

Sygn. akt VII Pa 63/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2019 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Dorota Michalska (spr.)

Sędziowie SO Renata Gąsior

SO Monika Roslan – Karasińska

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 października 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. B.

przeciwko A. A.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 marca 2019 r., sygn. VI P 314/17

1. oddała apelację,
2. zasądza od pozwanej A. A. na rzecz powódki K. B. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Monika Roslan – Karasińska SSO Dorota Michalska SSO Renata Gąsior

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 marca 2019 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 314/17 z powództwa K. B. przeciwko A. A. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Salon (...) w L. w pkt. 1 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, zaś w pkt. 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie. W pkt. 3 wyroku Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki K. B. kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, a w pkt. 4 nadał wyrokowi w pkt. 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty w wysokości 2.000 zł.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

K. B. była zatrudniona u pozwanej A. A. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...)od dnia 1 marca 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 28 lutego 2013 r. Następnie strony, w sposób dorozumiany przedłużyły umowę o pracę na czas nieokreślony. Dopiero w dniu 1 września 2014 r. strony podpisały aneks do umowy, zmieniając wymiar czasu pracy z 3/4 etatu do pełnego etatu. Powódka zajmowała stanowisko

kosmetyczki. Wynagrodzenie powódki wynosiło brutto 2.000 zł. Na taką kwotę strony umówiły się w umowie o pracę. Wynagrodzenie wszyscy pracownicy, w tym powódka, otrzymywali w gotówce. Pieniądze otrzymywali w ostatnim dniu miesiąca albo na początku kolejnego miesiąca. Zawsze wypłacana była cała kwota. Księgowość wystawiała listy płac, ale listy te nie były przedstawiane pracownikom do podpisu.

W dniu 11 sierpnia 2017 r. w salonie należącym do pozwanej doszło do zdarzenia, że K. S., pracująca tam jako stażystka, uległa wypadkowi przy pracy. Okoliczności zdarzenia wyglądały w ten sposób, że pracując jako kosmetyczka wykonywała zabieg kosmetyczny, podczas którego szybko się obróciła w prawą stronę w celu odłożenia miski. W wyniku gwałtownego skrętu tułowia poczuła ostry ból w okolicy odcinka lędźwiowego kręgosłupa. Pracowała tego dnia do 20:00. Po przybyciu do domu ból nasilił się. Około 21:50 wezwała karetkę pogotowia. Po przewiezieniu do szpitala stwierdzono przepuklinę krążka międzykręgowego i zakwalifikowano do operacji w trybie ostro dyżurowym. W dniu 12 sierpnia 2017 r. wykonano operację odcinka lędźwiowego kręgosłupa. Zdarzenie zgłosiła do Powiatowego Urzędu Pracy w dniu 18 sierpnia 2017 r.

O powyższym zdarzeniu K. S. poinformowała powódkę, pozwanej nie było w tym czasie w kraju, salon zostawiła pod opieką powódki. W Powiatowym Urzędzie Pracy w L. powódka złożyła oświadczenie, że w dniu 11 sierpnia 2017 r. była w pracy i tego dnia koleżanka K. S., która odbywała tam staż, koło godziny 14:00 poinformowała, ją że w trakcie wykonywanych czynności doznała urazu kręgosłupa i boli ją w okolicach kręgosłupa lędźwiowego. Miała trudności z poruszaniem się. Oświadczyła, że tego dnia koleżanka pracowała do godziny 20:00.

W dniu 28 września 2017 r. powódce doręczone zostało wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 31 grudnia 2017 r. Jako przyczynę wskazano utratę zaufania do pracownika. Pismo wypowiedzające umowę o pracę powódka otrzymała na zakończenie pracy o godzinie 20:00. Pozwana wskazała, że sprawa dotyczy wypadku przy pracy pracownicy. Wcześniej pozwana nie zgłaszała uwag co do pracy powódki, nie sygnalizowała problemów. Powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 1 października 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. Zobowiązana została do wykorzystania w tym czasie zaległego urlopu oraz dni na poszukiwanie pracy.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy dokonał na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, na podstawie protokołu akt sprawy VI P 85/18 k.155-161, na podstawie zeznań świadków: M. W., A. Ł., J. K., K. S., U. Ż., P. B. oraz na podstawie zeznań powódki i pozwanej. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadków bowiem ich zeznania były logiczne, spójne i wzajemnie niesprzeczne. Jedynie w zakresie wypłaty dodatkowych pieniędzy, poza umową zeznania świadków M. W. i A. Ł. pozostawały w sprzeczności z zeznaniami J. K.. M. W. i A. Ł. twierdziły, że nie było wypłacanych żadnych dodatkowych pieniędzy. Zeznania te korespondowały z zeznaniami pozwanej i dokumentami złożonymi przez strony do akt sprawy. Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanej, że nie wypłacała powódce dodatkowo pieniędzy poza kwotę określoną w umowie o pracę. Pozwana zaprzeczyła aby od czerwca powódka otrzymywała 1.000 zł więcej, a dowody przedłożone do akt sprawy również nie potwierdziły aby tak było. Zeznaniom pozwanej Sąd nie dał wiary, co do przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką bowiem jej zeznania w tym zakresie były wewnętrznie sprzeczne i pozostawały w sprzeczności z jej twierdzeniami wyrażanymi w toku postępowania.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że w przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazana została przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Sąd Rejonowy zważył, że dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała ocena zasadności przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Zdaniem Sądu Rejonowego wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę z powódką w postaci likwidacji stosunku pracy była przyczyną zbyt ogólną. Pozwany jako przyczynę zakończenia stosunku pracy z powódką wskazał utratę zaufania. Była to jedyna przyczyna podana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę.

Sąd I instancji dysponując jedynie ogólną przyczyną wskazaną w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przeprowadził postępowanie dowodowe co do okoliczności rozwiązania umowy o pracę o jakich została poinformowana powódka w momencie rozwiązania umowy o pracę. Zarówno zeznania świadków jak i samych stron postępowania nie potwierdziły aby powódka miała wiedzę czego dokładnie dotyczy postawiony jej zarzut utraty zaufania. Sama pozwana nie zajęła jednolitego stanowiska w kwestii przyczyny zakończenia z powódką umowy o pracę. Poczynając od odpowiedzi na pozew pozwana stała na stanowisku, że utrata zaufania została spowodowana przez powódkę i było nią „sfingowanie” wypadku przy pracy przez powódkę dotyczącego innego pracownika pozwanej. Jak wynika z oświadczenia powódki złożonego w Powiatowym Urzędzie Pracy poświadczyla ona jedynie, że współpracownica poinformowała ją że podczas wykonywanych czynności doznała urazu kręgosłupa. Następnie pełnomocnik pozwanej stwierdził jednoznacznie, że pierwotne przypuszczenie dotyczące możliwości zakwalifikowania zachowania powódki jako próby „sfingowania” wypadku przy pracy, siłą rzecz oparte jedynie na części materiału dowodowego, były przedwczesne. Sama pozwana podawała, także że chodziło o fakt że była nieobecna w pracy w dniu zdarzenia, a powódka nie zgłosiła jej zaistnienia wypadku przy pracy i dowiedziała się o powyższym dopiero od pracownika BHP. Powódka wskazała, że podczas rozwiązywania z nią umowy o pracę pozwana nie doprecyzowała stawianego jej zarzutu utraty zaufania, a pozwana nie wykazała, że poinformowała należycie powódkę jakie okoliczności kryją się pod pojęciem utrata zaufania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo co do zasady, nie uwzględniając go jedynie co do wysokości dochodzonego odszkodowania.

Sąd I instancji nie uwzględnił powództwa co do wysokości. Okres wypowiedzenia powódki wynosił 3 miesiące. Powódka w toku procesu wskazywała, że otrzymywała wynagrodzenie 3000 zł brutto, w tym na umowie wskazane było 2000 zł, zaś resztę otrzymywała dodatkowo. W tym zakresie, to na stronie powodowej spoczywał ciężar dowodu, że właśnie taką kwotę otrzymywała. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w tym zakresie i potwierdziło okoliczności na jakie powoływała się powódka. Zeznania świadków co do trybu, terminu i sposobu wypłaty wynagrodzenia przez pozwaną były zgodne. Sprzeczność pojawiła się jedynie co do wysokości wypłacanego wynagrodzenia. Dwóch świadków wprost zaprzeczyło jakoby pozwana wypłacała dodatkowo jakiegokolwiek pieniądze poza kwotą wynikającą z umowy. Zeznania świadków, którzy taką okoliczność potwierdzili tj. mąż powódki oraz J. K., nie korespondowały w tym zakresie z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Przy tym mąż powódki wiedzę na ten temat czerpał jedynie od powódki. Nigdy nie był obecny przy wypłacaniu wynagrodzenia powódce. Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji zasądził odszkodowanie za podstawę przyjmując kwotę 2000 zł wskazaną w umowie o pracę.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., z uwzględnieniem że pozwany częściowo przegrał sprawę. Znosząc koszty zastępstwa procesowego w części w jakiej każda ze stron przegrała i wygrała proces Sąd I instancji orzekł również na podstawie art. 100 k.p.c., w myśl którego w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Tym samym Sąd zasądził od strony powodowej jako strony przegrywającej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, tj. w wysokości dwukrotności stawki minimalnej na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 i na podstawie § 15 ust 3 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 j.t.). O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt. 1, 3 i 4, zarzucając mu naruszenie:

I. przepisów postępowania, tj. art. 271 § 1 i 3, art. 227, art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie dokonania wszechstronnej oceny całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w szczególności całkowite pominięcie dowodów z przesłuchania świadków oraz stron, w tym:

a) zeznań świadka M. W., złożonych w postępowaniu toczącym się pod sygn. akt VI P 85/18, w dniu 25 września 2018 r.: "to było po 11 sierpnia, nie wiem, bodajże sobota, niedziela, zadzwoniła do mnie K., że K. jest w szpitalu i K. powiedziała że trzeba to podciągnąć pod wypadek i od tamtej pory zaczęła być mowa o wypadku - to były słowa K.";

b) zeznań świadka K. S., złożonych na rozprawie w dniu 28 maja 2018 r., na pytania dotyczące przyczyny zwolnienia powódki zeznała: "w dniu kiedy K. dostała wypowiedzenie, zadzwoniła do mnie z płaczem, że została zwolniona a przyczyną jest to, że była świadkiem wypadku przy pracy, który zgłosiłam";

c) zeznań powódki, która na rozprawie dnia 3 października 2018 r. zeznała, że przeczytała to wypowiedzenie, zapytała jaki jest powód i uzyskała odpowiedź, że "był wypadek w pracy" (czas przesłuchania 15:35) oraz, że "chodziło o wypadek w pracy K. S." (czas 16:40), co powódka zrozumiała "że, poświadczyla przed panem bhp, że została poinformowana przez K. S., że doszło do wypadku w pracy" (czas nagrania 16:59), a na koniec rozmowy miała dodatkowo otrzymać odpowiedź, że to "z powodu wypadku w pracy" (czas nagrania 20:25);

d) zeznań pozwanej, która wbrew treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, w sposób jasny i logiczny opisała przebieg zwolnienia powódki oraz przyczyny takiej decyzji zeznając dnia 3 października 2018 r., że "przyszła z wypowiedzeniem dla Pani K., wręczając je poinformowała, że chciałaby się z nią rozstać, ponieważ utraciła zaufanie (...) do Pani K. z powodu nieprzekazania informacji o tym, że jakikolwiek wypadek miał miejsce w pracy" (czas nagrania 35:40), dalej pozwana potwierdziła, że "nigdy w życiu nie użyła słów, jakoby zwolnienie powódki było motywowane wyłącznie faktem zaistnienia wypadku przy pracy" (czas nagrania 36:30), a na pytanie o przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwana odpowiedziała: "w momencie, kiedy dowiedziałam się, że miał miejsce wypadek w pracy (...) od pana bhp, który przyniósł dokumenty do podpisania dla Pani K., dało mi to do myślenia, że ja jako pracodawca nie zostałam poinformowana o tym, że miał miejsce wypadek, kiedy mnie nie ma w pracy, ja taką informację uzyskałam od specjalisty bhp;

Powyższe miało istotny wpływ na treść wydanego w niniejszej sprawie rozstrzygnięcia, ponieważ skutkowało całkowitym pominięciem przy wyrokowaniu i przemilczeniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku szeregu okoliczności faktycznych potwierdzających, że powódka wiedziała w chwili otrzymywania jaka była przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę.

II. przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47¹ k.p.

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej zwrotu kosztów według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji pozostawiając temu sądowi orzeczenie o kosztach procesu.

W uzasadnieniu apelacji, skarżący rozwinął poszczególne zarzuty apelacji, wskazując, że nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I instancji, jakoby zeznania pozwanej dotyczące przyczyn rozwiązania umowy o pracę były "wewnętrznie sprzeczne i pozostawały w sprzeczności z jej twierdzeniami wyrażonymi w toku postępowania". Sąd I instancji nie wskazał przy tym na przykłady rzekomych sprzeczności. Podczas, gdy pozwana jednoznacznie wskazała przyczyny, jakie podała powódce podczas rozwiązywania umowy o pracę, a które jednoznacznie wskazują na jedną przyczynę - brak poinformowania pozwanej o zdarzeniu, o którym następnie był informowany Powiatowy Urząd Pracy w L.. Pozwana od początku bowiem wskazywała na jedną i tę samą przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką - brak informacji o wypadku, który miał mieć miejsce w pracy. Przyjmując bowiem za prawdziwe zeznania powódki, zarówno złożone w niniejszej sprawie jak i sprawie rozpoznawanej pod sygn. akt VI P 85/18, należy także z dużą dozą prawdopodobieństwa przyjąć, że powódka wykazała się "jedynie" skrajną lekkomyślnością

- najpierw przez to, że nie zgłosiła pozwanej żadnego incydentu z udziałem K. S., a później podpisując oświadczenie na potrzeby postępowania urzędowego, nie przywiązuje w istocie uwagi do jego treści. Powódka nie była bowiem w stanie ani opisać zdarzenia, którego dotyczyło składane oświadczenie, ani nawet wskazać czasu, kiedy miało mieć miejsce. W istocie bowiem, jak wskazała powódka, jej zamiarem było wyłącznie potwierdzenie faktu, że K. S. zgłosiła jakieś dolegliwości bólowe. Pozwana bardzo wysoko ceniła powódkę jako pracownika. W dacie rzekomego zdarzenia powódka miała już ponad pięcioletni staż pracy i jak wskazała pozwana, właśnie ze względu na ogromne zaufanie do powódki, była przekonana, że może spokojnie zostawić zakład pracy na czas krótkiego urlopu. Dopiero, gdy na początku września 2017 r. w zakładzie pracy miała miejsce kontrola z Powiatowego Urzędu Pracy w L., dotycząca zdarzenia, które zostało zgłoszone przez K. S. jako wypadek przy pracy, pozwana dowiedziała się o całej sprawie po raz pierwszy. W trakcie wręczania wypowiedzenia pozwana uzasadniła ustnie, dlaczego rozwiązuje umowę o pracę, wskazując bardzo precyzyjnie konkretny powód. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była doskonale znana powódce i nigdy nie zgłaszała do niej jakichkolwiek wątpliwości. (apelacja k. 213-222 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 5 czerwca 2019 r. pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na apelację k. 239-241 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jest niezasadna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd Okręgowy wskazuje, że zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Wynikający z ww. przepisu obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji należy rozumieć jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017r. II UZ 15/17). Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie "w granicach apelacji" wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008r., III CZP 49/07, zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016r. III AUa 806/15). Sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006r., I PK 169/05).

Sąd Rejonowy przeprowadził wnikliwą analizę materiału dowodowego i prawidłowo go ocenił, dokonując na jego podstawie właściwych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy przyjął za własne. Na pełną akceptację zasługują też wywiedzione przez Sąd Rejonowy wnioski prawne.

Apelacja zawiera zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego tj. art. 45 w związku z art. 47¹ k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie spowodowane błędem w ustaleniach faktycznych będących podstawą rozstrzygnięcia i sprzecznością istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, skutkujące błędnym przyjęciem przez Sąd Rejonowy, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jej rozwiązania jest zbyt ogólna. Strona skarżąca ponadto zarzuciła naruszenie art. 271 § 1 i 3 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie dokonania wszechstronnej oceny całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w szczególności całkowite pominięcie dowodów z przesłuchania świadków oraz stron, prowadzące do błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu II instancji zarzut apelacyjny naruszenia art. 271 § 1 i 3 k.p.c., art. 227 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c. był niezasadny. Sąd Okręgowy zaznacza, że swobodna ocena dowodów sformułowana na gruncie powyższego przepisu polega na rozumowaniu w oparciu o wymogi wyznaczone przepisami prawa procesowego, doświadczeniu życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Według tych kategorii sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Zaprzeczeniem swobodnej oceny dowodów jest ich ocena dowolna, to jest taka, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub też jest nielogiczna albo sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 1999r., sygn. akt II UKN 76/99 oraz z 19 czerwca 2001r., sygn. akt II UKN 423/00). Dokonując analizy materiału dowodowego sąd 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, konieczne jest więc wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron.

Pełnomocnik strony pozwanej zarzucił Sądowi Rejonowemu dokonanie nieprawidłowej oceny dowodów zeznań świadków, w szczególności poprzez pominięcie zeznań świadków M. W., które miały potwierdzać, że powódka mówiła o wypadku przy pracy oraz K. S., które miały potwierdzać, że powódka była świadoma rzeczywistej przyczyny zwolnienia i wiedziała, że chodziło o wypadek w pracy K. S., a także zeznań pozwanej, która twierdziła, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę były okoliczności związane z niepoinformowaniem jej, że miał miejsce wypadek w pracy. Należy jednak podkreślić, że w treści apelacji nie sprecyzowano na czym miało polegać naruszenie zasady wszechstronnej oceny dowodów, jakiego ten Sąd miały się dopuścić w tym zakresie. Pełnomocnik strony skarżącej nie wykazuje sprzeczności w przyjętym przez Sąd Rejonowy rozumowaniu czy też niezgodności z zasadami logiki bądź doświadczenia życiowego. W zasadzie jedyną okoliczność, na jaką skarżący powołuje się w zakresie kwestionowania oceny dowodów z zeznań świadków M. W. i K. S. oraz pozwanej jest fakt, że w ocenie skarżącego Sąd I instancji powinien we wskazywanym przez pełnomocnika zakresie na podstawie ich zeznań uznać, że powódka знаła konkretną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Nie sposób zgodzić się z takim stanowiskiem strony skarżącej, bowiem Sąd I instancji dokonując oceny ww. zeznań świadków wskazywał, że oparł się na nich w zakresie jakim były one logiczne i spójne. Ponadto zakres twierdzeń ww. świadków na jaki powołuje się pełnomocnik skarżącej stanowiłoby potraktowanie ich wybiórczo. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że świadek M. W. i K. S. nie były obecne przy wręczaniu oświadczenia umowy o pracę i nie słyszały aby pozwana ustnie wskazywała przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W istocie zeznania ww. świadków nie mogły stanowić podstawy takich ustaleń, ponieważ zarówno M. W. i K. S. domyślały się jaka była przyczyna zwolnienia powódki. Domyśły świadków w tym zakresie, nie oznaczają, że pozwana skonkretyzowała ustnie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy ponadto zwraca uwagę, że strona pozwana nie zgłosiła w toku sprawy świadka, który byłby obecny przy wręczaniu powódce oświadczenia rozwiązania umowy o pracę i który mógłby potwierdzić, że miało miejsce skonkretyzowanie przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy ponadto miał na uwadze, że Sąd I instancji słusznie pominął te fragmenty zeznań świadków i pozwanej, które nie miały poparcia w żadnym innym materiale dowodowym, a więc stanowiły jedynie przypuszczenia świadków odnośnie prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódki i gołosłowne twierdzenia strony pozwanej, która sama nie potrafiła określić w jaki sposób doszło do utraty zaufania poprzez nie poinformowanie jej o wypadku przy pracy. Sąd II instancji zwraca uwagę, że pozwana, powinna wskazać konkretnie przyczyny utraty zaufania do powódki jako pracownika, tak aby było to zrozumiałe dla powódki i aby mogła się do nich odnieść. Z kolei jak wynika z zeznań świadka K. S. powódka dzwoniła do niej po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i wynikało z tego wprost, że nie rozumie, dlaczego wypadek przy pracy K. S. miał wpływ na jej zwolnienie.

Sąd II instancji uznał, że niezasadny był zarzut naruszenia art. 45 w związku z art. 47¹ k.p. W zasadzie wszystkie zarzuty apelacyjne oparte były na tezie, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę została podana w sposób wystarczająco konkretny, była prawdziwa i w sposób uzasadniony pozwalała na wypowiedzenie jej stosunku

pracy. W ocenie Sądu Okręgowego nie są to tezy prawidłowe. Zasadnie Sąd Rejonowy przyjął, że wskazana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była niekonkretna i zbyt ogólna i nie poddaje się kontroli sądowej. Sąd II instancji miał na uwadze, że dopiero przesłuchani świadkowie próbowali sprecyzować, jakie okoliczności wpłynęły na utratę zaufania do powódki. Wymóg konkretności oznacza, że nie wystarczy ogólnikowy zarzut utraty zaufania, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. W okolicznościach niniejszej sprawy nic nie stało na przeszkodzie, aby przyczynę wypowiedzenia skonkretyzować już w piśmie zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę. Nie można zatem uznać, by przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę została przez pracodawcę sformułowana w sposób niebudzący wątpliwości i była prawdziwa.

W tym zakresie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. 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 (art. 45 § 1 kp).

Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lutego 2002 r., (I PKN 901/00) przepis art. 30 § 4 k.p. został wprowadzony po to, by pracownik wiedział czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej. Pracodawca ma obowiązek wskazania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 440). Wbrew wspomnianym wymogom dotyczącym prawidłowości oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest niewskazanie w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub wskazanie jej w sposób pozorny, niewystarczająco jasny i konkretny. Podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata oświadczenia - pracownika. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej dość precyzyjnego określenia. Nie wystarcza zatem ogólny zwrot lub powtórzenie wyrażeń ustawowych, jeżeli nie jest to połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (por. uchwała SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985 nr 11, poz. 164, wyrok SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Jeżeli więc pracodawca używa takich ogólnych zwrotów, to powinien równocześnie w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wskazać konkretne okoliczności i zarzuty oraz zdarzenia uzasadniające podaną ogólną przyczynę. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania tej przyczyny, a tym samym narusza art. 30 § 4 k.p. - gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest pozorna, niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika (por. wyroki SN: z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373 i z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, Prawo Pracy 2001 nr 1, str. 33). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Pracownik musi wiedzieć dlaczego wypowiedziano mu umowę o pracę aby mógł rozważyć, czy odwołać się do sądu od takiego wypowiedzenia gdy kwestionuje je.

Sąd Okręgowy zważył, że uszczegółowienie zarzutów do pracy powódki dopiero przed sądem nie miało wpływu na ich ocenę przez sąd, bowiem nie mogły być uwzględnione z uwagi na fakt, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pracodawca został pozbawiony możliwości skutecznego powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie powołane Sąd Rejonowy stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę” (art. 30 § 4 k.p.). Natomiast jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie zostały przekazane powódce ustnie, ani też w osobnym dokumencie, a te wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę były ogólnikowe i niekonkretne. Strona pozwana nie zaferowała w niniejszej sprawie dowodów, których przeprowadzenie umożliwiłoby dokonanie oceny stanu zrozumienia powódki dla stawianego jej zarzutu utraty zaufania.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzuty pozwanej miały charakter polemiczny i były ściśle związane z prezentacją własnej interpretacji poszczególnych dowodów oraz argumentacji, a także stanowiły wyraz subiektywnej oceny zdarzeń przez pozwaną, pozostających w oderwaniu od materiału dowodowego zebranego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

Podkreślić należy, że w sprawach o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przedmiotem rozważań sądu pracy nie jest ustalenie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, lecz ustalenie, czy przedmiotowe wypowiedzenie zostało dokonane zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, a więc między innymi czy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawiera przyczyny tego wypowiedzenia, które są prawdziwe i uzasadnione. Istota sporu w niniejszej sprawie koncentrowała się właśnie wokół kwestii prawdziwości i zasadności wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, nie zaś tego, czy jego działaniami kierowały inne okoliczności. Do tak sformułowanej istoty sporu Sąd Rejonowy odniósł się w uzasadnieniu wyroku prezentując rozważania w zakresie wskazanej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w postaci utraty zaufania, która nie została przy wręczaniu jej wypowiedzenia umowy o pracę doprecyzowana przez pozwaną.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanej za całkowicie niezasadną, albowiem sformułowane w niej zarzuty w żaden sposób nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie nieskuteczną polemikę z jego trafnym rozstrzygnięciem. Jak już zostało wskazane, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie, z którego wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski – podzielone w całej rozciągłości przez Sąd Okręgowy oraz dokonał prawidłowej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa. W związku z powyższym, stawiane przez skarżącego zarzuty sprzeczności ustalonego stanu faktycznego z zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenia przepisów prawa materialnego uznać należało za bezzasadne.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. w punkcie 1 sentencji wyroku oddalił apelację pozwanej, jako stanowiącą jedynie polemikę z prawidłowym i zgodnym z prawem rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej ustaloną na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2015 poz. 1804 ze zm).

SSO Monika Roslan – Karasińska SSO Dorota Michalska SSO Renata Gąsior

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)