

sygn. akt VII Pa 117/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Zbigniew Szczuka (spr.)

Sędziowie SO Dorota Michalska

SO Monika Roslan – Karasińska

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 grudnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. Z.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w T.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 maja 2018 r., sygn. VI P 231/17

1. oddała apelację,
2. zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w T. na rzecz powoda P. Z. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Dorota Michalska SSO Zbigniew Szczuka SSO Monika Roslan – Karasińska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa P. Z. przeciwko pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę sygn. akt VI P 231/17 wydał w dniu 10 maja 2018 r. wyrok na podstawie którego:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 24.485,01 zł (dwadzieścia cztery tysiące czterysta osiemdziesiąt pięć złotych jeden grosz) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 września 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

3. wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.161,67 zł (osiem tysięcy sto sześćdziesiąt jeden złotych sześćdziesiąt siedem groszy).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. Z. rozpoczął pracę u pozwanego (...) Spółka z o.o.

w T. w 2007 roku jako pracownik oddziału K.. W listopadzie rozpoczął tworzenie oddziału w K. i pracował tam przez 3 lata. Następnie dostał propozycję przeniesienia się do W. jako kierownik serwisu. Przeszedł do W. i tam pracował kolejne dwa lata. Następnie przez około 3 lata pracował poza firmą pozwanego.

W 2015 r. zaproponowano powodowi powrót. Zatrudniony został na podstawie umowy o pracę z dnia 20 lipca 2015 r., zawartej na czas określony, w wymiarze 1 roku.

Przed wygaśnięciem umowy, tj. w dniu 13 lipca 2016 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z aneksem do umowy z dnia 28 września 2016 r. powód osiągał wynagrodzenie w wysokości 6.500,00 zł. Jako miejsce świadczenia pracy strony określiły Oddział w W. - miejscowość Ł., gmina C.. W okresie bezpośrednio poprzedzającym zakończenie stosunku pracy wynagrodzenie powoda wynosiło 8.161,67 zł.

Powód wykonywał pracę na stanowisku kierownika Oddziału Serwisu, w pełnym wymiarze czasu pracy, kierował Działem i organizował jego pracę. W Dziale Serwisu pracowało 6 osób. Pracownicy odpowiadali za naprawę maszyn na miejscu i w terenie.

Praca Działu Serwisu polegała na ścisłej współpracy z Działem Handlowym. W Dziale Handlowym pracowało trzech handlowców, dyrektor handlowy i koordynator sprzedaży. Dział W. był największy. Współpraca między Działami nie układała się dobrze, atmosfera była napięta.

Zgodnie z obowiązującą u pozwanego procedurą przygotowania maszyn Dział Serwisu na przygotowanie maszyny miał czas 3 dni, a w szczególnych przypadkach 7 dni. Dział Handlowy zwracał się do Działu Serwisu, aby przygotowywać maszyny w terminie szybszym niż to wynikało z procedur obowiązujących pozwanej spółce – na cito. Powodowi podlegali pracownicy, którzy mieli ustalony harmonogram pracy. Plan pracy był zaplanowany na dwa tygodnie. W zależności od możliwości powód spełniał wnioski Działu Handlowego. Zdarzało się, że nie miał wystarczającej obsady pracowniczej, bądź czasu i odmawiał wykonania pilnych napraw, zgłaszanych poza kolejnością. Były też przypadki, że maszyna była przygotowana do wydania, a oczekiwała na parking. Do nieporozumień na tym tle dochodziło między powodem, a P. N., J. S. (1) oraz

z wcześniejszym dyrektorem Działu Handlowego - G. D..

Powód nie wyrażał się wulgarnie zarówno do współpracowników, jak i do klientów.

Powód prawidłowo wykonywał obowiązki kierownika Działu Sprzedaży, a pracownicy z jego Działu dobrze się o nim wypowiadali. Współpraca w Dziale Serwisu układała się dobrze. Powód terminowo składał dokumentację do kontroli finansowej. Wyniki finansowe powoda były pozytywne.

Zdarzały się skargi głównie dotyczące tego, że Serwis niewłaściwie usunął bądź nie mógł usunąć usterki. Nie były to imienne skargi na powoda. Zdarzały się sytuacje,

że serwisant przyjeżdżał do klienta na pierwszy przegląd i klient był niezadowolony, ponieważ miał coś obiecać przez Dział Handlowy i tego nie otrzymał. Chodziło tu między innymi o gadzety.

Dział Handlowy był niezadowolony ze współpracy z powodem i jego pracownikami. Koordynator sprzedaży A. Z. zgłaszała uwagi co do współpracy z powodem przełożonym - J. P., a potem R. K., ostatecznie J. K..

W dniu 24 maja 2017 r. firma (...) organizowała przeniesienie siedziby swojego Oddziału do nowej lokalizacji. Ze strony Oddziału (...) za przeprowadzkę odpowiedzialny był powód. Przygotowanie nowej siedziby zostało powierzone min. wynajętej architektce i podwykonawcom. W trakcie ustaleń co do przebiegu i organizacji przeniesienia Oddziału, miała miejsce sytuacja - że przyszła architektka i powód zwrócił się do T. W. (1), że trzeba iść do J. S. (1). Sytuacja

dotyczyła zakupu szklanek dla Działu Handlowego, a oba Działy miały oddzielne kasy, przy czym J. S. (2) miał kartę firmową.

W dniu 26 maja 2017 r. w trakcie imprezy okolicznościowej związanej z otwarciem nowej siedziby Oddziału między podwładnym P. Z. - tj. T. K., a Dyrektorem Handlowym IH T. W. (2) doszło do kłótni. W. poprosił powoda o interwencję - powiedział, że K. nieładnie się do niego odezwał i groził mu. Kazał mu ukarać jego podwładnego. Powód był zaskoczony całym zdarzeniem. Próbował załagodzić sytuację, że sytuacja wynikła na imprezie, a na takich różnie bywa. Powód podjął czynności zmierzające do wyjaśnienia stanowiska. Nie znalazł świadka zdarzenia. Uzyskał od pracownika wyjaśnienia, rozmawiał także z przełożonym - regionalnym kierownikiem serwisu - (...), który kilka dni później również zainteresował się sprawą. Sprawa została zamknięta - uznając, że nic takiego się nie stało.

W dniu 12 czerwca 2017 r. powód otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia określono na dzień 30 września 2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano postawę powoda i zachowania narażające wizerunek pracodawcy na szkodę oraz postawę i zachowania uniemożliwiające efektywną współpracę z Działem Sprzedaży, w szczególności przez:

- wypowiadanie negatywnych opinii na temat pracodawcy, z użyciem ordynarnego słownictwa, do zewnętrznych dostawców usług i projektanta nowej siedziby Oddziału (...) w dniu 24 maja 2017 r.,
- lekceważenie informacji, akceptowanie nagannego zachowania podwładnego, polegającego na ordynarnym zwracaniu się i groźbie pobicia Dyrektora Handlowego IH w dniu 26 maja 2017 r.,
- lekceważenie informacji, akceptowanie nagannego zachowania podwładnego, polegającego na rozmowie z przełożonym pracownika w dniu 30 maja 2017 r., wielokrotne odmowy komunikowania się, spotkań i współpracy z Działem Sprzedaży, powodujące wielokrotnie konieczność korzystania przez Dział Sprzedaży z serwisów w innych oddziałach pracodawcy przy ekspedycji maszyn,
- kreowanie atmosfery niechęci, wrogości wobec Działu Sprzedaży,
- sposób organizacji obsługi klienta powodujący skargi z ich strony na jej złą jakość, ordynarny język, wielokrotne straszenie podwładnego wyrzuceniem z pracy,
- zwracanie się w nieodpowiedni sposób do pracowników z innych działów w dniach przeniesienia i otwarcia nowej siedziby Oddziału (...) tj. pracowników z działów Infrastruktury i Rozwoju Działalności Handlowej.

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pozwany nakazał powodowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego od dnia 13 czerwca 2017 r. do 6 lipca 2017 r., a w pozostałym zakresie zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Przypomniał o obowiązującym zakazie konkurencji oraz zawarł pouczenie o terminie miejscu i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, akt osobowych powoda oraz na podstawie zeznań świadków i powoda.

Sąd Rejonowy jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom świadków strony pozwanej J. S. (1), R. M., A. Z. wskazując, że ich zeznania nie korespondowały z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie w zakresie wulgarnego zachowania, skarg na powoda i niskiej kultury osobistej powoda w zakresie kontaktu z klientami. Pomimo, że świadkowie wskazywali na wulgarnie słownictwo powoda i skargi – to nie byli w stanie żadnych konkretnych sytuacji przywołać. Nie potwierdziły się także zeznania świadka Z., że powód negatywnie wyrażał się na temat Działu Handlowego. Zeznania świadków były spójne w zakresie braku współpracy między Działami, sytuacji w których powód odmawiał przygotowania maszyn do wydania klientom, powołując się na

brak czasu i pracowników. Zeznaniom świadka T. W. (2) i T. K. Sąd Rejonowy dał również wiarę w części. Świadek W. zeznał na temat incydentu jaki miał miejsce podczas imprezy z okazji otwarcia nowego Oddziału, kiedy pracownik podległy powodowi zwrócił się do niego wulgarnie, a powód poinformowany o sytuacji nie zareagował właściwie. Jego relacja ze zdarzenia odbiegała od relacji powoda i pozostałych dowodów przeprowadzonych na tą okoliczność. Świadek K. również zeznał na temat zdarzenia – zaprzeczając, by kierował groźby do W..

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków N. P., M. B. (1), J. B., M. B. (2) bowiem były one logiczne, spójne i wzajemnie zbieżne. Świadkowie zaprzeczyli jakoby na powoda wpływały skargi, by wyrażał się wulgarnie zwłaszcza w stosunku do klientów. Także świadek B., który był klientem nie kierował zarzutów na współpracę z powodem. Potwierdzili zasady wykonywania napraw maszyn na cito i zasady funkcjonowania Działu Serwisu.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powoda w całości, jako że jego zeznania były logiczne i zgodne z ustalonym przez Sąd stanem faktycznym.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powód odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę opierając swoje roszczenie na podstawie art. 45 kodeksu pracy. Pozwany podniósł zarzut przekroczenia terminu we wniesieniu odwołania. Powołując się na treść art. 264 § 1 k.p. w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że powód nie uchybił terminowi do wniesienia odwołania. Pismo rozwiązujące umowę o pracę zostało powodowi doręczone w dniu 12 czerwca 2017 r. zaś pozew wpłynął w dniu 3 lipca 2017 r., a zatem ostatniego dnia na czynność złożenia w terminie odwołania.

Przechodząc do meritum sprawy Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 30 § 4-5 k.p. oraz orzecznictwo dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem przez pracodawcę. Wskazał przy tym, że w przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźna dystynkcja pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p.,

a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k. p. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika. Wprowadzenie wymogu podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie oznacza, że wypowiedzenie, w którym podano przyczynę będzie zawsze uzasadnione. Przyczyna nie może być sformułowana w jakikolwiek sposób. Przede wszystkim musi to być przyczyna rzeczywista, a nie pozorna. Nadto badanie rzeczywistości przyczyn powinno się odbywać w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny wyznaczają również granice sporu toczącego się przed sądem pracy. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (niereczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, niereczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione.

W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy zważył, że pozwany rozwiązując z powodem umowę o pracę wskazał na kilka przyczyn na okoliczność których przeprowadzono bardzo obszerne postępowanie dowodowe, mając przy tym na uwadze bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie zaostzonych wymagań pracodawcy co do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko, a także wymagań szczególnej nienaganności w jego zachowaniu. Zaznaczył również, że rozpoznał każdą z tych przyczyn i powiązał niektóre ze sobą. Ostatecznie stwierdził, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie wykazał jakoby którakolwiek z przyczyn była przyczyną prawdziwą i rzeczywistą.

Pierwszą ze wskazanych przyczyn było wypowiedzenie negatywnych opinii na temat pracodawcy, z użyciem ordynarnego słownictwa, do zewnętrznych dostawców usług i projektanta nowej siedziby Oddziału (...) w dniu 24 maja 2017 r. Powyższe nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym.

Dalej pozwany zarzucił powodowi lekceważenie informacji, akceptowanie naganego zachowania podwładnego, polegającego na rozmowie z przełożonym pracownika w dniu 30 maja 2017 r., wielokrotne odmowy komunikowania się, spotkań i współpracy z Działem Sprzedaży, powodujące wielokrotnie konieczność korzystania przez Dział Sprzedaży z serwisów w innych oddziałach pracodawcy przy ekspedycji maszyn. W tym zakresie Sąd Rejonowy ustalił, że powód wykonywał obowiązki kierownika Działu Sprzedaży, a w zakresie swoich obowiązków miał m.in. organizowanie tam pracy. Z ustaleń wynika, iż powód organizował pracę swojego Działu w sposób prawidłowy. Współpraca Działu Handlowego z Działem Serwisu była ścisła i polegała na tym, że Dział Handlowy zwracał się do Działu Serwisu, aby przygotowywać maszyny w terminie szybszym niż to wynikało z procedur obowiązujących pozwanej spółce. Na tym tle dochodziło do konfliktów i nieporozumień. Powodowi podlegali pracownicy, którzy mieli ustalony harmonogram pracy i w zależności od możliwości spełniali wnioski Działu Handlowego. Nie zawsze powód miał wystarczającą obsadę i czas do wykonania napraw nieplanowanych. Nie używał wulgarnych słów, nie wypowiadał się negatywnie na temat Działu Handlowego do Klientów, także w dniu 24 maja 2017 r.

Zarzut negatywnej współpracy z Działem Handlowym był w ocenie Sądu Rejonowego przyczyną bardzo ogólną, żadne konkretne zdarzenia, które miały wpływać na tę współpracę nie zostały powołane w wypowiedzeniu. Sąd Rejonowy nie dopatrył się także, analizując przeprowadzane postępowanie dowodowe, jakichkolwiek nieprawidłowości w tym zakresie ze strony powoda. Także świadkowie, którzy zeznawali na niekorzyść powoda nie umieli powołać konkretnych sytuacji. Powód pracował jakiś czas u pozwanego, dał się poznać pracodawcy. Mimo trzyletniej przerwy we współpracy ponownie zaproponowano mu zatrudnienie. Świadkowie pozwanego zeznawali, że od początku współpracy takie problemy z powodem zaczęły się pojawiać. Natomiast dla Sądu Rejonowego było zastanawiającym dlaczego w takiej sytuacji strona pozwana nie znalazła podstawy do zwolnienia powoda wcześniej, dlaczego ponownie go zatrudniała. Przyczyna powinna być konkretna, dlatego wskazywanie ogólnie na „jakieś” nieporozumienia sprawia nie spełnia tego wymogu. Pracownik winien bowiem wiedzieć i rozumieć czego dotyczy stawiany mu zarzut, tak by móc się do niego odnieść.

Zarzut lekceważenia informacji, akceptowanie naganego zachowania podwładnego, polegającego na ordynarnym zwracaniu się i groźbie pobicia Dyrektora Handlowego IH w dniu 26 maja 2017 r. nie znalazł uzasadnienia w zeznaniach świadków czy dokumentach złożonych do akt sprawy. Sąd Rejonowy ustalił, że w maju 2017 r. doszło do otwarcia nowej siedziby Oddziału i poprzedzały je przygotowania. W trakcie miała miejsce sytuacja gdy powód polecił jednemu z pracowników aby ten zaangażował się w przygotowania. Na koniec maja odbyło się otwarcie, była impreza, w trakcie której doszło do nieporozumienia pomiędzy pracownikami pozwanego, jedną z nich była osoba podległa powodowi. Dyrektor Działu Handlowego – strona konfliktu - zgłosił powodowi, że taka sytuacja miała miejsce. Sąd zważył zatem, że takie zdarzenie w sensie

nieporozumienia pomiędzy dwoma pracownikami pozwanego, jako takie miało miejsce, jednakże było to w trakcie imprezy służbowej, a zachowanie powoda, który starał się wyjaśnić sytuację, odebrał wyjaśnienia od podwładnego - było prawidłowe. Na podstawie wyjaśnień, że nic się nie stało zamknął sprawę i przeszedł z tym do porządku dziennego, podobnie jak jego przełożony po rozmowie z powodem. Żadne ordynarne słownictwo nie padło, a było to normalne porozumiewanie się pomiędzy pracownikami danej firmy. Dlatego Sąd uznał, że powyższe nie powinno stać się przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Co do pozostałych przyczyn tj. kreowanie atmosfery niechęci, wrogości wobec Działu Sprzedaży, sposobu organizacji obsługi klienta powodujący skargi z ich strony na jej złą jakość, ordynarny język, wielokrotne straszenie podwładnego wyrzuceniem z pracy, zwracania się w nieodpowiedni sposób do pracowników z innych działów w dniach przeniesienia i otwarcia nowej siedziby Oddziału (...) tj. pracowników z działów Infrastruktury i Rozwoju Działalności Handlowej Sąd przyjął, że są to przyczyny nazbyt ogólne. Pozwany nie przedstawił dowodów na to którzy klienci zgłaszali skargi i na jakie zdarzenia. Świadkowie nie mieli wiedzy czy wpływały skargi imienne na powoda, nie przywoływali konkretnych sytuacji. Co prawda pozwany podjął próbę doprecyzowania przyczyn poprzez złożone dowody w postaci e-mail, ale braku konkretności strona nie może uzupełnić w trakcie toczącego się przed Sądem procesu. Ponadto Sąd Rejonowy podzielił argumentację powoda, że te przywołane zdarzenia nie były nagminne i zdarzają się w normalnym toku pracy.

Mając na uwadze powyższe na podstawie art. 45 § 1 k.p. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach, zasądzając przy tym odsetki od daty doprecyzowania powództwa w tym zakresie do dnia zapłaty. O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. mając na uwadze wysokość wynagrodzenia wskazanego przez powódkę, zaś o kosztach procesu Sąd ten orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 19 lipca 2018 r. strona pozwana, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Pełnomocnik pozwanej zarzucił skarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie wyrażające się w odmowie w znacznej mierze wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom świadków pozwanej, tj. T. W. (2), J. S. (1), R. M. i A. Z. przy jednoczesnym przyjęciu wiarygodności świadków powoda i zeznań samego powoda, a w konsekwencji subiektywnej i jednostronnej ocenie dowodów, podczas gdy całość materiału dowodowego oraz praktyka i doświadczenie życiowe winny prowadzić do oceny przeciwnej przyznającej pełną wiarygodność zeznaniom świadków pozwanej, a nie powoda;

- pominięcie w rozważaniach Sądu materiału dowodowego w postaci treści wiadomości e-mailowych, podczas gdy potwierdzają one bezpośrednio prawdziwość i rzeczywistość jednej z ważniejszych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę;

- wywiedzenie nieuzasadnionych wniosków nie wynikających w żadnej mierze z zebranego materiału dowodowego, tj. de facto stwierdzenie nieprawdziwości przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy wniosku takiego wywieść nie sposób.

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię w okolicznościach sprawy, podczas gdy przepis ten nie precyzuje sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ani stopnia jej szczegółowości.

W oparciu o powyższe zarzuty pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku

i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanej wskazał, że Sąd Rejonowy w właściwie bezkrytycznie przyznał wiarę zeznaniom świadków powołanych przez powoda mimo iż są to osoby albo będące jeszcze do niedawna pracownikami działu przez niego kierowanego, albo w jednym przypadku osoba będąca znajomym powoda albo wręcz osoba bezpośrednio zainteresowana składaniem nieprawdziwych zeznań, gdyż mogło ją to narazić na dalece idące konsekwencje prawne. Zaznaczył przy tym, że świadkowie przedstawieni przez pozwaną zeznawali to samo, przez co ich zeznania zyskiwały na wiarygodności, przy czym z uwagi na skomplikowaną strukturę organizacyjną firmy nie pamiętali konkretnych sytuacji związanych z przyczynami wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Zeznania te zdaniem pełnomocnika charakteryzowały się większą konkretnością oraz obszerniejszym zakresem przedmiotowym niż zeznania świadków powoda, którzy w dużej mierze nie pamiętali o czym lub czegoś nie słyszeli, ale często wprost nie zaprzeczali przyczynom wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto w ocenie pełnomocnika pozwanej Sąd Rejonowy niezasadnie pominął materiał dowodowy w postaci wiadomości e-mail przedłożonych w toku procesu. Nie sposób przy tym zdaniem pozwanej zgodzić się z konkluzją tego Sądu, że pominięcie tego dowodu winno wynikać z braku możliwości konkretyzacji przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w toku postępowania sądowego. Wskazany wyżej materiał dowodowy winien był posłużyć Sądowi Rejonowemu do oceny czy wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy były prawdziwe i rzeczywiste, a nie do tego, czy zachowano właściwy stopień konkretyzacji w treści wypowiedzenia umowy.

W odpowiedzi na apelację z dnia 17 sierpnia 2018 r. pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania. W ocenie pełnomocnika powoda apelacja pozwanej stanowi jedynie polemikę z właściwym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, a podniesione zarzuty są niezasadne. Pełnomocnik powoda odniósł się również do poszczególnych zarzutów apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest niezasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego i prawidłowo zastosował cytowane przepisy, co prowadziło do wydania trafnego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne

i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku,

nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok z dnia

12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98, wyrok z dnia 15 maja 2007 r., V CSK 37/07).

Zgodnie bowiem z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja

2007 roku w sprawie V CSK 37/07, surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciąży na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji.

W takim bowiem przypadku, jakkolwiek wyrok sądu odwoławczego powinien opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach, za wystarczające można uznać stwierdzenie, że przyjmuje on ustalenia faktyczne i prawne Sądu I instancji jako własne.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja nie zawierała zarzutów skutkujących zmianą lub uchYLENIEM zaskarżonego wyroku. W sprawie nie zachodzą nadto okoliczności, które Sąd Okręgowy winien wziąć pod uwagę z urzędu. Wyrok wydany przez sąd I instancji zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, zaś w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie występują przesłanki zaskarżenia mogące ten wyrok wzruszyć. Skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego zostało wydane w sposób prawidłowy i odpowiada prawu.

Strona skarżąca podniosła w treści apelacji szereg zarzutów dotyczących nieprawidłowej oceny dowodów i w efekcie dokonania ustaleń okoliczności faktycznych sprzecznych z zebranymi w sprawie dowodami, a w konsekwencji wypowiedzenie przez Sąd Rejonowy nieprawidłowych wniosków i nieprawidłowe zastosowanie przepisów prawa

materialnego. Sąd Okręgowy zważył, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch obowiązków procesowych,

tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie

w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Rozpoznanie zarzutów apelacji winno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez

Sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia przez Sąd Rejonowy wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów w sposób wskazany przez pozwaną. Zgodnie z ugruntowanymi poglądami orzecznictwa w myśl powyższej zasady

sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania,

na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia,

że powyższa okoliczność nie zachodzi. Z kolei zarzut sprzeczności w ustaleniach faktycznych jest zasadny wtedy, gdy sąd na skutek nieprawidłowej oceny dowodów z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego dokonał ustaleń,

które wzajemnie się wykluczają. Nieprawidłowości te powinny mieć charakter obiektywny,

to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Tym samym to na skarżącym ciąży obowiązek wskazania nieprawidłowości, jakie zaszły w procesie myślowym przeprowadzonym przez sąd i które w konsekwencji miały prowadzić do błędnej oceny dowodów lub dokonania na ich podstawie błędnych lub sprzecznych ustaleń

(tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00;

z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99).

W konsekwencji dla postawienia skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

nie wystarcza przedstawienie własnej wersji zdarzeń, choćby była równie prawdopodobna

jak ta przyjęta przez sąd, czy też wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają

na wyciągnięcie odmiennych wniosków co do okoliczności faktycznych danej sprawy lub też poprzestanie na stwierdzeniu wadliwości podstawy faktycznej ustalonej przez Sąd I instancji, lecz konieczne jest wskazanie konkretnych uchybień, których dopuścił się Sąd w toku wnioskowania i oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w świetle dyrektyw swobodnej oceny dowodów (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 5 grudnia 2017 r. V ACa 948/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 grudnia 2017 r.,

I ACa 658/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 23 maja 2018 r., III AUa 972/17).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy dokonując analizy powoływanych przez skarżącą zarzutów nie dopatrył się nieprawidłowości w zakresie poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń dotyczących okoliczności faktycznych, ani też

w przeprowadzonej przez ten Sąd oceny dowodów. Sąd Rejonowy zebrał w toku postępowania dostatecznie obszerny materiał dowodowy, obejmujący zarówno zeznania świadków, dokumentację przedłożoną przez obie strony, jak również dowód

z przesłuchania powoda. Prawidłowo zebrany materiał dowodowy pozwolił na szczegółowe ustalenie okoliczności składających się na stan faktyczny sprawy, a rozumowanie Sądu Rejonowego oparte oraz wywiedzione z tak zebranego materiału dowodowego Sąd Okręgowy ocenił jako rzeczowe i kompleksowe, skutkujące logiczną konkluzją w postaci zapadłego w sprawie wyroku. Z kolei choć strona pozwana stosunkowo precyzyjnie określiła jakie, w jej ocenie, wywody Sądu Rejonowego zostały przeprowadzone wadliwie, to nie przedstawiła przy tym żadnych okoliczności, które miałyby świadczyć o istnieniu błędów w rozumowaniu Sądu Rejonowego, sprzeczności z zasadami logiki czy

doświadczenia życiowego i w żadnym ze wskazanych przez siebie przykładów naruszeń nie wyjaśniła, na czym nieprawidłowość rozumowania Sądu Rejonowego miałyby polegać. Argumentacja sprowadzała się w istocie do przedstawienia odmiennej oceny faktów i dowodów oraz zaprzeczeniu okolicznościom wynikającym z materiału dowodowego przy jednoczesnym braku wykazania nieprawidłowości w procesie myślowym Sądu Rejonowego. Zarzuty pozwanej strony skupiały się w istocie na kwestionowaniu poczynionych przez ten Sąd ustaleń, które, jak wspomniano powyżej, Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe.

Pozwany zakwestionował dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę zeznań świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną – tj. T. W. (2), J. S. (1), R. M. i A. Z. – przy jednoczesnym przyjęciu wiarygodności świadków powoda i zeznań samego powoda, co w ocenie pozwanej stanowiło wyraz subiektywnej oceny dowodów. Sąd Okręgowy nie podzielił tego stanowiska. Pełnomocnik pozwanej stosunkowo dokładnie wskazał okoliczności, jakie w jego ocenie pozbawiały wiarygodności zeznań świadków wnioskowanych przez powoda, jednakże okoliczności te zdaniem Sądu Okręgowego zostały przedstawione w sposób przejawiony. Obraz tych okoliczności, jaki pełnomocnik pozwanej starał się stworzyć na tle sformułowanych zarzutów, nie znajdował potwierdzenia w zebranym materiale dowodowym. Rozpatrując poszczególne przypadki Sąd Okręgowy zważył, że w zakresie zeznań świadków N. P. i M. B. (1) sam fakt, że świadkowie ci są pracownikami działu, którym kierował powód, nie może niejako autonomicznie oznaczać braku wiarygodności tych świadków z racji relacji pracowniczych, jakie łączyły ich z powodem w okresie jego zatrudnienia. Sformułując takie stanowisko pełnomocnik pozwanej zdaje się pomijać, że taką samą argumentację można zastosować wobec świadków zawnioskowanych przez pozwaną, którzy również są jej pracownikami, nadal pracują w pozwanej spółce i tym samym posiadają interes aby zeznawać w sposób korzystny dla interesów pracodawcy. W obu przypadkach taki wniosek jest zbyt daleko idący. Samo istnienie stosunków pracowniczych świadków w strukturze organizacyjnej pozwanej nie było wystarczające do przesądzenia o braku wiarygodności ich zeznań, a do takiego wniosku nie prowadził również pozostały materiał dowodowy. Odnośnie świadka J. B., podobnie jak wyżej, sam fakt, że był on pracownikiem samodzielnego działu nie oznacza,

że jego zeznania były niewiarygodne. O ile rację ma pozwana, że świadek nie posiadał wiedzy o różnych okolicznościach i na niektóre pytania odpowiadał, że nie wie, o tyle konkluzja, że dotyczyło to jego zeznań „prawie w całości” nie znajduje odzwierciedlenia

w protokole rozprawy w trakcie której doszło do jego przesłuchania (k. 102-102v a.s.). Świadek udzielił informacji m. in. na temat współpracy z powodem i obowiązujących

w pozwanej specyfice i praktyce podejmowanych działań. To zaś, że świadek nie słyszał

o skargach na powoda, częściowo stanowi potwierdzenie, że takich skarg nie było lub nie były one nadmierne. Co się zaś tyczy świadka M. B. (3), przedstawienie jego zeznań przez pełnomocnika pozwanej nie odpowiada treściom zeznań tak ww. świadka,

jak i wspomnianego w apelacji świadka T. W. (2), który zeznał na okoliczność dania wyżej wymienionemu upustu na sprzęt sprzedawany przez pozwaną.

Wbrew twierdzeniom pełnomocnika M. B. (3) nie zeznał, że jest znajomym powoda, a ponadto nie wskazywał, aby powód „załatwił” mu zlecenie na zajmowanie się terenem zielonym pozwanej i bardzo korzystne warunki zakupu maszyn, lecz jedynie pomógł w uzyskaniu upustu na maszyny, przy czym co do kwestii samego upustu osobą decyzyjną w tym zakresie był T. W. (2), co wprost wynika z jego zeznań. Wskazał bowiem,

że to on ustalił jaką cenę sprzedaży maszyny może dać ww. świadkowi, przy czym brak podstaw do twierdzenia, że powód w jakikolwiek sposób mógłby na świadka wpłynąć

w zakresie podjęcia takiej decyzji. Przedstawione przez pełnomocnika pozwanego wnioski

i zastrzeżenia w tym zakresie są niezgodne z treścią dowodów, a tym samym nie mogły zdaniem Sądu Okręgowego zaważyć o dokonanej przez Sąd Rejonowy ocenie zeznań tego świadka.

Co się zaś tyczy wskazywanych przez pozwanego świadków, którym Sąd Rejonowy nie dał wiary w zakresie używania przez powoda wulgarnego języka czy też składania na niego skarg od klientów – Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego jako zasadne

i uznał dokonaną przez ten Sąd ocenę wspomnianych dowodów za przeprowadzoną w sposób wszechstronny, z uwzględnieniem całokształtu okoliczności sprawy, a tym samym za zasadną. Faktem jest, że zeznania tych świadków

były zbieżne w tym zakresie i wszyscy wskazywali, że powód używał wulgarnego słownictwa oraz były na niego skargi, jednakże nie byli w stanie wskazać konkretnych okoliczności w jakich do takich sytuacji dochodziło. W ocenie Sądu Okręgowego skoro wskazywane przez świadków niewłaściwe zachowanie powoda miało mieć charakter niejako powszechny, widoczny – przynajmniej w takiej skali,

w jakim wynikało to z ich zeznań – to świadkowie powinni z łatwością wskazać co najmniej jedno lub dwa konkretne zdarzenia, w której powód tak by się zachował. Podobnie kształtowały się relacje świadków co do skarg na powoda oraz na prowadzony przez niego Dział Serwisowy i tej konstatacji nie zmieniają przywołane zeznania świadka J. S. (2) co do tego, że przez powoda stracono dwóch klientów. Twierdzenie to było zdaniem Sądu Okręgowego zbyt ogólnikowe i nie znajdowało potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Tym samym trudno uznać to za skonkretyzowany przykład nieprawidłowości po stronie powoda wskazywany przez świadków i przemawiający

o konieczności uznania ich zeznań za całkowicie wiarygodne. Nie ma przy tym wątpliwości – co Sąd Rejonowy w swoich ustaleniach zaznaczył wprost – że między pracownikami Działu Handlowego a pracownikami Działu Serwisowego kierowanym przez powoda istniał konflikt o charakterze interpersonalnym, co obiektywnie mogło mieć wpływ na zeznania świadków będących pracownikami obu działów, jednakże z uwagi na charakter niniejszej sprawy należy stwierdzić, że to po stronie pozwanej leżał obowiązek wykazania w sposób skonkretyzowany, że okoliczności wskazane jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę faktycznie miały miejsce. Zgodnie z poglądami orzecznictwa w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, które z tego faktu wywodzi skutki prawne zgodnie z treścią art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r. II PK 155/11).

W ocenie Sądu Okręgowego niezasadny był również zarzut zgodnie z którym

Sąd Rejonowy miałby dopuścić się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z korespondencji e-mail (k. 87-89 a.s.). Analiza uzasadnienia skarżonego wyroku prowadzi bowiem do wniosku przeciwnego, mianowicie, Sąd Rejonowy odniósł się do wskazanych

w nich okoliczności zawierając stwierdzenie, zgodnie z którym podziela argumentację powoda, że wskazane w niej zdarzenia nie były nagminne i zdarzają się w normalnym toku pracy. Taka argumentacja była zdaniem Sądu Okręgowego zasadna. Dowody

z korespondencji e-mail nie potwierdzały istnienia przyczyny wypowiedzenia w sposób,

w jaki stara się to wskazać strona pozwana. Korespondencja obejmuje skargę jednego

z klientów pozwanej na serwis, a konkretnie sposób wykonania usługi serwisowej koparki przez jednego z pracowników, przy czym klient zarzucił mu brak doświadczenia i wiedzy w zakresie remontowanego sprzętu. Jest to pojedyncza okoliczność która w ocenie Sądu Okręgowego autonomicznie nie przesądza o tym, że powód dopuścił się nieodpowiedniej organizacji obsługi klienta w sposób ujęty w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy zasadnie stwierdził, że dowód ten nie jest potwierdza zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i stanowi próbę ich doprecyzowania.

Prawidłowość ustaleń faktycznych – w kontekście podnoszonych przez skarżącą zarzutów naruszeń przepisów prawa procesowego – w istocie przesądza o braku zasadności pozostałych zarzutów, dotyczących nieprawidłowości, jakich Sąd Rejonowy miał dopuścić się przy stosowaniu prawa materialnego, a konkretnie art. 30 § 4 k.p. Również i w tym przypadku Sąd Okręgowy nie dopatrył się uchybień wskazywanych przez pełnomocnika pozwanej

w treści apelacji. Sąd Rejonowy przytoczył w tym zakresie bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych obrazujące aktualne i utrwalone poglądy judykatury

w przedmiocie wymogów, jakie musi spełniać wypowiedzenie umowy o pracę,

w szczególności w kontekście treści art. 30 § 4 k.p. Systematyzując powyższe warto przytoczyć w tym miejscu fragment uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia

16 listopada 2017 r., zapadłym w sprawie o sygn. akt I PK 323/16, zgodnie z którym w myśl 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. Przepis ten

jednoznacznie więc odróżnia naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych przy dokonywaniu wypowiedzenia od jego zasadności. Przepisem o wypowiedzaniu umów o pracę jest niewątpliwie art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tej regulacji objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która ma wypowiedzenie to uzasadniać, a jej celem jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji, pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji

w postępowaniu przed sądem. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., to wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata

i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu

art. 45 § 1 k.p. Przepis ten pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia,

nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i w tym znaczeniu pozorna. W związku z tym, pomimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ocena ta powinna być dokonywana w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2017 r., I PK 323/16). Należy przy tym zaznaczyć,

że zarzuty pozwanej w tym zakresie dotyczą raczej aspektu procesowego w kontekście zastosowania tego przepisu, nie zaś jego zastosowania do oceny prawidłowości wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. powoływał się przy tym bowiem na kwestię możliwości doprecyzowania zarzutów w toku postępowania przed sądem pracy, a konkretnie możliwości uwzględnienia materiału dowodowego w postaci korespondencji e-mail.

W tej kwestii Sąd Rejonowy jednak się wypowiedział, o czym była już mowa powyżej, jednakże w kontekście podnoszonego naruszenia art. 30 § 4 k.p. w ocenie Sądu Okręgowego nie zaistniały okoliczności dające podstawy do stwierdzenia, że doszło do takiego naruszenia, na jakie pełnomocnik pozwanej wskazuje. Sąd Rejonowy wskazał bowiem, że za podstawę rozstrzygnięcia przyjął brak wykazania przez pozwaną, aby którakolwiek z przyczyn wypowiedzenia była prawdziwa i rzeczywista i w tym też zakresie ewentualnie byłoby zasadne podnoszenie zarzutów co do zastosowania ww. przepisu.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe. Sąd ten na podstawie obszernego materiału dowodowego wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do okoliczności faktycznych sprawy wskazał i zastosował przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Okręgowego żaden

z podniesionych przez skarżącą zarzutów nie mógł zostać uznany za zasadny, zaś podniesiona w treści apelacji argumentacja stanowiła jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1800).

SSO Dorota Michalska SSO Zbigniew Szczuka (spr.) SSO Monika Roslan-Karasińska

Zarządzenie: (...)

(...)