

**Sygn. akt VII Pa 90/18**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2018 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior (spr.)

Sędziowie SO Małgorzata Jarząbek

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 lipca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie, zadośćuczynienie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 marca 2018 r., sygn. akt VI P 545/14

1. zmienia zaskarżony wyrok w zakresie pkt 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki M. C. kwotę 3.600,00 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem odszkodowania i kwotę 5.000,00 zł (pięć tysięcy złotych) tytułem zadośćuczynienia oraz oddala powództwo w pozostałym zakresie,

2. oddala apelację powódki w pozostałej części,

3. znosi wzajemnie koszty postępowania apelacyjnego pomiędzy stronami,

4. przyznaje ze Skarbu Państwa – kasy Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie radcy prawnemu U. P. kwotę 660,00 zł (sześćset sześćdziesiąt złotych) powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódcie M. C. z urzędu w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Renata Gąsior SSO Zbigniew Szczuka

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 marca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 545/14 z powództwa M. C. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o odszkodowanie i zadośćuczynienie, w pkt. 1 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę w wysokości 1.800,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, zaś w pkt. 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie. W pkt. 3 wyroku Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz radcy prawnego U. P. kwotę w wysokości 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej, udzielonej

powódce M. C. z urzędu, w pkt. 4 zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 234,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, a w pkt. 5 odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu. Z kolei w pkt. 6 wyroku Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 90,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, w pkt. 7 przyznał radcy prawnemu U. P. kwotę w wysokości 2.400,00 zł, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej, udzielonej powódce z urzędu, natomiast w pkt. 8 wyrokowi w pkt. 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

### **Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:**

Powódka M. C. była zatrudniona w spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 19 stycznia 2012 r. do dnia 18 kwietnia 2012 r., a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 19 kwietnia 2012 r. do dnia 30 listopada 2012 r. oraz od dnia 1 grudnia 2012 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powódka była zatrudniona w wymiarze 0,56 etatu.

W wyniku przejścia zakładu pracy powódka M. C. została przejęta przez nowego pracodawcę Spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. z dniem 30 września 2013 r. Porozumieniami zmieniającymi zawieranymi z nowym pracodawcą zmieniono warunki umowy o pracę powódki podwyższając jej wynagrodzenie do kwoty w wysokości 1.800,00 zł brutto miesięcznie oraz zwiększono jej wymiar zatrudnienia z 0,56 etatu do pełnego etatu. Zmiany te były wprowadzone na okres łącznie od dnia 1 grudnia 2013 r. do dnia 31 lipca 2014 r. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 1.800,00 zł brutto.

Powódka pracowała w pozwanej Spółce na stanowisku sprzedawcy w piekarni przy ul. (...) w W.. Powódka zajmowała się wykładaniem towaru i jego sprzedażą, przyjmowała pieniądze, a także rozliczała utarg w kasie. Powódka zajmowała się również wypiekaniem pieczywa na bieżąco z wcześniej zamrożonych partii ciasta. Powódka miała szkolenie w zakresie sprzedaży produktów i obsługi klienta. Powódka nie miała natomiast obowiązku kontroli i nadzoru nad pozostałymi pracownikami piekarni. Kierowniczką sklepu, w którym pracowała powódka był A. S..

Pracodawca w czerwcu i lipcu 2014 r. zauważył, że dwaj pracownicy pracujący w sklepie przy ul. (...) w W. dokonywali kradzieży pieniędzy ze sklepu, nie nabijając sprzedanego towaru na kasę. Pracownikami odpowiedzialnymi za takie działania była M. T. i R. J.. Pozwana przedstawiła pracownikom do wyboru albo wręczenie im rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, albo rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Ostatecznie obie pracownice wybrały tryb za porozumieniem stron, przyznając się jednocześnie do dokonywania kradzieży. Pozwana uznała, że należy rozwiązać umowę o pracę również z powódką, albowiem w ocenie pozwanej powódka stojąc metr obok pracowników nie nabijających towaru na kasę powinna widzieć co oni robią i zawiadomić pracodawcę. Powódka M. C. jednak w rzeczywistości nie obserwowała zachowań pozostałych dwóch pracowników sklepu i nie zauważyła, aby dokonywały one kradzieży.

Powódce dnia 31 lipca 2014 r. zostało wręczone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał na utratę zaufania wynikającą z podjętych przez powódkę współdziałań polegających na naruszeniu obowiązku dbałości o dobro pracodawcy. Pracodawca powódki wyjaśnił, że powódka wiedziała o przestępstwach popełnianych na jego szkodę przez innych pracowników, polegających na przywłaszczaniu mienia spółki poprzez wydawanie pieczywa bez nabicia przychodu na kasę fiskalną oraz kradzieży niezauważonych środków finansowych, co najmniej w okresie od dnia 26 czerwca 2014 r. do dnia 30 lipca 2014 r., mimo to nie zawiadomiła pracodawcy o tym fakcie. Podczas wręczenia wypowiedzenia powódce przedstawiciel pracodawcy powiedział jej, że stracił do niej zaufanie, gdyż nie poinformowała go ona o tym, że dochodziło do kradzieży w piekarni. Przedstawiciel pracodawcy nie zarzucał powódce, że brała ona udział w kradzieży. Powódce zostało wręczone wypowiedzenie na spotkaniu, na które zostały wezwane także dwie pozostałe pracownice sklepu - M. T. i R. J.. Na spotkaniu tym była obecna również E. S., jako świadek.

Z powodu zwolnienia z pracy powódka odczuwała obniżenie nastroju, stres, była przekonana, że potraktowano ją tak, jakby coś ukradła. Przez dwa miesiące uczęszczała na terapię psychologiczną – uczestniczyła w indywidualnych spotkaniach z psychologiem. Powódka zgłosiła się w dniu 5 września 2014 r. do poradni psychologicznej z powodu trudnej sytuacji osobistej, wynikającej z problemów na tle zawodowym. Powódka uczęszczała na spotkania z psychologiem w dniach: 5 września 2014 r., 3 października 2014 r., 17 października 2014 r. oraz 24 października 2014 r. Powódka odwołała spotkanie z dnia 6 listopada 2014 r. Podczas spotkań stwierdzono u niej częste odczuwanie obniżonego nastroju, ujawniło się u niej poczucie bezradności związane z niniejszą sprawą oraz strach przed konfrontacją z byłym pracodawcą. Prezydent (...) W. w decyzji z dnia 24 marca 2015 r. uznał powódkę od wskazanej powyżej daty za osobę bezrobotną i jednocześnie odmówił jej przyznania prawa do zasiłku. W uzasadnieniu decyzji Prezydent (...) W. podał, że powódka spełniała w dniu rejestracji warunki do uznania jej za osobę bezrobotną. Suma okresów, o których mowa w art. 71 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i warunkach rynku pracy, przypadających w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień rejestracji, jest krótsza niż 365 dni lub podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne i Fundusz pracy jest kwotą niższą od minimalnego wynagrodzenia, co uzasadnia odmowę przyznania prawa do zasiłku. Według stanu na dzień 31 lipca 2014 r. pozwana spółka zatrudniała łącznie 15 osób.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z następujących dokumentów: umów o pracę powódki oraz porozumień zmieniających, zawiadomienia z dnia 17 września 2013 r. oraz zawiadomienia z dnia 10 września 2013 r. z akt osobowych powódki, zaświadczenia o wynagrodzeniu, rozwiązania umowy o pracę z M. T., rozwiązania umowy o pracę z R. J., wypowiedzenia, zaświadczenia z (...) z dnia 17 października 2014 r., dokumentacji z (...), decyzji z dnia 24 marca 2015 r. oraz stanu zatrudnienia. Sąd I instancji zważył, że prawdziwość powyższych dowodów nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania. Odnośnie dowodu z nagrania przedłożonego przez pozwaną Sąd Rejonowy oparł się na tym dowodzie, mając jednak na uwadze, że dokumentuje on jedynie fakt dokonywania kradzieży przez innych pracowników niż powódka oraz fakt przebywania powódki w tym samym sklepie, co pracownicy dokonujący kradzieży. W ocenie Sądu Rejonowego z dowodu tego jednak nie wynika w żaden sposób, aby powódka miała wiedzę, co do kradzieży dokonywanych przez jej dwie współpracownice.

Sąd Rejonowy nie uznał zeznań powódki za wiarygodne jedynie w zakresie, w jakim stwierdziła ona, że pozostałe dwie pracownice, które dokonywały kradzieży na szkodę sklepu zostały zwolnione w trybie dyscyplinarnym, albowiem na podstawie zeznań T. S. oraz oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę z tymi pracownicami Sąd I instancji ustalił, że ostatecznie ich stosunki pracy ustały w wyniku rozwiązania za porozumieniem stron. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powódki M. C.. W szczególności Sąd I instancji uznał za wiarygodne zeznania powódki w zakresie, w jakim stwierdziła ona, że nie widziała, aby pozostałe pracownice sklepu nie nabijały towaru na kasę. Sąd Rejonowy miał bowiem na uwadze, że z pozostałego materiału dowodowego nie wynika, aby powódka faktycznie widziała jak inne pracownice nie nabijają towaru na kasę. W szczególności nie wynika to z nagrania z płyty CD, na którym widać pracownika, który nie nabija towaru na kasę, jednak nie jest to powódka. Zdaniem Sądu Rejonowego sam fakt, że powódka była w tym czasie obecna również w tym samym sklepie nie przemawia jeszcze za tym, aby powódka miała świadomość tego, co robią inni pracownicy. Sąd I instancji zauważył bowiem, że powódka miała swoje obowiązki polegające również na wykładaniu towaru, czy pilnowaniu pieca wypiekającego dodatkowe produkty, wobec czego nie musiała ona kontrolować tego, co robią inne pracownice. Ponadto zeznający w charakterze pozwanego T. S. przyznał w swych zeznaniach, że swój osąd o tym, że powódka powinna wiedzieć o kradzieżach w sklepie oparł jedynie na tym, że powódka stała niedaleko kasy w tym samym sklepie. Nie wskazał on jednak kategorycznie, że na pewno powódka o tych kradzieżach wiedziała. Wobec powyższego Sąd Rejonowy dał wiarę powódce, która wskazała, że nie miała świadomości tego, że pozostałe dwie pracownice dokonują kradzieży pieniędzy na szkodę Spółki, nie nabijając towaru na kasę.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka T. S. w zakresie, w jakim wynika z nich, że powódka wiedziała o kradzieżach dokonywanych w sklepie. Sąd I instancji dał bowiem w całości wiarę powódce, a ponadto sam pozwany opierał się jedynie na przypuszczeniu, że powódka taką wiedzę mieć powinna, które to przypuszczenie nie znajduje potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd Rejonowy nie uznał zeznań T. S.

za wiarygodne również w zakresie, w jakim stwierdził on, że po zwolnieniu powódki i jej dwóch współpracownic doszło do zwiększenia utargu dziennego sklepu, albowiem z zeznań świadka E. S. wynika, że po zatrudnieniu nowych pracowników sprzedaż w tym sklepie sukcesywnie spadała. W pozostałym zakresie Sąd I instancji uznał zeznania T. S. za wiarygodne.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka E. S. wskazując, że zeznania te znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Sąd I instancji uznał też za wiarygodne zeznania świadka M. A. w części znajdującej potwierdzenie w dokumentacji z poradni psychologicznej. Sąd Rejonowy miał bowiem na uwadze, że z zeznań świadka wynika, że przez dłuższy czas powódka była w złym stanie psychicznym, po czym skorzystała ona z pomocy psychologicznej. Sąd I instancji miał na uwadze, że w poradni psychologicznej powódka zarejestrowała się na początku września 2014 r., stąd też dłuższy czas to w rzeczywistości jeden miesiąc. Powódka otrzymała bowiem w dniu 31 lipca 2014 r. wypowiedzenie, zaś do poradni psychologicznej udała się w dniu 5 września 2014 r. Sąd Rejonowy dalej ustalił też, że korzystanie z pomocy tej poradni było dla powódki potrzebne przez kolejne dwa miesiące, ostatnie spotkanie z początku listopada 2014 r. zostało już przez powódkę odwołane. Sąd I instancji uznał za wiarygodne zeznania ww. świadka również w zakresie, w jakim stwierdził on, że powódka nie wiedziała o kradzieżach w sklepie, wskazując, że znajduje to potwierdzenie również w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, w tym w zeznaniach powódki.

Przechodząc do merytorycznej oceny zgłoszonych żądań, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie były dwa roszczenia powódki, a mianowicie o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz o zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia za krzywdę doznawaną w wyniku wręczenia jej wypowiedzenia. Sąd Rejonowy zważył, że materialnoprawną podstawą tego roszczenia powódki jest regulacja z art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy 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. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione wówczas, gdy przyczyna w nim wskazana jest nieprawdziwa, bądź też nie mogła ona w rzeczywistości uzasadniać takiej reakcji pracodawcy jak wręczenie pracownikowi wypowiedzenia. Sąd I instancji zaznaczył, że w niniejszej sprawie powódka kwestionowała właśnie przyczynę wskazaną we wręczonym jej przez pracodawcę wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że jak wynika z ustaleń stanu faktycznego, przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania pracodawcy do powódki. Dalej pracodawca wskazał, że utrata zaufania jest spowodowana tym, że powódka wiedząc o kradzieżach dokonywanych na szkodę pracodawcy przez innych pracowników nie poinformowała o tym pracodawcy. Sama utrata zaufania jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Jednak, aby uznać, że rzeczywiście doszło do utraty zaufania należy najpierw przeanalizować zachowania wskazane w treści wypowiedzenia jako mające uzasadniać te utratę zaufania. Praktycznie więc w przypadku, gdy pracodawca podaje w wypowiedzeniu, jako jego przyczynę utratę zaufania do pracownika, Sąd ma obowiązek przeanalizować przesłanki tej utraty, aby na tej podstawie orzec, czy wypowiedzenie jest uzasadnione, czy też nie. Przesłanki te oczywiście muszą być racjonalne, prawdziwe, a także obiektywnie oceniane, powinny bowiem prowadzić do wniosku, że faktycznie pracodawca mógł do danego pracownika zaufanie utracić. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd I instancji wskazał, że utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie, jeżeli wynika z obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które same w sobie usprawiedliwiają wypowiedzenie.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że faktycznie pozostałe dwie pracownice sklepu, w którym pracowała powódka dopuściły się kradzieży na szkodę pracodawcy. Fakt nie nabijania przez te pracownice towaru na kasę został udokumentowany na nagraniu z kamery monitoringu, poza tym tego faktu strony nie kwestionowały w toku niniejszego postępowania. Jeżeli jednak chodzi o powódkę, to w ocenie Sądu I instancji pracodawca nie udowodnił, że faktycznie miała ona wiedzę o tym, co robią pozostałe dwie współpracownice. Swoje twierdzenie o tym, że powódka musiała taką wiedzę mieć, pracodawca oparł jedynie na fakcie, że powódka stała wówczas niedaleko kasy i mogła widzieć, co robi jej koleżanka. Sąd Rejonowy miał jednak na uwadze, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu

nie może być oparta jedynie na domysłach, przypuszczeniach, że pracownica mogła, czy nawet powinna wiedzieć, czy zaobserwować dane zachowanie innego pracownika. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi bowiem być prawdziwa, a to znaczy, że jej prawdziwość powinna być wykazana w toku postępowania. Jednocześnie nie można zapominać, że ciężar udowodnienia prawdziwości tej przyczyny spoczywa na pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego to pracodawca powinien w niniejszej sprawie wykazać prawdziwość zachowania, które zarzucił powódce i które miało doprowadzić do utraty zaufania do niej. W treści wypowiedzenia pracodawca wyraźnie wskazał, że utrata zaufania wynika ze współdziałania powódki z pracownikami dokonującymi kradzieży. Pracodawca wskazał też wyraźnie, że powódka posiadała wiedzę na temat przestępstw popełnianych na szkodę pracodawcy przez innych pracowników co najmniej w okresie od dnia 26 czerwca 2014 r. do dnia 30 lipca 2014 r. Wobec takiego sformułowania wypowiedzenia umowy o pracę, a także mając na uwadze wskazane powyżej poglądy orzecznictwa, które zostały zaaprobowane również przez Sąd I instancji, należało uznać, że pozwany powinien wykazać, że powódka faktycznie miała wiedzę o przestępstwach popełnianych na szkodę spółki. Jak zaś wynika z ustaleń stanu faktycznego powódka takiej wiedzy nie miała. Sam fakt, że przebywała wówczas w tym samym sklepie i stała obok, nie świadczy jeszcze o tym, że miała taką wiedzę. Powódka bowiem zajmowała się też innymi czynnościami w sklepie, np. wykładaniem towaru na półki, czy też pilnowaniem pieca, w którym były wypiekane kolejne produkty. Powódka nie miała też obowiązku kontrolowania innych pracowników. Pozwany natomiast, jak to już wyżej wskazano, opierał się jedynie na domysłach co do tego, że powódka jednak wiedziała o wskazanych powyżej zdarzeniach. W ocenie Sądu Rejonowego brak jest jednak dowodu potwierdzającego taką wiedzę powódki. Sąd I instancji zważył także, że jeszcze dalej idzie zarzut współdziałania z pracownikami popełniającymi przestępstwa na szkodę spółki. Pozwana nie wykazała bowiem, aby powódka pozostawała w jakimkolwiek porozumieniu z pracownikami, które dopuszczały się kradzieży, czy też, aby dostawała od nich jakieś pieniądze. Na tej podstawie, Sąd Rejonowy uznał, że w istocie zarzuty wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu pozostają jedynie spekulacjami pracodawcy i nie znajdują potwierdzenia w ustalonym stanie faktycznym. Dodał także, że zasadność wypowiedzenia należy oceniać przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, a nie subiektywnego przekonania pracownika lub pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd Rejonowy uznał, że zachowania powódki, które miały uzasadniać utratę do niej zaufania przez pracodawcę nie są prawdziwe. To z kolei oznacza, że nie jest również prawdziwa przyczyna w postaci utraty zaufania, nie istnieją bowiem obiektywne zachowania powódki, które mogłyby to zaufanie podważyć. Tym samym wypowiedzenie wręczone powódce nie jest uzasadnione. W związku z powyższym roszczenie o odszkodowanie wynikające z art.45 § 1 k.p. zostało uznane za zasadne. Sąd I instancji miał jednak na uwadze, że w zakresie wysokości odszkodowania, powódce należy zasądzić odszkodowanie w kwocie jedynie 1.800,00 zł brutto, zaś w pozostałej części roszczenie to podlega oddaleniu. Sąd Rejonowy uwzględnił bowiem treść regulacji z 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. W niniejszej sprawie staż zatrudnienia powódki wynosił dwa i pół roku, a okres jej wypowiedzenia wynosił 1 miesiąc. Sąd Rejonowy nie dopatrywał się jednocześnie przesłanek przemawiających za zasądzeniem na rzecz powódki odszkodowania w kwocie odpowiadającej jej wynagrodzeniu za okres 3 miesięcy. Reasumując Sąd I instancji zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości jej jednomiesięcznego wynagrodzenia, czyli w kwocie 1.800,00 zł brutto.

Sąd Rejonowy wskazał, że drugie z roszczeń zgłoszonych przez powódkę dotyczyło zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w wyniku wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę. Podał, że zgodnie z art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w razie naruszenia dobra osobistego Sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. W ocenie Sądu Rejonowego powódka dla wykazania zasadności swego roszczenia o zadośćuczynienie powinna wykazać, że doszło do naruszenia jej dóbr osobistych oraz wykazać zaistnienie po jej stronie szkody niemajątkowej w postaci krzywdy. Powinna ona również wykazać zachowanie pracodawcy, które do takiego naruszenia miało doprowadzić, a także winę pracodawcy. Jako zachowanie, które miało doprowadzić do naruszenia dóbr osobistych powódki zostało wskazane samo wręczenie jej wypowiedzenia umowy o pracę. Zdarzenie to miało także wywołać krzywdę u powódki, powódka bowiem poczuła się „jak złodziej”, czuła się niesłusznie oskarżona,

korzystała przez dwa miesiące z porad psychologa. W ocenie Sądu I instancji roszczenie o zasądzenie na rzecz powódki zadośćuczynienia za doznaną krzywdę okazało się jednak niezasadne. Sąd Rejonowy miał bowiem na uwadze, że wręczenie wypowiedzenia nigdy nie jest czynnością całkowicie neutralną dla pracownika, stąd też należy liczyć się z tym, że będzie ono powodowało negatywne skutki dla poczucia własnej wartości pracownika, czy też nawet okresowo może ono spowodować obniżenie jego nastroju, a nawet konieczność skorzystania z pomocy psychologa. Jednocześnie Sąd Rejonowy miał na uwadze, że wypowiedzanie umów o pracę jest jednym z koniecznych elementów stosunków pracy na rynku pracy. Nie można więc automatycznie piętnować każdego zachowania pracodawcy wręczającego, nawet nieuzasadnione, wypowiedzenie umowy o pracę, jako zachowania powodującego krzywdę po stronie pracownika i naruszającego jego dobra osobiste. Dopuszczalne prawem sposoby rozwiązywania stosunków pracy nie noszą bowiem na ogół cechy bezprawności, ani zawinienia pracodawcy wymaganych do zasądzenia roszczeń dochodzonych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. O uzupełniającej odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych można bowiem mówić jedynie w sytuacji, gdy pracodawca w sposób bezprawny i z zawinieniem obejmującym winę umyślną chce pozbawić pracownika zatrudnienia, czy dobrego imienia. Zdaniem Sądu Rejonowego, w rozpatrywanej sprawie nie zostało jednak wykazane, aby zachowanie pracodawcy nosiło znamiona winy umyślnej, czy też, aby cechował je szczególny stopień bezprawności. Co prawda niniejsze postępowanie wykazało, że wypowiedzenie nie było uzasadnione, ale jednocześnie nie zostało wykazane, aby pracodawca z winy umyślnej chciał wręczyć powódce takie nieuzasadnione wypowiedzenie. Sąd I instancji miał na uwadze, że pracodawca wskazywał na wnioski wyciągane z monitoringu. Jakkolwiek wnioski te w tym przypadku był zbyt daleko idące, nie zostało bowiem wykazane, aby faktycznie powódka miała wiedzę o kradzieżach dokonywanych w sklepie, to jednak samo wręczenie powódce wypowiedzenia można ewentualnie oceniać w kategoriach winy nieumyślnej, a nie winy umyślnej. Odpowiedzialność za naruszenie dóbr osobistych pracownika wymaga bowiem wykazania kwalifikowanej bezprawności i oczywistego zawinienia pracodawcy, który może uwolnić się od ponoszenia takiej odpowiedzialności wykazywaniem braku zamiaru, bezprawności i zawinienia. W niniejszej sprawie, jak to już wyżej wskazano, Sąd Rejonowy nie stwierdził, aby zachowanie pracodawcy cechowało się winą umyślną, stąd też nie jest spełniona przesłanka zawinienia, a nadto brak jest też spełnienia przesłanki zamiaru wykluczenia powódki z rynku pracy.

Reasumując powyższe Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia jest niezasadne i podlega oddaleniu.

W kwestii kosztów postępowania, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie przepisów art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w jego brzmieniu z dnia wniesienia pozwu, zasądając na rzecz pełnomocnika powódki ustanowionego z urzędu od pozwanej kwotę w wysokości 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w związku z przegranym przez pozwaną roszczeniem o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę w wysokości 234,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu poniesionych w toku postępowania tymczasowo przez Skarb Państwa. Sąd Rejonowy zważył, że podstawą dla takiego rozstrzygnięcia jest regulacja z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Sąd I instancji nakazał również pobrać od pozwanej Spółki kwotę w wysokości 90,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić. Opłata ta została obliczona od ostatecznie zasądzonej na rzecz powódki kwoty ( $5\% \times 1.800,00 \text{ zł} = 90,00 \text{ zł}$ ).

Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu, a konkretnie kosztami zastępstwa procesowego. Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że powódka słusznie była przekonana o niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę, ponadto jej sytuacja materialna również przemawiała przeciwko obciążeniu jej kosztami. Stąd też na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu. Działając na podstawie regulacji z § 15 w zw. z §11 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, w jego brzmieniu z dnia wniesienia pozwu, Sąd Rejonowy przyznał również pełnomocnikowi powódki z urzędu kwotę w wysokości 2.400,00 zł powiększoną o stawkę podatku VAT tytułem

nieopłaconej pomocy prawnej, przyznając tę kwotę ze Skarbu Państwa, gdyż jest to kwota odnosząca się do roszczenia o zasądzenie kwoty 13.500,00 zł tytułem zadośćuczynienia, w zakresie którego powódka przegrała.

Sąd Rejonowy nadał również wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

**Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie pkt. 2, zarzucając mu naruszenie:**

**I. przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c.** poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego mającej wpływ na wynik sprawy skutkującej przyjęciem, że:

- odszkodowanie w kwocie odpowiadającej wynagrodzeniu za jeden miesiąc jest adekwatne, podczas gdy okoliczności sprawy, w szczególności wysokość szkody, jaką poniosła powódka w związku z brakiem możliwości uzyskiwania wynagrodzenia na skutek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę uzasadnia zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie odpowiadającej jej wynagrodzeniu za trzy miesiące;

- pozwany nie naruszył dóbr osobistych powódki, podczas gdy postawa oraz zachowanie pozwanego polegające na tym, że wręczył wypowiedzenie powódce w obecności osób „oskarżonych” przez pozwanego o kradzież, a przede wszystkim publicznie odczytał treść wypowiedzenia wskazującego na czynny udział powódki w działaniach podejmowanych w naruszeniu obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, naruszało dobra osobiste powódki;

- argumentacja powódki zmierzała do wykazania, że wręczenie jej wypowiedzenia miało doprowadzić do naruszania jej dóbr osobistych, podczas gdy zgodnie z przedstawioną przez powódkę argumentacją, to nie fakt wręczenia jej wypowiedzenia ale zachowanie i postawa, a przede wszystkim stawiany jej przez pozwanego zarzut, który Sąd I instancji uznał za nieuzasadniony, spowodował naruszenie jej dóbr osobistych i pogorszenie stanu psychicznego, a także konieczność konsultacji psychologicznej;

- zły stan psychiczny powódki jest niewystarczający do uznania, że powódka poniosła szkodę niematerialną, podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy w postaci zeznań świadka M. A. oraz dokumentacji z poradni psychologicznej potwierdzają krzywdę, jaką poniosła powódka w związku z zachowaniem pozwanego;

- skutki wręczenia powódce wypowiedzenia dla jej zdrowia psychicznego i samopoczucia nie wykraczały poza normalne następstwa wręczenia pracownikowi wypowiedzenia, podczas gdy zeznania świadka M. A. i dołączona dokumentacja z poradni psychologicznej potwierdzają, że stan zdrowia psychicznego przejawiający się płaczem, problemami ze snem, apatią, brakiem kontaktu, a w konsekwencji konieczność zasięgnięcia pomocy psychologa jakie występowały u powódki przekraczały normalne następstwa u osoby, której wypowiedziano umowę o pracę;

- powódka po dwóch miesiącach wizyt nie czuła już dalszej potrzeby kontynuowania terapii, podczas gdy ze zgromadzonego w trakcie postępowania dowodowego wynika, że powódka jeszcze w październiku 2015 r. odczuwała skutki naruszenia jej dóbr osobistych dłużej niż dwa miesiące, co można było zaobserwować podczas rozprawy kiedy to powódka płakała;

- zachowanie, postawa pozwanego w trakcie wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę nie cechowało się winą umyślną podczas gdy sama treść wypowiedzenia wskazywała na czynny udział powódki w działaniach podejmowanych w naruszeniu obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy jak również odczytanie treści wypowiedzenia powódki w obecności innych pracowników „oskarżonych” przez pozwanego o kradzież, należy uznać za zawinione i bezprawne zachowanie pozwanego.

**II. przepisów prawa materialnego, tj.:**

- art. 47<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i nie uwzględnienie wszystkich okoliczności sprawy istotnych dla orzeczenia o wysokości odszkodowania należnego powódce;

- art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i oddalenie roszczenia w zakresie zadośćuczynienia pomimo naruszenia dóbr osobistych powódki przez pozwanego i wystąpienia szkody niemajątkowej w postaci krzywdy.

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na swoją rzecz kwoty w wysokości 3.600,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz kwoty w wysokości 13.500,00 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, w tym w związku z naruszeniem jej dóbr osobistych, a także zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego sprawowanego z urzędu przed Sądem II instancji, ze wskazaniem, że koszty te nie zostały uiszczone ani w całości ani w części.

W uzasadnieniu apelacji, strona skarżąca rozwinęła poszczególne zarzuty apelacyjne, wskazując, że nie sposób zgodzić się z orzeczoną przez Sąd I instancji wysokością należnego jej odszkodowania. Powódka zaznaczyła, że w okresie od 24 marca 2015 r. do dnia 30 listopada 2015 r. była zarejestrowana, jako osoba bezrobotna. Brak zatrudnienia nie wynikał jednak z niechęci podjęcia pracy, a jedynie ze stanu psychicznego, apatii, obniżonego nastroju, utrudniającego znalezienie stałej pracy. Z kolei takie poczucie wynikało z krzywdy, jaką poniosła w związku z naruszeniem jej dóbr osobistych przez pracodawcę. Skarżąca zaznaczyła, że u pozwanego pracodawcy była zatrudniona przez okres dwóch i pół roku. Przez ten czas pracodawca nie miał do wykonywanych przez powódkę obowiązków zastrzeżeń. W związku z tym uznać należy, że brak zatrudnienia wynikał jedynie z przyczyn od niej niezależnych. W ocenie powódki celem zrekompensowania jej szkody, jaką poniosła w związku z brakiem możliwości uzyskiwania wynagrodzenia na skutek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, zasadnym jest zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie odpowiadającej jej wynagrodzeniu za okres trzech miesięcy. Powódka zaznaczyła także, że była lojalnym pracownikiem, a swoje obowiązki starała się wykonywać z należyłą starannością. W związku z tym ogromnym zaskoczeniem było dla niej wręczenie wypowiedzenia umowy o pracę. Stwierdziła, że swoje roszczenie o zapłatę wynagrodzenia wywodzi nie z samego faktu wręczenia jej tego wypowiedzenia, ale przede wszystkim z okoliczności towarzyszących tej czynności. Pozwany wręczył jej bowiem wypowiedzenie w obecności m.in. M. T. i R. J., czyli pracownik oskarżonych o kradzież. Treść uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, pozwany odczytał natomiast w obecności ww. osób. Tym samym zachowanie pozwanego wskazywało, że traktował powódkę taki sam sposób, jak osoby bezpośrednio oskarżone o kradzież. Powódka stwierdziła, że bardzo mocno przeżywała niesłuszne oskarżenia, jakie zostały podane, jako przyczyna jej zwolnienia. Zatem nie można zgodzić się z oceną dowodów dokonaną przez Sąd I instancji, że powódka swoje roszczenie wywodzi jedynie z faktu złożenia jej wypowiedzenia. Ponadto, nie sposób zgodzić się, że nie zostało wskazane zachowanie pozwanego naruszające jej dobra osobiste, które było oczywiście zawinione. Zdaniem skarżącej nie można tracić z pola widzenia okoliczności, że Sąd I instancji uznał, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie była prawdziwa i rzeczywiście istniejąca. Tym samym należy uznać jej roszczenie w zakresie zadośćuczynienia za zasadne. Powódka dodała także, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Z kolei w związku z pewną stałością zatrudnienia, czyniła plany na przyszłość, które zmuszona była zmienić w związku z nieoczekiwanym złożeniem jej wypowiedzenia umowy o pracę (apelacja k. 274-278, uzupełnienie apelacji k. 284-287).

**W odpowiedzi na apelację z dnia 20 czerwca 2018 r.** strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości, jak również o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania za II instancję według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że bezzasadny także zarzut powódki dotyczący naruszenia art. 233 § k.p.c. w zakresie przekroczenia przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów. Sąd I instancji zachował bowiem wszelkie wymagania proceduralne, tj. rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy, uwzględnił wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz skonkretyzował okoliczności towarzyszące przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, natomiast w uzasadnieniu wyroku wskazał argumentację pozwalającą na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny, bądź też jego zdyskwalifikowania. Pozwany podkreślił, że wszyscy pracownicy, którzy dopuszczali się kradzieży zostali zwolnieni za porozumieniem stron. Jednocześnie co do swojej winy nie mieli żadnych wątpliwości, o czym mogą świadczyć dowody w postaci nagrań z kamery video. W przypadku powódki, z powodu utraty do niej zaufania,



pozwana zdecydowała się wypowiedzieć umowę o pracę za wypowiedzeniem, gdyż bezpośredniego czynu kradzieży z jej udziałem nie udało się zarejestrować, a kamery jedynie wychwyciły powódkę stojącą obok pozostałych pracownic, gdy te dopuszczały się kradzieży. W ocenie strony pozwanej, jak wynika z doświadczenia życiowego, pomiędzy pracownikami nie ma tajemnic, zaś powódka pracując na niewielkiej powierzchni z osobami, które notorycznie okradają pracodawcę nie mogła chociażby nie podejrzewać co się wokół niej dzieje. Z tego też względu z argumentacją powódki nie sposób się zgodzić. Pozwana podkreśliła także, że rozwiązanie umowy o pracę zawsze pociąga za sobą niemiłe odczucia. Argumenty związane z traumatycznym przeżyciem faktu rozwiązania umowy o pracę mogą stanowić ewidentną próbę naciągania pracodawcy na ponoszenie dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem. Choć warto zaznaczyć, że powódka otrzymała pełne wynagrodzenie, jakie się jej należało zgodnie z przepisami prawa, a dodatkowo wyrokiem Sądu I instancji z dnia 16 marca 2018 r. zostało jej zasądzone dodatkowe wynagrodzenie stanowiące ponad dwukrotność jej zasadniczego wynagrodzenia umownego (odpowiedź na apelację k. 288-290).

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

Apelacja powódki zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje ustalenia i właściwą argumentację prawną, zaprezentowaną w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd Rejonowy nie nosi bowiem cech dowolności i jako odpowiadająca wymogom z art. 233 k.p.c. korzysta z ochrony przewidzianej tym przepisem i jest aprobowana przez Sąd Okręgowy. Prawidłowa interpretacja art. 45 § 1 k.p. doprowadziła Sąd Rejonowy do słusznych wniosków i ustaleń, a mianowicie, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była rzeczywista i konkretna, a strona pozwana nie wykazała w wypowiedzeniu konkretnych naruszeń, których to w ocenie pozwanej miała się dopuścić powódka. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej oraz nie istniejącej, jest równoznaczne z brakiem przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu przepisu art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III PU 34/09).

Z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy jasno wynika, że powodem zwolnienia powódki była utrata zaufania do niej, jako do pracownika przez pracodawcę, z uwagi na podejmowanie przez powódkę wraz z innymi pracownikami działań, polegających na naruszeniu obowiązku dbałości o dobro pracodawcy. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany pracodawca powoływał się na zdarzenia, jakie miały miejsce w okresie od dnia 26 czerwca 2014 r. do dnia 30 lipca 2014 r., twierdząc, że powódka posiadała wiedzę na temat przestępstw popełnianych na szkodę pracodawcy przez innych pracowników. Powódce wiadomym zatem było, co stanowiło przyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy. Podkreślenia wymaga, że wskazanie przyczyny zakończenia stosunku pracowniczego może nastąpić w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., jeżeli z całokształtu okoliczności sprawy, dla obu stron stosunku pracy jest jasne, co spowodowało złożenie oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania, czy też wypowiedzenia stosunku pracowniczego. Wskazać należy, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest to, 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, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób ogólny, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są pracownikowi znane. Wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia należy więc kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim – z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być bowiem zrozumiała dla pracownika. Z

kontekstu zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka miała świadomość zarzucanych jej przez pracodawcę czynów, a mianowicie, że w okresie od dnia 26 czerwca 2014 r. do dnia 30 lipca 2014 r. wiedziała o przestępstwach popełnianych przez innych pracowników na szkodę pracodawcy, a polegających na przywłaszczeniu mienia pozwanej Spółki we wskazanym powyżej okresie czasu.

W realiach rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy przeprowadził szczegółową analizę pod kątem zasadności zastosowania przesłanek wynikających z przepisów art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., wskazując, że w toku postępowania pozwany pracodawca nie wykazał, aby powódka faktycznie posiadała wiedzę na temat tego, co robią pozostałe dwie współpracownicy sklepu. Sąd I instancji prawidłowo wskazał, że swoje twierdzenie o tym, że powódka musiała taką wiedzę posiadać, pracodawca oparł jedynie na fakcie, że powódka stała wówczas niedaleko kasy i mogła widzieć, co robią jej koleżanki. Należy mieć jednak na uwadze, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie może być oparta jedynie na domysłach, przypuszczeniach, sprowadzających się do tego, że pracownica mogła, czy nawet powinna wiedzieć, czy zaobserwować dane zachowanie innego pracownika. Niewątpliwie w okresie od dnia 26 czerwca 2014 r. do dnia 30 lipca 2014 r. w sklepie (...) położonym w W. przy ul. (...) dochodziło do notorycznych naruszeń prawa przez zatrudnionych w pozwanej Spółce pracowników w osobach M. T. i R. J.. Nadużycia, których dopuszczały się wskazane powyżej pracownice sklepu polegały na niewydawaniu paragonów zakupu oraz dokonywaniu rozporządzeń wyrobami piekarskimi poza dokonywaną ewidencją sprzedaży. Co prawda dopuszczanie się przestępczych działań przez ww. pracownice niejednokrotnie miało miejsce w momencie obecności powódki w sklepie, a nawet w miejscu znajdującym się w pobliżu kasy, jednakże nie przesądza to jeszcze o wiedzy, a zarazem świadomości powódki na temat występowania przedmiotowego procederu. W toku postępowania przed Sądem I instancji pozwana nie zdołała bowiem wykazać okoliczności związanych z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę. Wskazać bowiem należy, że wskazywane przez stronę pozwaną dowody w postaci m.in. rozwiązania umów o pracę z pracownikami, którym pozwana zarzuciła działanie na szkodę pracodawcy, w żaden sposób nie przesądzają okoliczności oraz zdarzeń, na które zostały zgłoszone. W tym zakresie strona pozwana opierała się głównie na przypuszczeniach zgodnie, z którymi powódka taką wiedzę powinna posiadać, jednakże przypuszczenia te nie znalazły potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. W tym kontekście nie można także pominąć sposobu rozwiązania przez pozwanego pracodawcę umów o pracę z pracownicami M. T. i R. J., które nastąpiło za porozumieniem stron. Wskazać bowiem należy, że co do zasady rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron nie jest stosowane w przypadku rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, które dodatkowo w ocenie pracodawcy miało charakter przestępstwa. Co istotne, w aktach sprawy brak jest także informacji chociażby o zawiadomieniu organów ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę pozwanej Spółki. W ocenie Sądu Okręgowego, opisany powyżej sposób zachowania pozwanego świadczy o jego niekonsekwencji w przedstawianiu konkretnych faktów, jak również przeczy twierdzeniom podnoszonym w toku postępowania. Strona pozwana miała co prawda rację co do tego, że powódka jako osoba nadzorująca pracę podległych jej pracowników powinna przeciwdziałać wszelkim działaniom podejmowanym na szkodę pracodawcy niemniej jednak, nie oznacza to, że sam fakt przebywania w sklepie w momencie kradzieży przemawia za tym, że powódka musiała mieć świadomość tego co robią inne osoby. Należy bowiem zauważyć, że powódka oprócz przebywania za ladą miała również i inne obowiązki, które polegały na wykładaniu towaru, czy pilnowaniu pieca wypiekającego dodatkowe produkty, wobec czego nie musiała ona cały czas kontrolować tego, co robią inne pracownice. Także z załączonych nagrań z monitoringu nie sposób wywnioskować, aby powódka posiadała wiedzę na temat niewłaściwych działań podejmowanych przez innych pracowników. Na nagraniach tych widać głównie inne osoby, natomiast postać powódki pojawia się wyłącznie sporadycznie. Nie można także jednoznacznie wskazać chwili, w której wzrok powódki byłby skierowany na osobę dokonującą kradzieży. Nagrania te nie posiadają również ścieżki dźwiękowej i z tego też względu brak jest możliwości potwierdzenia, że jakiegokolwiek informacje o dokonanych kradzieżach zostały przekazane w formie ustnej. Z uwagi zatem na brak jednoznacznych dowodów w przedmiocie wiedzy powódki na temat opisanych powyżej okoliczności, brak jest podstaw do przyjęcia, że postępowanie powódki było niewłaściwe, a także naruszyło ogólne zasady obowiązujące u pozwanego pracodawcy i tym samym naraziło pozwaną Spółkę na istotną szkodę. W zachowaniu powódki nie sposób bowiem dostrzec takiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniałoby skuteczne rozwiązanie z nią przez pracodawcę umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, w realiach rozpoznawanej sprawy, strona pozwana nie wykazała okoliczności, które umożliwiałyby przypisanie powódce

jakiegokolwiek postaci winy z tytułu niewłaściwego wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych w postaci braku reakcji na naruszenia jakich dopuściły się pracownice M. T. i R. J.. Jednocześnie zdaniem Sądu Okręgowego, powódka nie podjęła żadnych świadomych i celowych działań, których skutkiem mogłyby być braki w mieniu pozwanego, a nadto żadne z działań powódki nie ułatwiło dokonania w okresie od dnia 26 czerwca 2014 r. do dnia 30 lipca 2014 r. zaboru mienia pozwanej Spółki przez ww. osoby. Tym samym pozwany pracodawca nie przytoczył żadnych podstaw, które mogłyby uzasadniać jego twierdzenie o utracie zaufania wobec powódki, jako pracownika pozwanej Spółki. Wobec powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę za zasadne, jako mające oparcie w obowiązujących przepisach prawa.

Jednakże, w ocenie Sądu Okręgowego, należało podzielić wywody podniesione w apelacji w przedmiocie zaniżonej kwoty odszkodowania, jaka została zasądzona przez Sąd I instancji na rzecz powódki w kwocie 1.800,00 zł, a więc w kwocie odpowiadającej wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy niezbyt przekonująco uzasadnił swoje stanowisko w przedmiocie zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w ww. kwocie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p. 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. Ustawodawca jednak, oprócz widelkowego określenia wysokości odszkodowania, nie wyjaśnił i nie podał, jakie kryteria powinny być w tym zakresie brane pod uwagę. Należy jednak zaznaczyć, że wysokość rekompensaty należnej pracownikowi z tytułu utraty pracy powinna być tak ustalona, aby pozwoliła mu zabezpieczyć warunki socjalno-bytowe w okresie pomiędzy utratą dotychczasowej, a uzyskaniem nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 3 marca 2016 r., III APa 12/14). W ocenie Sądu Okręgowego, wypowiedzenie w stosunku do powódki przez pozwaną Spółkę umowy o pracę wprowadziło w jej życiu destabilizację zawodową. W okresie od dnia 24 marca 2015 r. do dnia 30 listopada 2015 r. powódka była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy, jako osoba bezrobotna. W tym czasie powódka nie była nigdzie zatrudniona, a więc nie otrzymywała wynagrodzenia za pracę, umożliwiającego zabezpieczenie jej warunków materialnych. Niemożność znalezienia pracy wynikała w tym czasie ze złego samopoczucia powódki, tj. apatii, obniżonego nastroju, które to uczucia towarzyszyły jej po utracie pracy w pozwanej Spółce. Powódka była bowiem zatrudniona u pozwanej przez okres dwóch i pół roku i przez ten czas, do momentu zdarzenia z dnia 26 czerwca 2014 r., pracodawca nie miał do jej pracy żadnych zastrzeżeń. Takie nagle, niespodziewane i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, niewątpliwie spowodowało u powódki potrzebę odnalezienia się w nowej rzeczywistości, choćby związanej z nagłą utratą środków utrzymania. Zdaniem Sądu Okręgowego nie bez znaczenia jest przy ustalaniu wysokości odszkodowania w kwocie żądanej przez powódkę choćby i fakt podlegania stosunku pracy pracownika szczególnej ochronie, co powinno uzmysłowić pracodawcy, że niezgodne z prawem lub bezpodstawne wypowiedzenie umowy o pracę daje możliwość pracownikowi dochodzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r.). W tym kontekście warto dodać, że w wyrokach z dnia 3 listopada 2010 r., (II PK 93/10) oraz z dnia 4 listopada 2010 r., (II PK 106/10), Sąd Najwyższy wskazał, że odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia pracowniczego ma zabezpieczyć materialnie pracownika, w sytuacji gdy pracownik utraci pracę. Jednocześnie Sąd Najwyższy podkreślił, że nie może ono jednak zmierzać do zabezpieczenia pracownika do końca życia zawodowego. Pogląd ten w całości podziela Sąd rozpoznający niniejszą sprawę. Wskazane powyżej argumenty, w ocenie Sądu Okręgowego, jak również ustalenia wynikające z przeprowadzonego postępowania przed Sądem Rejonowym dały podstawę do uwzględnienia w tym zakresie zarzutów podniesionych w apelacji, a dotyczących naruszenia przepisów art. 47<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 45 k.p. Mając na uwadze powyższe rozważania i ustalone okoliczności sprawy, Sąd Okręgowy uznał, że odszkodowanie należne powódce należało zwiększyć o kwotę 3.600,00 zł, tj. łącznie do wysokości trzymiesięcznego jej wynagrodzenia. W ocenie Sądu Okręgowego ww. kwotę odszkodowania należy uznać za adekwatną do rozmiaru doznanej przez powódkę szkody, zarówno w aspekcie materialnym, jak i niematerialnym.

Odnosząc się natomiast do kolejnego żądania – o zapłatę zadośćuczynienia, to wskazać należy, że wysokość zadośćuczynienia należnego z tytułu poniesionej szkody niemajątkowej, wyrażającej się doznaną krzywdą w postaci

cierpień fizycznych i psychicznych reguluje art. 445 § 1 k.c. O rozmiarze należnego zadośćuczynienia pieniężnego decyduje zasadniczo rozmiar doznanej krzywdy. Jednakże niewymierny w pełni charakter krzywdy sprawia, że ustalenie jej rozmiaru, a tym samym i wysokości zadośćuczynienia, zależy od oceny sądu. Przepis art. 445 § 1 k.c. stanowi bowiem, że sąd „może” przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Przyjmuje się, że wspomniana ocena powinna się opierać na całokształcie okoliczności sprawy. Zgodnie z treścią art. 445 § 1 k.c., zadośćuczynienie powinno być „odpowiednie”. Z istoty tego unormowania i natury krzywdy wynika, że suma przyznana tytułem zadośćuczynienia musi siłą rzeczy być przybliżonym ekwiwalentem doznanego cierpienia psychicznego i fizycznego, a więc musi być utrzymana w rozsądnych granicach. Podnieść także trzeba, że zadośćuczynienie ma mieć charakter „kompensacyjny” i nie może być symboliczne, lecz musi przedstawiać jakąś ekonomicznie odczuwalną wartość, ale jednocześnie nie może być nadmierne w stosunku do krzywdy. Podkreślenia wymaga również, że zadośćuczynienie nie jest karą, lecz sposobem naprawienia krzywdy. Chodzi tu o krzywdę ujmowaną jako cierpienie fizyczne, a więc ból i inne dolegliwości oraz cierpienia psychiczne, czyli negatywne uczucia odczuwane w sferze psychicznej. Celem zadośćuczynienia jest przede wszystkim złagodzenie tych odczuć. Jednocześnie powinno ono mieć charakter całościowy i obejmować wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne osoby poszkodowanej.

Na rozmiar szkody niemajątkowej, doznanej przez powódkę składają się niewątpliwie cierpienia psychiczne związane z utratą przez nią pracy w pozwanej Spółce, jak również związane z okolicznościami towarzyszącymi wręczeniu jej wypowiedzenia umowy o pracę. Należy podkreślić, że wysokość dochodzonej szkody zawsze jest uzależniona w pewien sposób od odczuć wewnętrznych poszkodowanego, jego wrażliwości na ból i cierpienia. Istotnym jest, że Sąd winien oprócz kryteriów społecznych dla oceny wysokości szkody, przybrać także pewną przeciętną miarę odczuć i z kompilacji tych przeciętnych odczuć i przeżyć „oszacować” wysokość zadośćuczynienia na zasadzie ekwiwalentności. W tym właśnie obszarze mieści się swobodne uznanie sędziowskie, które powinno zawierać się w granicach objętych okolicznościami sprawy, aby nie przeszło w dowolność uznania, naruszającego zasady ustalenia zadośćuczynienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2000 r., sygn. akt III CKN 582/98). W realiach rozpoznawanej sprawy, pozwany pracodawca wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę w obecności dwóch pracowników, a mianowicie M. T. i R. J., które zostały oskarżone przez pracodawcę o kradzież. Treść uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę złożonego powódce, pozwany pracodawca odczytał w obecności ww. osób, zrównując tym samym sytuację powódki do sytuacji pracowników, które notorycznie dopuszczały się działań na szkodę pracodawcy. Powódka mogła zatem poczuć się, jak osoba oskarżona o kradzież, tym bardziej, że zachowanie pozwanego wskazywało, że właśnie w taki sposób traktuje jej osobę. W toku postępowania przed Sądem Rejonowym świadek M. A. zeznał, że powódka bardzo mocno przeżywała niesłuszne oskarżenia, jakie zostały podane, jako przyczyna jej zwolnienia. Jak wynika z dokumentacji medycznej załączonej do akt sprawy, a mianowicie z zaświadczenia z (...) z dnia 17 października 2014 r. oraz z dokumentacji z (...), z powodu zwolnienia z pracy powódka odczuwała obniżenie nastroju, stres, była przekonana, że potraktowano ją tak, jakby coś ukradła. Przez dwa miesiące uczęszczała na terapię psychologiczną – uczestniczyła w indywidualnych spotkaniach z psychologiem. Powódka uczęszczała na spotkania z psychologiem w dniach: 5 września 2014 r., 3 października 2014 r., 17 października 2014 r. oraz 24 października 2014 r. Podczas spotkań stwierdzono u niej częste odczuwanie obniżonego nastroju, ujawniło się u niej poczucie bezradności związane z niniejszą sprawą oraz strach przed konfrontacją z byłym pracodawcą. O tym, że powódka jest osobą wrażliwą świadczy także przebieg rozprawy sądowej z dnia 23 października 2015 r. w trakcie, której powódka składając zeznania, płakała. Niewątpliwie takie zachowanie powódki świadczy o jej emocjonalnym stosunku do zachowania strony pozwanej, które miało miejsce podczas wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę oraz odczytania treści stawianych jej zarzutów. Na tej podstawie, Sąd Okręgowy uznał, że istnieje związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem pozwanej, a szkodą niemajątkową, jakiej powódka M. C. doznała na skutek wypowiedzenia jej umowy o pracę. Co prawda rację ma strona pozwana twierdząc, że każde wypowiedzenie umowy o pracę pociąga za sobą niemiłe odczucia dla zwalnianego pracownika, jednakże w przypadku powódki, która była zatrudniona w pozwanej Spółce przez okres dwóch i pół roku nie było to zwyczajne rozwiązanie stosunku pracy. Pracodawca pomimo braku uzasadnionych podstaw do stwierdzenia, że powódka dopuściła się zarzucanych jej czynów, potraktował ją na równi z pracownikami, co do których miał pewność, że dopuszczają się one kradzieży mienia pracodawcy. Pracodawca dał temu wyraz poprzez publiczne odczytanie treści wypowiedzenia wskazującego na czynny udział powódki w działaniach podejmowanych w naruszeniu obowiązku

dbałości o dobro zakładu pracy. Powódka w takiej sytuacji, będąc przeświadczoną o swojej niewinności, niewątpliwie mogła poczuć się urażona, jak i poniżona takim zachowaniem pracodawcy, co miało wpływ na pogorszenie się jej stanu zdrowia psychicznego. Dlatego też zdaniem Sądu Okręgowego, usprawiedliwiona jest ocena, że doszło do naruszenia dobra osobistego powódki w postaci czci w jej wewnętrznym aspekcie, czyli godności osobistej. W tym zatem zakresie, Sąd Okręgowy za częściowo zasadne uznał zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. Mając na względzie całokształt wskazanych powyżej okoliczności, Sąd Okręgowy uznał, że kwota w wysokości 5.000,00 zł zadośćuczynienia powinna stanowić dla powódki odpowiednią rekompensatę oraz odczuwalną wartość ekonomiczną w odniesieniu do doznanych cierpień psychicznych związanych z wypowiedzeniem jej stosunku pracy.

Jednocześnie na rozprawie w dniu 26 lipca 2018 r. Sąd Okręgowy postanowił oddalić wniosek pełnomocnika powódki o przesłuchanie w charakterze świadków R. J. i M. A., uznając, że fakty mające istotne znaczenie dla sprawy zostały już dostatecznie wyjaśnione. Zdaniem Sądu II instancji wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przed Sądem I instancji dały wystarczające podstawy do oceny, że pozwany niezasadnie rozwiązał z powódką umowę o pracę, albowiem przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie spełnia wymogów określonych w treści art. 30 § 4 k.p. W tym zakresie Sąd Rejonowy dokonał właściwych ustaleń, mieszczących się w granicach przysługującej temu Sądowi swobodnej oceny dowodów. Wnioski w tym zakresie wywiedzione przez Sąd Rejonowy, w ocenie Sądu Okręgowego były prawidłowe. Sąd Rejonowy, szczegółowo w uzasadnieniu wyroku ustalił i ocenił materiał dowodowy znajdujący się w aktach sprawy oraz aktach osobowych powódki poprzez wskazanie faktów, które uznał za udowodnione oraz tym, którym odmówił wiarygodności. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji również prawidłowo podał w uzasadnieniu wyroku podstawę prawną stanowiącą podstawę do częściowego uwzględnienia powództwa w niniejszej sprawie. W związku z powyższym w tym zakresie zgłoszone przez powódkę zarzuty naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługiwały na uwzględnienie.

W związku z powyższym, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.600,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę i kwotę 5.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia oraz oddalił powództwo o zasądzenie zadośćuczynienia ponad ww. kwotę w pozostałym zakresie. Mając na względzie fakt, że powódka w apelacji domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę kwoty w wysokości 13.500,00 zł – Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. – oddalił apelację w pozostałym zakresie (pkt. 2 wyroku).

O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd Okręgowy uznał, że wprawdzie powódka wygrała proces w 37% biorąc pod uwagę wartość zasądzzonego roszczenia związanego z zadośćuczynieniem, jednakże wygrała proces, co do istoty sprawy tj. zasady przesadzającej, że dokonane wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. O wyborze przez Sąd zasady wzajemnego zniesienia kosztów zdecydowały zatem zasady słuszności. W związku z powyższym, w pkt. 3 wyroku na mocy art. 100 k.p.c. Sąd Okręgowy z przyczyn podanych powyżej tj. z faktu, że powódka wygrał proces, co do zasady kierując się zasadami słuszności zniósł wzajemnie koszty postępowania apelacyjnego.

W pkt. 4 wyroku, Sąd Okręgowy przyznał ze Skarbu Państwa – Kasy Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie radcy prawnemu U. P. kwotę w wysokości 660,00 zł, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce M. C. z urzędu w postępowaniu apelacyjnym na podstawie § 8 pkt. 3 w związku z § 15 ust. 1 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2016 r. poz. 1714).

SSO Małgorzata Jarzabek SSO Renata Gąsior SSO Zbigniew Szczuka

**ZARZĄDZENIE**

(...)

SSO Renata Gąsior

(...)