.

Po wręczeniu powódce tego wypowiedzenia wynika kwestia przynależności związkowej powódki i do strony pozwanej wpłynęło pismo powyższego związku zawodowego w dniu 26 stycznia 2012 r. o godzinie 16.40, z którego wynikało, że powódka podlega obronie związkowej w rozumieniu art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd wskazał, że ustaleń dokonał na podstawie: akt osobowych powódki, załączników do pozwu (k. 13-53), elektronicznych wydruków wejść i wyjść powódki (k. 60-75), załączników do pisma procesowego strony pozwanej z 16 marca 2012 r. (k. 86-106 a.s.) pism (k. 127-128), załączników do pisma procesowego strony pozwanej z dnia 12 września 2013 r. (k. 146-168), biuletynów (k. 195-202), załączników do pisma procesowego strony pozwanej z 28 marca 2014 r. (k. 216-229), pisma (k. 289-290), załączników do pisma procesowego strony pozwanej z 25 listopada 2015 r. (k. 328-334), notatki (k. 375) oraz zeznań świadków: M. L. (1) (k. 130-131), S. K. (1) (k. 137-138), A. P. (k. 178-179), M. Z. (1) (k. 179), J. S. (1) (k. 179-180), W. Ł. (k. 204), A. L. (k. 204-206), A. S. (k. 236-238), M. Z. (2) (k. 253-255), S. W. (255-257), J. B. (k. 257 i 273-275), P. D. (1) (k. 275-276), P. D. (2) (k. 292-293), J. S. (2) (k. 294-295), M. D., A. W. (na terminie rozprawy 29 stycznia 2016 r.), T. K. (1) (na terminie rozprawy 20 lipca 2016 r.) oraz przesłuchania powódki jako strony (na terminach rozpraw 9 listopada 2016 r. i 7 marca 2017 r.),

Zdaniem Sądu Rejonowego, strona pozwana wypowiadając umowę o pracę powódce, nie dopuściła się naruszeń formalnoprawnych, w tym naruszenia art. 38 § 1 k.p. Skoro strona pozwana otrzymała od organizacji związkowej informację, że powódka nie podlega obronie związkowej i taki stan wiedzy istniał w chwili wręczenia powódce wypowiedzenia, to przekazanie stronie pozwanej odmiennej informacji, po wręczeniu powódce wypowiedzenia, nie

może obciążać strony pozwanej. To związek zawodowy odpowiada za prawidłowość przekazanych informacji co do powódki i za swój błąd w tym zakresie. Sąd I instancji zauważył, że w czasie spotkania z powódką odnośnie wręczenia jej wypowiedzenia, zapoznała się ona z tym wypowiedzeniem już w pierwszej części spotkania, gdyż powódka przeczytała wypowiedzenie, które leżało na biurku, a później przyjęła pismo w tym zakresie.

Odnośnie merytorycznych przyczyn wypowiedzenia umowy powódce, to w ocenie Sądu strona pozwana udowodniła (w myśl art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) dostatecznie zaistnienie w 2011 r. przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Przyczyny te potwierdzają zwłaszcza oceny pracy powódki, które pogarszały się w 2011 r. z kwartału na kwartał. Nadto nie było tak aby tylko przełożony powódki S. K. (1) źle oceniał pracę powódki będąc z nią w konflikcie (tak jak twierdzi powódka). O nienależytej pracy powódki świadczą też zeznania świadków: M. L. (1), A. P., M. Z. (1), J. S. (1), W. Ł., A. S. i S. K. (2). Sąd Rejonowy podkreślił, że ten materiał dowodowy jest przeważający, spójny, konsekwentny i logiczny i zasługuje na danie mu wiary, a Sąd nie znajduje materiału dowodowego, który mógłby skutecznie podważyć ten materiał dowodowy.

Następnie Sąd Rejonowy podniósł, że wypowiedzenie zarzucało powódce naruszenia dyscypliny pracy (czasu pracy) i jest to zasadny zarzut, bo nawet sama powódka przyznała w swoich zeznaniach, że spóźniała się do pracy i było to ponad 30 minut. Powódka dojeżdżała do pracy z odległości 17 kilometrów i tłumaczyła spóźnienia korkami na drogach czy też wypadkami. Sąd nie dał wiary powódce, bo do obowiązku pracownika należy punktualne rozpoczynanie pracy i jeśli widzi on, że problemy komunikacyjne mogą stać temu na przeszkodzie, to powinien odpowiednio wcześniej wyjeżdżać do pracy.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Na podstawie art. 99 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia Skarbu Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu Sąd orzekł jak w pkt 2 wyroku.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka zaskarżając wyrok w całości oraz wnosząc o : zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powódki do pracy u pozwanego, ewentualnie orzeczenie na rzecz powódki odszkodowania od pozwanego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1) błędne ustalenie przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego sprawy, tj. ustalenie, że kwestia przynależności związkowej powódki i wpłynięcie w dniu 26 stycznia 2012 roku do pozwanego pisma związku zawodowego, z którego wynikało, że powódka podlegała ochronie związkowej w rozumieniu art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nastąpiło już po wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę, a w konsekwencji naruszenie przez Sąd Rejonowy również art. 38 k.p. w zw. z art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego niezastosowanie, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem doprowadziło do uznania, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło zgodnie z prawem; w sytuacji, gdy z okoliczności sprawy i zebranego materiału dowodowego wynika, iż pozwana przed doręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę (przed całościowym zapoznaniem się/przeczytaniem przez powódkę treści wypowiedzenia umowy o pracę, przed jego fizycznym otrzymaniem i przed jego podpisaniem przez powódkę) uzyskała najpierw bezpośrednio od powódki informację, że należy ona do związków zawodowych istniejących u pozwanego, a następnie również przed doręczeniem w dniu 26 stycznia 2012 r. wypowiedzenia umowy o pracę powodowi otrzymał pismo związku zawodowego istniejącego u pozwanej, z którego wynikało, że powódka podlega ochronie związkowej w rozumieniu art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych;

2) obrazę przepisów prawa procesowego, tj. art. 232 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że pozwany udowodnił dostatecznie zaistnienie przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, podczas gdy powódka przedstawiła wzajemnie uzupełniające się dowody (zeznania świadków A. L.- złożone na rozprawie w dniu 25 marca 2014 roku, P. D. (3)- złożone na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2015 roku oraz

w dniu 30 września 2015 roku, A. W.- złożone na rozprawie w dniu 24 lutego 2016 roku, M. D.- złożone na rozprawie w dniu 24 lutego 2016 roku, S. W.- złożone na rozprawie w dniu 8 grudnia 2014 roku, J. B.- złożone na rozprawie w dniu 8 grudnia 2014 roku oraz w dniu 29 kwietnia 2015 roku, P. D. (1)- złożone na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2015 roku, oraz przesłuchanie powódki wskazujące:

a) na nieprawdziwość/niezasadność przyczyn określonych przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę,

b) że powódka był dobrym pracownikiem pozwanego, lubianą przez swoich współpracowników,

c) na to, że istniała między powódką a jego bezpośrednim przełożonym, S. K. (1), konflikt, czego bezpośrednim skutkiem były pogarszające się oceny pracy powódki w 2011 r. (wystawiane właśnie przez S. K. (1)),

d) na to, że spóźnienia pracowników w przychodzeniu do pracy u pozwanego były zjawiskiem powszechnym i niejako akceptowanym. W przypadku kilku pracowników pozwana zastosowała mechanizmy przewidziane w ustawie o służbie cywilnej, np. upomnienia pracowników. Powódka nigdy takiego upomnienia nie otrzymała, nie zastosowano wobec niej również innych mechanizmów przewidzianych w ww ustawie. Powódka pracowała także w godzinach nadliczbowych, nie otrzymując z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia.

3) obrazę przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego polegającej na pełnym pominięciu istotnej części tego materiału, tj.: zeznań świadków A. L.- złożonych na rozprawie w dniu 25 marca 2014 roku, P. D. (3)-złożonych na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2015 roku oraz w dniu 30 września 2015 roku, A. W.- złożonych na rozprawie w dniu 24 lutego 2016 roku, M. D.- złożonych na rozprawie w dniu 24 lutego 2016 roku, S. W.- złożonych na rozprawie w dniu 8 grudnia 2014 roku, J. B.- złożonych na rozprawie w dniu 8 grudnia 2014 roku oraz w dniu 29 kwietnia 2015 roku, P. D. (1)- złożonych na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2015 roku, oraz przesłuchania powódki, w zakresie tego, że:

- przyczyny określone przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę są nieprawdziwe/nieuzasadnione,

- powódka była dobrym, rzetelnym, kompetentnym pracownikiem, lubianą przez swoich współpracowników,

- na to, iż istniał między powódką a jego bezpośrednim przełożonym, S. K. (1) konflikt, czego bezpośrednim skutkiem były pogarszające się oceny pracy powódki w 2011 roku (wystawiane właśnie przez S. K. (1)),

- spóźnienia pracowników w przychodzeniu do pracy u pozwanej były zjawiskiem powszechnym i niejako akceptowanym. W przypadku kilku pracowników pozwany zastosował mechanizmy przewidziane w ustawie o służbie cywilnej, np. upomnienia pracowników. Powódka nigdy takiego upomnienia nie otrzymała, nie zastosowano wobec niej również innych mechanizmów przewidzianych w ww ustawie. Powódka pracowała także w godzinach nadliczbowych, nie otrzymując z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 11 stycznia 2018 r. pełnomocnik powódki popierając apelację doprecyzował wnioski apelacji w ten sposób, że oświadczył, że powódka wnosi o przywrócenie do pracy, a gdyby to nie było możliwe, to wnosi o odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia wg zaświadczenia z dnia 31 stycznia 2012 r.

Pełnomocnik pozwanej wniosł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu. Pełnomocnik pozwanego oświadczył, że stanowisko powódki zostało zlikwidowane i Wydział Projektów został zlikwidowany. Jest Departament, w ramach którego są tworzone dane projekty.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy, zważył co następuje:

Apelacja co do zasady jest uzasadniona, aczkolwiek nie wszystkie z jej zarzutów okazały się słuszne. Na uwzględnienie zasługiwał wniosek apelacji o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania od pozwanej, aczkolwiek Sąd Okręgowy uznał, że wysokość żądanego przez powódkę odszkodowania nie była zasadna.

W przedmiotowej sprawie powódka kwestionowała zarówno zgodność wypowiedzenia umowy o pracę z przepisami o wypowiedaniu umów o pracę wskazując, że nie spełnia ono warunków formalnych, gdyż wskazane przyczyny są niedostatecznie konkretne, a nadto z uwagi na brak konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową oraz jednocześnie zarzucała, że przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę są nieuzasadnione.

Nieuzasadniony jest zarzut błędnego ustalenia przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego poprzez ustalenie, że kwestia przynależności związkowej powoda i wpłynięcie w dniu 26 stycznia 2012 r. do pozwanego pisma związku zawodowego, z którego wynikało, że powód podlega ochronie związkowej w rozumieniu art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nastąpiło już po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że strona pozwana wypowiadając umowę o pracę nie dopuściła się naruszenia art. 38 § 1 k.p. Zarzut naruszenia art. 38 k.p. w zw. z art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest również nieuzasadniony. W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem I instancji należało poczynić bardziej szczegółowe ustalenia faktyczne, aby możliwe było odniesienie się do zarzutu powódki naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. z punktu 1 apelacji.

W przedmiotowej sprawie pracodawca celem ustalenia, czy pracownik jest objęty obroną związku zawodowego w dniu 25 stycznia 2012 r. wystąpił z pisemnym zapytaniem w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych o udzielenie informacji, czy powódka korzysta z obrony związku zawodowego (k. 33). W powyższym piśmie pracodawca wskazał w sposób wyraźny podstawę prawną powyższego zapytania.

Pismem z dnia 26 stycznia 2012 r. numer ZZ- (...) Związek Zawodowy Pracowników Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska udzielił odpowiedzi, że powódka nie korzysta z obrony tego związku (k. pismo k. 32). Jeszcze tego samego dnia po godzinie 15 (zeznania powódki k. 391 - 392, k. 408 - 409, transkrypcja k. 475) odbyło się spotkanie powódki z dyrektorem T. K. (1) w obecności M. L. (2) – głównego specjalisty ds. kadrowych, podczas którego dyrektor poinformował powódkę, że chce z nią rozwiązać umowę o pracę i odczytał powódce oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Następnie dyrektor przesunął leżące na biurku wypowiedzenie i powódka przeczytała je (zeznania powódki, transkrypcja k. 475, 476). Powódka w trakcie odczytywania zarzutów zawartych w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wspominała o swojej przynależności do działającego u pracodawcy związku zawodowego, a jedynie poprosiła T. K. (1) o umożliwienie opuszczenia spotkania na 15 minut, celem uspokojenia się (zeznania powódki transkrypcja k. 475). Powódka udała się wówczas do przedstawicieli związku zawodowego, gdzie poinformowała, że właśnie dyrektor odczytał jej wypowiedzenie. Przedstawiciele związku zawodowego poinformowali wówczas powódkę, że źle zinterpretowali pismo pracodawcy i sporządzą nowe pismo. Powódka wróciła na spotkanie z dyrektorem prosząc, aby w spotkaniu mogli uczestniczyć przedstawiciele związku zawodowego. Dyrektor nie zgodził się na powyższe, tłumacząc że wypowiedzenie zostało dokonane, a powódka przyjęła je do wiadomości. Powódka wówczas powiedziała, że jest członkiem związku zawodowego, że nie rozumie dlaczego w jej sprawie nie zostały podjęte żadne konsultacje (zeznania powódki, transkrypcja k. 475 v). Przedstawiciele związku zawodowego: S. W., J. S. (2), M. Z. (3) po godzinie 16 złożyli w sekretariacie dyrektora pismo informujące, że powódka nie podlega ochronie w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, ale podlega obronie związku w rozumieniu art. 30 ust. 1 ww. ustawy (pismo k. 32, zeznania świadka W. Ł. k. 204, świadka M. Z. (2) k. 254,255)

Powódka w drugiej części spotkania podpisała się na oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu.

Powyższe ustalenia Sąd poczynił na podstawie zeznań powódki, która na pytanie pełnomocnika o przebieg spotkania z pracodawcą szczegółowo, spontanicznie podała powyższe fakty (zeznania powódki, transkrypcja k. 475 – 476). Ponadto znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w tym zeznaniach świadków. Sąd nie dał wiary dalszym zeznaniom powódki, w których w odpowiedzi na szczegółowe pytania pełnomocnika powódki zeznała, że już w trakcie pierwszej części spotkania powódka informowała o przynależności do związku zawodowego, gdyż po

pierwsze jest to sprzeczne ze zgodnymi zeznaniami M. L. (2) i T. K. (1), a ponadto jak sama wskazała powódka w swoich zeznaniach była pewna, że w drugiej części spotkania mówiła o tym wielokrotnie dyrektorowi. Co do pierwszej części spotkania powódka wyraziła jedynie przypuszczenie, że o tym mówiła. Powódka nie mając pewności co do podanej przez siebie powyższej informacji w pierwszej części spotkania, mimo wszystko umiejscawiała ją w czasie jako dokonaną po odczytaniu przez pracodawcę wypowiedzenia.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. podniesiony w pkt. 1 apelacji dotyczący błędnego ustalenia stanu faktycznego sprawy w kwestii przynależności związkowej powódki jest więc nieuzasadniony. Zdaniem Sądu Okręgowego chybione są również zarzuty naruszenia art. 38 k.p. w zw. z art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 38 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (§ 1). Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (§ 2). Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (§ 5).

Zgodnie z art. 32 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

Zaakcentować należy, że w wyroku z dnia 14 marca 2012 r. Sąd Najwyższy wskazał, że zwrócenie się przez pracodawcę do zakładowej organizacji związkowej w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która nie udziela w ciągu 5 dni informacji o korzystaniu przez pracownika z jego ochrony, zwalnia pracodawcę z obowiązku przewidzianego w art. 38 k.p. pod warunkiem, że pomiędzy zasięgnięciem informacji a dokonaniem wypowiedzenia nie upłynął nadmiernie długi okres (sygn. akt I PK 117/11 Legalis nr 491853). Z kolei w wyroku z dnia 18 października 2005 r. Sąd Najwyższy wskazał, że konsultacja związkowa w indywidualnych sprawach pracowników nie jest wymagana, jeżeli żadna z działających w zakładzie pracy organizacji związkowych nie udzieli informacji żądanej przez pracodawcę w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, chyba że sam pracownik przed podjęciem czynności przez pracodawcę powiadomi go o podleganiu ochronie związkowej (sygn. akt IIPK 90/05, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2006, Nr 19 – 20, poz. 291, str. 801)

W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca w niniejszej sprawie słusznie uznał, że nie miał obowiązku konsultacji związkowej w trybie art. 38 § 1 k.p. opierając się na wyraźnej informacji ze strony Związku Zawodowego Pracowników Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska, że powódka nie korzysta z ich obrony (pismo znak ZZ - (...) k. 31,) udzielonej tego samego dnia, w którym dokonano wypowiedzenia. W swoim pisemnym wystąpieniu do związku zawodowego pracodawca zamieścił w sposób wyraźny podstawę prawną – art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Stoi to w sprzeczności z twierdzeniem apelacji, że nie było wskazanej w piśmie podstawy prawnej, a pismo zawierało niejednoznaczne zapytanie.

Zdaniem Sądu odwoławczego z ustaleń wynika, że zarówno drugie pismo ww. związku zawodowego z dnia 26 stycznia 2012 r. znak ZZ (...) (k. 32) jak i osobiste poinformowanie przez powódkę dyrektora w trakcie spotkania, że jest członkiem związku zawodowego nastąpiło w momencie, gdy czynność wypowiedzenia została skutecznie dokonana. Jak bowiem wynikało z zeznań samej powódki zarówno odczytanie przed dyrektora oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, jak i zapoznanie się przez powódkę z tym dokumentem miało miejsce w pierwszej części spotkania, przed przerwą, podczas której powódka poinformowała o wypowiedzeniu przedstawicieli związku zawodowego i przed sporządzeniem i złożeniem przez nich pisma znak ZZ- (...), w którym wskazali, że powódka

podlega obronie związku zawodowego jako jego członek. Znajduje to potwierdzenie w zgodnych zeznaniach T. K. i M. L., którzy brali udział w spotkaniu z powódką.

W okolicznościach niniejszej sprawy należy poczynić kilka uwag na temat momentu, w jakim uznaje się, że wypowiedzenie zostało dokonane. Oświadczenie zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronnym oświadczeniem woli i wywołuje skutek w chwili złożenia przez zakład pracy tegoż oświadczenia pracownikowi. Przepisy kodeksu pracy nie regulują kwestii, w jakim momencie w stosunkach pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Zgodnie zatem z art. 61 kodeksu cywilnego, który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 kodeksu pracy, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84 OSNCP 1985 z. 4 poz. 57).

W przedmiotowej sprawie wypowiedzenie zostało skutecznie dokonane osobiście przez dyrektora w trakcie pierwszej części rozmowy z powódką (przed przerwą na prośbę powódki). Powódce wówczas treść wypowiedzenia została nie tylko odczytana, ale i powódka zapoznała się z nim, gdyż przeczytała leżące na biurku wypowiedzenie. Okoliczność, że powódka następnie poprosiła o przerwę i dopiero w drugiej części rozmowy podpisała dokument nie wpływa na ustalenie momentu, w którym oświadczenie pracodawcy zostało złożone. Oświadczenie woli o wypowiedzeniu wywiera skutek prawny w chwili gdy doszło do adresata w taki sposób, że mógł on się zapoznać z jego treścią. Nie mają w tym kontekście znaczenia spotykane w praktyce manifestacje pracownika, który odmawia przyjęcia dokumentu zawierającego oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Podobnie należy ocenić przerwę w spotkaniu zarządzoną na prośbę powódki, która co należy podkreślić miała miejsce już po dokonaniu skutecznego wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego pomimo braku zarzutu naruszenia art. 30 § 4 k.p. przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zostały sformułowane w sposób dostatecznie konkretny i zrozumiały dla powódki, przez co powódka nie wiedziała co jest powodem decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nią stosunku pracy – czym w ocenie Sądu pracodawca naruszył przepis art. 30 § 4 k.p. Sąd Okręgowy nie podziela odmiennej oceny w tym względzie, dokonanej przez Sąd Rejonowy.

Jak podnosi się w orzecznictwie naruszenie art. 30 § 4 k.p. stanowi brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej". Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest natomiast podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 420; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000, nr 12, poz. 461, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNP 2001, nr 11, poz. 373).

Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Prawdopodobność podania przyczyny (jej skonkretyzowanie, sformułowanie) należy oceniać w odniesieniu do każdego konkretnego przypadku. W wyroku z 9 marca 2010 r. (I PK 175/09, niepubl.) Sąd Najwyższy trafnie podkreślił, że ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Jako całkowicie ugruntowany w judykaturze należy również uznać pogląd, zgodnie z którym konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyrokach z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999 r., nr 18, poz. 577, z 23 listopada 2000 r., I PKN 112/00, niepubl. i z 10 lutego 2005 r., II PK 208/04, niepubl.).

Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał również, że przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób

niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 r., nr 5, s. 27).

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy błędnie uznał, że strona pozwana wypowiadając umowę o pracę powódce, nie dopuściła się naruszeń formalnoprawnych Zdaniem Sądu odwoławczego, wskazane przez pozwanego przyczyny sformułowane zostały w sposób ogólnikowy, a przez to niedostatecznie konkretny i zrozumiały dla powódki. Nie zostały one również wyjaśnione powódce w trakcie spotkania podczas którego doszło do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Brak podstaw do uznania, że powódka w okolicznościach sprawy mogła wiedzieć z jakiego powodu pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę. Pozwany nie wskazał żadnych konkretnych zdarzeń, czy przykładów w których powódka wykazała się zarzucanym jej brakiem samodzielności, rzetelności i terminowości, umiejętności współpracy, skutecznej komunikacji oraz naruszenia dyscypliny pracy (czasu pracy), popełnianiem tych samych, co pozwoliłoby powódce na ocenę co konkretnie zarzuca jej pracodawca, umiejscowienie w czasie stawianych jej zarzutów i podjęcie ewentualnej obrony w procesie. Dopiero w toku procesu, w kolejnych pismach procesowych - co należy uznać za spóźnione - strona pozwana wskazała, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce zostało dokonane za pracę i postawę pracownika na przestrzeni ostatniego roku i podjęła się doprecyzowania przyczyn wypowiedzenia, między innymi wskazując, że w przyczynie naruszenia dyscypliny pracy chodziło o spóźnianie się przez powódkę do pracy (odpowiedź na pozew k. 74 - 85). Z kolei w piśmie procesowym z dnia 18 września 2013 r (data prezentaty, k. 143 - 144) doprecyzowano, że zarzucany powódce brak kompetencji należy pojmować w znaczeniu posiadania wiedzy, umiejętności i doświadczenia. Jak zaś wynikało z zeznań świadka S. K. (1) przełożonego powódki, który wnioskował o wypowiedzenie umowy o pracę powódce w przyczynie określonej jako brak kompetencji w rzeczywistości pracodawca miał na myśli to, że kwalifikacje powódki nie przynoszą efektu na stanowisku pracy (zeznania świadka S. K. (1) k. 137 v). W ww. piśmie z dnia 18 września 2013 r strona pozwana podjęła się również wskazania, przykładów które posłużyły pracodawcy do sformułowania zarzutów w wypowiedzeniu.

W ocenie Sądu Okręgowego skonstruowane przez pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę utrudniło powódce ustosunkowanie się do zawartych w nim zarzutów zarówno w treści pozwu, jak i w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Powódka bowiem zmuszona była odnosić się na bieżąco do twierdzeń pozwanego pracodawcy w procesie w sprawie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Tymczasem jak słusznie wskazuje się w orzecznictwie podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy) – por. wyrok z dnia 1 października 1997 r. I PKN 315/97, Legalis. Nie jest bowiem rzeczą pracownika, aby domyślać się jakie konkretne zarzuty kryją się pod ogólnikowo wskazanymi przyczynami i co de facto zadecydowało o tym, że pracodawca zdecydował się na wypowiedzenie umowy o pracę.

Niezależnie od ogólnikowego sformułowania przyczyn wypowiedzenia, w rozpoznawanej sprawie - co czyniło wypowiedzenie pracodawcy wadliwym – Sąd Okręgowy podkreśla, że zarzuty kierowane wobec powódki w wypowiedzeniu, doprecyzowane w toku postępowania, znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym w zeznaniach świadków: bezpośredniego przełożonego S. K. (1) oraz A. S. przełożonej nadzorującej pracę Wydziału ds. Wdrażania Projektów oraz T. K. (1). W ocenie Sądu Okręgowego brak podstaw do odmowy obdarzenia ich zeznań wiarygodnością, gdyż są logiczne, spójne, wzajemnie się uzupełniające. Osoby te miały bezpośredni nadzór nad pracą powódki, w okresie w którym w stosunku do pracy powódki pojawiły się zastrzeżenia, oceniały ją, a zatem miały pełną wiedzę w tym zakresie. Ponadto uzupełniały się z zeznaniami świadków: którzy współpracowali z powódką: M. L. (1) (k. 130 – 131), A. P. (k.178 – 179), M. Z. (1) (k. 179), J. S. (1) (k. 179 – 180), W. Ł. (k. 204), a ponadto znajdowały potwierdzenie

w dokumentach załączonych do pism procesowych pozwanej: elektronicznych wydrukach wejść i wyjść k. 60 – 75, k. 98 – 106, korespondencji mailowej k. 145 - 168.

Na podstawie zeznań powyższych dowodów Sąd Okręgowy ustalił, że powódka po zmianie zadań powódce pod koniec 2010 r. w 2011 r. w II, III i IV kwartale wykonywała swoje zadania w stopniu niesatysfakcjonującym, zadania były wykonywane z opóźnieniem, powtarzały się te same błędy na etapie realizacji, co wpływało na opóźnienia w realizacji wskaźników projektu. Skutkiem zaniedbań ze strony powódki były opóźnienia w zamieszczonych informacjach na stronie internetowej w ramach programu (...). Pisma przygotowywane przez powódkę wielokrotnie zawierały błędy stylistyczne, interpunkcyjne. Często dopiero po wielokrotnym poprawieniu powódka przygotowała dokument prawidłowo. Zdarzyło się, że powódka organizując spotkanie ze współbeneficjentami projektu nie przygotowała zaproszeń albo listy uczestników i osoby te nie mogły wejść na salę. Powódka pomimo polecenia, nie wypracowała do końca 2011 r. metodologii współpracy z jednostkami regionalnymi. S. K. (1) bezpośredni przełożony zgłaszał powódce uwagi przy realizacji zadań, jednakże powódka powtarzała te same błędy. Odbyło się spotkanie z powódką z udziałem dyrektora A. S., gdyż bezpośredni przełożony miał problem aby wyegzekwować od powódki realizację działań o określonej metodologii. Powódka absorbowała innych pracowników przy wykonywaniu swoich obowiązków np. do przygotowania pisma, chociaż sama miała dostęp do potrzebnych dokumentów. Starła się tak uregulować sytuację, aby ktoś wykonał za nią część lub całość zadania. J. S. (1) w pewnym momencie zauważył, że na skutek próśb powódki zajmuje się jej obowiązkami i w pewnym momencie zaczął jej odmawiać. J. S. (1) wykonywał zadania zakładania kont dyrektorom regionalnej dyrekcji, które to zadanie scedowała na niego powódka, co zgłosił swojemu przełożonemu. Bezpośredni przełożony coraz mniej zadań przekazywał powódce, gdyż powodowało to konieczność dokładnego sprawdzania pism przygotowanych przez powódkę i angażował innych pracowników, którym zlecał do wykonania zadania przynależne powódce. Powódka często polemizowała z poleceniami przełożonego, przełożony miał trudność aby wymóc na powódce zrealizowanie zadania. Powódkę trudno było przekonać do swojego zdania. Powódka często spóźniała się do pracy. Współpraca między departamentem powódki a departamentem zespołu promocji i informacji była trudna z uwagi na to, że pomimo szkoleń powódka wracała z tymi samymi problemami, przez co współpraca wymagała poświęcenia wiele czasu ze strony pracowników zespołu promocji i informacji. Powódka miała problemy w dokonywaniu aktualizacji serwisu (...) w obszarze, w którym była jego administratorem. Jednym z zadań powódki było wypracowanie współpracy z Regionalnymi Dyrekcjami Ochrony Środowiska. A. H. sprawująca nadzór nad wydziałem utworzonym w tym departamencie, gdzie naczelnikiem był S. K. (2), a pracownikiem był powódka oczekiwała, że powódka przedstawi kompleksowe i końcowe rozwiązania z harmonogramem, propozycjami, usystematyzowaniem. Tymczasem powódka przekazywała jej dwustronicowe wyniki pracy, notatki. W efekcie dyrektor samodzielnie zaangażowała się w przyspieszenie prac, gdyż tego oczekiwały dyrekcje regionalne. Na naradach były sygnały od dyrektorów regionalnych do dyrekcji dotyczące współpracy ich pracowników z powódką w zakresie tworzenia, a potem administracji platformy. Dotyczyły one chaosu komunikacyjnego, gdyż mejle wysyłane przez powódkę z uwagi na niejednoznaczność, nie były dostatecznie rozumiane przez pracowników. Były zastrzeżenia do terminowości wykonywania zadań, między innymi związanymi z prowadzeniem strony internetowej zakładką projektową (...) Powódka nie otrzymała nagrody okresowej a jedynie pod koniec roku 2001 r. nagrodę pochodzącą z pozostałości w funduszu wynagrodzeń, którą otrzymali wszyscy pracownicy. Powódka spóźniała się do pracy. Bezpośredni przełożony sygnalizował powódce konieczność uzupełniania zeszytu, gdzie wpisywano ilość godzin do odrobienia. O powyższym informowały A. S. również kadry. Powódka nie sprawdziła się w realizacji projektów unijnych, w tym największym projektem: opracowanie planów ochronnych, którego komponentem była Platforma Informacyjno – Komunikacyjna (PIK), a której zadania miała realizować powódka.

W ocenie Sądu Okręgowego z materiału dowodowego wynika, że konflikt, na który powołuje się powódka z przełożonym nie miał podłoża osobistego. Bezpośredni przełożony miał zastrzeżenia do jakości pracy powódki, z czym powódka się nie zgadzała. W związku z tymi zastrzeżeniami wnioskował on o wypowiedzenie jej umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego nie oznacza to jednak automatycznie, że zeznania świadka, który jest bezpośrednim przełożonym są niewiarygodne, w sytuacji gdy znajdują one potwierdzenie w innych dowodach. Ponadto powódka powołując się na konflikt z bezpośrednim przełożonym, mogła tak go tylko odbierać, gdyż zwrócić należy uwagę, że

jak wskazali ww. świadkowie powódka wykazywała się postawą roszczeniową, kwestionowała polecenia przełożonego, który musiał przekonywać powódkę do wykonania polecenia lub szukał wsparcia u dyrektora

Odnosnie zeznań świadków wskazanych w apelacji przez powódkę wskazać należy, że nie mogą one podważyć wiarygodności zeznań świadków ww. z tej przyczyny, że świadkowie ci ze względów, o których szczegółowo poniżej, nie mieli pełnej wiedzy o sposobie wykonywania obowiązków przez powódkę. Świadek M. D. współpracował z powódką jedynie w ramach komisji przetargowej i jak sam przyznał, przy 3- 4 przetargach, nie miał możliwości obserwowania jej codziennej pracy, gdyż powódka pracowała w innym departamencie, w innej części biura (zeznania k. 348 – 349, transkrypcja k. 499) i w związku z tym oczywiste jest, że mógł wypowiedzieć się jedynie w zakresie swojej współpracy z powódką. Ponadto jak wskazał świadek nie ingerował on w treść merytoryczną pism przygotowywanych przez powódkę. Dlatego też pomimo, że ocenił pracę powódki wysoko, to nie miało to znaczenia w świetle zarzutów sformułowanych wobec powódki, o których świadek nie miał wiedzy. Kluczowe znaczenie miały zeznania świadków, będących na co dzień w stałej współpracy z powódką i w związku z tym mających pełną wiedzę o sposobie wykonywania przez nią obowiązków. Podobnie należało ocenić zeznania świadka A. W., która pracowała w innym departamencie i współpracowała z powódką „na zasadzie nieformalnej, koleżeńskiej” wymiany doświadczeń (zeznania k. 348 – 349, transkrypcja k. 500 - 504). Świadek przyznała, że nie jest w stanie ocenić, czy powódka terminowo wywiązywała się ze swoich zadań, nie oceniała dokumentów przygotowywanych przez powódkę, nie sprawdzała wartości merytorycznych pism, rozwiązań przygotowanych przez powódkę (zeznania k. 348 – 349, transkrypcja k. 502 -503). Ponadto jak wynikało z jej zeznań o ile w 2009 – 2010 miała z powódką kontakt codziennie czy co drugi dzień, o tyle w okresie późniejszym ten kontakt z powódką był rzadszy, przy okazji spotkania na korytarzu lub w innych okolicznościach (zeznania k. 348 – 349, transkrypcja k. 503). Zarzuty pracodawcy dotyczą zaś późniejszego okresu. Z kolei świadek A. L. (zeznania k. 204 – 206) była przełożoną powódki w okresie : koniec 2008 r. do kwietnia-maja 2010 r. We wrześniu 2010 r., jak wskazała, jej zakres obowiązków został ograniczony do wydziału, w który powódka nie pracowała. Tym samym w ocenie Sądu przedstawiony przez świadka sposób wykonywania obowiązków przez powódkę, poczyniony na podstawie osobistych obserwacji jako przełożonej, ale przed okresem, w którym pojawiły się zastrzeżenia do pracy powódki pozostaje bez znaczenia w niniejszej sprawie. Podobnie należy ocenić wartość dowodową zeznań świadka P. D. (3) (k. 292 – 293), który był przełożonym powódki w okresie od 31 lipca 2009 r. do 25 maja 2010 r. Przedstawiona przez niego ocena pracy powódki dotyczy również okresu wcześniejszego, którego nie dotyczą zarzuty pracodawcy. Świadek P. D. (1) wskazał w swoich zeznaniach, że nie miał nadzoru merytorycznego nad powódką pod kątem realizacji zadania odnośnie platformy komunikacyjnej (zeznania świadka k. 276). Z kolei zeznania świadka J. B. (k. 257, 273 – 275) nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym uznanym przez Sąd za wiarygodny i z tego względu nie zasługiwały na uwzględnienie. Ponadto zwrócić należy uwagę, że świadek również nie zgadzał się z ocenami okresowymi wystawionymi mu przez przełożonego S. K. (1), uważał że są zaniżane. Zatem w ocenie Sądu Okręgowego z tego względu świadek miał powód, aby wzmocniać zeznania powódki.

Podsumowując powyższe rozważania wskazać należy, że oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy nie spełniało wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wymagania konkretności i weryfikowalności. Ocena Sądu Rejonowego, że pozwana nie dopuściła się naruszeń formalnoprawnych wypowiadając powódce umowę o pracę była nieprawidłowa, gdyż Sąd ten dopuścił się naruszenia art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. Niedochowanie przez pracodawcę wymogu z art. 30 § 4 k.p. czyniło powództwo zasadnym co do zasady, uprawniało pracownika do żądania przywrócenia do pracy albo odszkodowania. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zobligowany był do zmiany zaskarżonego wyroku na podstawie art. 386 § 1 k.p. Powódka w niniejszej sprawie domagała się przywrócenia do pracy, ewentualnie zaś odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia w sytuacji braku możliwości orzeczenia o przywróceniu do pracy. Należy zauważyć, że zgodnie z art. 45 § 2 k.p. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Ocena roszczenia pracownika o

przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" jego dalszego zatrudniania (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy (np. "ciężkie" lub "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika), podstawę orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów postawionych pracownikowi lub przyczyn wypowiedzenia albo naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) por wyrok SN z dnia z dnia 23 listopada 2016 r. (II PK 222/15, Legalis nr 1550015).

W ocenie Sądu II instancji, mając na uwadze, że uwzględnienie powództwa w niniejszej sprawie nastąpiło jedynie na skutek naruszenia przez pracodawcę warunków formalnych obowiązujących przy wypowiedzeniu umowy o pracę, zaś zarzuty stawiane powódce w wypowiedzeniu, skonkretyzowane w postępowaniu sądowym znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, to przywrócenie do pracy powódki byłoby niecelowe. Sąd Rejonowy uwzględnił przy tym również fakt, że stanowisko powódki zostało zlikwidowane i Wydział Projektów został zlikwidowany. Uwzględniając zaś, że materiał dowodowy potwierdził niewłaściwe wykonywanie obowiązków przez powódkę niecelowe byłoby wykreowanie sytuacji, w której pracodawca zmuszony byłby do przesunięcia powódki do innego Departamentu przy pracy nad nowym projektem Z tego względu Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w W. na rzecz powódki J. M. kwotę 3747,68 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego niezasadne było żądanie powódki o przywrócenie do pracy oraz w zakresie wysokości żadanego odszkodowania (3 miesięczne wynagrodzenie) i z tego względu Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki w tym zakresie. Nie uwzględniając żądania powódki zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w kwocie 3 miesięcznego wynagrodzenia Sąd odwoławczy wskazuje, że art. 47¹ k.p. określa granice wysokości odszkodowania, z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, o którym mowa w art. 45§ 1 k.p. i przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 36 § 1 k.p. w przypadku legitymowania się przez pracownika co najmniej 3 - letnim zakładowym stażem pracy i w rezultacie tego, posiadania prawa do 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, obie granice odszkodowania (minimalna i maksymalna) są równe. W pozostałych przypadkach, gdy zakładowy staż pracy oraz będący jego konsekwencją okres wypowiedzenia są krótsze, sąd pracy ma pełną swobodę określenia wysokości odszkodowania we wskazanych przepisem art. 47¹ k.p. granicach.

Jak skonstatował Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK - A 2005 nr 9, poz. 101), podstawowym kryterium różnicującym wysokość odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę jest okres pracy pracownika u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia. Okresy wymienione w art. 47¹ k.p. zostały bowiem skorelowane z okresami pracy, od których zależy okres wypowiedzenia umowy (art. 36 k.p.). Ustawowym kryterium różnicującym wysokość odszkodowania jest również wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika w okresie wypowiedzenia.

Przy braku bliższego określenia przez ustawodawcę kryteriów, jakimi powinien kierować się sąd orzekający o wysokości odszkodowania, należy zatem brać pod uwagę funkcje tego świadczenia. Przede wszystkim jego funkcję kompensacyjną, co uzasadnia uwzględnianie rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Dodatkowo trzeba zaś wziąć pod uwagę funkcję socjalną świadczenia (zapewnienie pracownikowi określonych środków utrzymania, chociażby w pierwszym okresie po utracie miejsca pracy) i represyjną (kara za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie), co z kolei przemawia za kierowaniem się takimi przesłankami, jak z jednej strony sytuacja osobista i majątkowa pracownika, a z drugiej - charakter naruszeń przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (por. wyrok SN z dnia 18 marca 2015r. I PK 190/14, Legalis

nr 1231482). Fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania, ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia jednak przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie sąd powinien zasądzić odszkodowanie w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę.

W przedmiotowej sprawie powódka legitymowała się dość krótkim zakładowym stażem pracy (poniżej 3 lat). Pracodawca niewątpliwie naruszył art. 30 § 4 k.p. wypowiadając powódce umowę o pracę. Niemniej jednak naruszenie to w ocenie Sądu Okręgowego nie było rażące i o ile okoliczność ta nie miała wpływu na uwzględnienie powództwa co do zasady, to winno być uwzględniana przy wysokości zasądzanego odszkodowania. Ponadto ze względu na wysokość wynagrodzenia powódki odszkodowanie zasądzone na rzecz powódki spełni funkcje tego świadczenia. Jak słusznie bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2015r. (I PK 190/14, Legalis nr 1231482) wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Powódka miała zaś relatywnie krótki staż pracowniczy u pozwanej. Ponadto odnośnie naruszeń prawa przy wypowiedaniu umów o pracę, jako kryterium ustalania wysokości odszkodowania w związku z funkcją represyjną świadczenia, to nie można tracić z pola widzenia i tego aspektu sprawy, jakim jest art. 58 k.p., który generalnie ogranicza wysokość odszkodowania do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w przypadku wadliwego zastosowania przez pracodawcę znacznie dotkliwszego w skutkach prawnych trybu rozwiązania stosunku pracy, jakim jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie skarżąca domagając się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za maksymalny okres trzech miesięcy, nie wskazała na żadne okoliczności uzasadniające jej żądanie w takim zakresie. Przede wszystkim nie udokumentowała głównej przesłanki orzekania o rozmiarach odszkodowania, związanej z kompensacyjną funkcją tego świadczenia, tj. wielkości szkody majątkowej, doznanej na skutek wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. jak w punkcie I wyroku oraz na podstawie art. 385 k.p.c. jak w punkcie 2 wyroku.

W rezultacie na zmianę zasługiwało także postanowienia o kosztach procesu przed pierwszą instancją poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 461), stosowanego na podstawie § 21 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy rozstrzygnął zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1, 3 i art. 108 § 1 k.p.c. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Dorota Czyżewska Anita Górecka Bożena Rzewuska