

Sygn. akt IV Pa 46/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 maja 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Beata Łożyńska-Motyka (spr.)

Sędziowie: SSO Beata Urbańska-Woike

SSO Tomasz Madej

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 maja 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w O.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie

z dnia 23 lutego 2017 r., sygn. akt IV P 46/16

I. oddała apelację;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Beata Urbańska-Woike SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Tomasz Madej

UZASADNIENIE

Powódka J. S. w pozwie skierowanym przeciwko Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w O. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia jej umowy o pracę, a w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny są nieprawdziwe albo nie uzasadniają wypowiedzenia umowy o pracę. Podniosła, że do jej stanowiska nie są przypisane bezpośrednie kompetencje w zakresie polityki kadrowo - wynagrodzeniowej w Oddziale. W zakresie pierwszego zarzutu wypowiedzenia powódka została zapoznana z dwoma skargami anonimowymi z 30.12.2015 r. i 05.01.2016 r. w toku przeprowadzonej kontroli. Powódki nie zapoznano z wynikami kontroli. Powódka wykonuje jedynie elementy polityki kadrowej czy wynagrodzeniowej tj. decyzje podejmowane w tym zakresie przez kierownictwo Oddziału. Powódka podniosła, że nie wie jak należy rozszyfrować postawiony jej zarzut. Powódka nie wie, które z zarzutów skargi pozwana odnosi do jej osoby. Jako nieprawdziwy wskazała powódka zarzut niepodjęcia działań w związku z zaleceniami Biura Prezesa z dnia 15.12.2015 r. Podniosła, iż przedstawiła analizę możliwości osiągnięcia zakładanych

limitów zatrudnienia i wynagrodzenia J. R. i G. K.. Nie otrzymała żadnych dalszych dyspozycji ze strony kierownictwa oddziału, które prowadziłyby do ich skutecznej realizacji. Odnośnie zarzutu braku zaufania powódka wskazała, że odniosła się do niego przy zarzucie pierwszym i trzecim. Podniesiono, iż jeżeli pracodawca, w sposób nieuzasadniony wyrabia w sobie przekonanie o braku zaufania do pracownika a następnie będzie w sobie to przekonanie pogłębiał poprzez doprowadzenie do sporu sądowego z pracownikiem to takie zachowanie nie może zasługiwać na aprobatę.

W odpowiedzi na pozew pozwany **Agencja Nieruchomości Rolnych w W. Oddział Terenowy w O.** wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu pozwany oświadczył, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu w sposób rzeczywisty i konkretny obrazują powody rozwiązania stosunku pracy z powódką. Pozwana podjęła decyzję o wypowiedzeniu nie tylko w oparciu o kierowane pod adresem powódki skargi ustne jak i pisemne, ale także wyjaśnienia pracowników Agencji i sekcji kierowanej przez powódkę. Postępowanie wyjaśniło także wątpliwości związane z nieprawidłowym wykonywaniem przez powódkę obowiązków służbowych. Wskazano, że powódka wykorzystywała swoje stanowisko w celu realizacji swoich ambicji władczo - zarządczych, co nie mogło być akceptowane przez pozwaną. Wskazano także, iż powódka nie dopełniła należytej staranności przy procedurze rejestracji skarg. W zakresie pisma Biura Prezesa z 15.12.2015 r. podniesiono, że przeprowadzone przez pozwaną postępowanie wyjaśniające wykazało, że powódka nie wykonała w tym zakresie żadnych czynności. Pozwana nie otrzymała od powódki żadnych dokumentów zawierających konstruktywne propozycje podjęcia działań zmierzających do realizacji zaleceń Prezesa. Pozwany wskazał na szerokie orzecznictwo dotyczące interpretacji utraty zaufania pracodawcy do pracownika oraz podniósł, iż pracodawca ma prawo doboru pracowników, tym bardziej pracowników kadry kierowniczej, według własnego wyboru i uznania. Jednocześnie pozwany podniósł, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe, z uwagi na utratę do niej zaufania.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23 lutego 2017 r. w sprawie o sygn. akt IV P 46/16 w punkcie I orzeczenia przywrócił powódkę J. S. do pracy Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w O. na dotychczasowe warunki pracy i płacy, w punkcie II zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 7437 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w Agencji Nieruchomości Rolnych OT O. od 2009 r. na stanowisku Kierownika Sekcji (...) O. . Do obowiązków powódki należało w szczególności: nadzór i kontrola nad realizacją zadań w zakresie spraw organizacyjnych, techniczno - administracyjnych, pracowniczych, zamówień publicznych, archiwalnych, informatycznych oraz pomocy prawnej. W szczególności:

- opracowywanie projektów decyzji i zarządzeń Dyrektora Oddziału, regulaminów i innych dokumentów związanych z funkcjonowaniem oddziału, analizowanie struktury organizacyjnej Oddziału,
- prowadzenie ewidencji i przechowywanie wewnętrznych aktów normatywnych,
- analizowanie struktury organizacyjnej Oddziału,
- prowadzenie ewidencji oraz koordynacja w zakresie przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków,
- nadzór nad przestrzeganiem instrukcji kancelaryjnej i rzeczowego wykazu akt Oddziału,
- prowadzenie kancelarii i sekretariatu,
- sporządzanie lub udział w sporządzaniu lub opiniowaniu projektów wewnętrznych aktów prawnych, umów, porozumień, ugód, korespondencji ujmującej zagadnienia prawne oraz innej dokumentacji, której poprawność sporządzania wymaga wiedzy prawniczej.

W dniu 29.01.2016 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy wskazano:

1. brak zaufania pracodawcy z powodu licznych skarg kierowanych do Biura Prezesa na bardzo złe zarządzanie kapitałem ludzkim oraz majątkiem OT ANR, co powoduje osłabienie reputacji pracodawcy i uniemożliwia w konsekwencji odbudowanie wizerunku pracodawcy, jako dbającego o dobre stosunki międzyludzkie,
2. stanowisko kierownika organizacyjnego posiada szczególne uprawnienia i dostęp do informacji poufnych i stanowisko to powinno być pełnione przez osobę, do której pracodawca ma pełne zaufanie,
3. nie podjęcie działań w związku z zaleceniami Biura Prezesa z dnia 15.12.2015 r. w sprawie ograniczenia wysokości limitu zatrudnienia oraz wynagrodzenia osobowego w OT ANR w O..

W dniu 06.03.2015 r. do OT w O. ANR wpłynęło pismo z ANR w W. Zespołu (...) zawierające skargę A. S. z prośbą o ustosunkowanie się do wszystkich poruszonych w niej zarzutów.

W dniu 04.01.2016 r. do ANR wpłynęło anonimowe pismo z dnia 30.12.2015 r. do p.o. Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnych dotyczące OT w O.. W dniu 08.01.2016 r. do ANR wpłynęło anonimowe pismo z dnia 05.01.2016 r. do p.o. Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnych dotyczące OT w O.. W dniu 11.01.2016 r. do Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi wpłynęło pismo z dnia 07.01.2016 r. zatytułowane „Wniosek” i podpisane nazwiskiem N. G.. Podczas rozmowy dyrektora Oddziału G. K. z N. G. pracownica płacząc zaprzeczyła, aby napisała przedmiotowe pismo.

Powódce jako kierownikowi sekcji organizacyjno-prawnej podlegało 39 osób. Część podległych osób nie była zadowolona ze współpracy z powódką. Poprzedni dyrektor powódki A. B. oceniał ją, jako osobę zaangażowaną i oddaną Agencji, do której miał zaufanie.

W dniu 18.12.2015 r. do Oddziału (...) wpłynęło pismo Prezesa Agencji z 15.12.2015 r. w sprawie ograniczenia wysokości limitu zatrudnienia oraz wynagrodzenia osobowego w Oddziale Terenowym. W piśmie wskazano nowe limity zatrudnienia i wynagrodzeń dla pracowników Oddziału oraz określono termin, w którym należało osiągnąć założone cele tj. na dzień 01.04.2016 r. W tym celu, pełniący wówczas obowiązki dyrektora oddziału J. R. zorganizował spotkanie, w którym uczestniczyła powódka. Zobowiązano wówczas powódkę do przedstawienia propozycji osiągnięcia narzuconych limitów. J. S. przygotowała analizę stanu zatrudnienia i wynagrodzeń obejmującą perspektywiczne odejścia pracowników, wynikające z osiągnięcia wieku emerytalnego i sformułowała sposoby postępowania oraz ich konsekwencje. Propozycję w formie pisemnej przedłożyła J. R. Sąd Rejonowy ustalił, że podejmowanie stosownych decyzji dotyczących realizacji planu zmniejszenia zatrudnienia i wynagrodzeń należało do przełożonych powódki, przede wszystkim dyrektora oddziału. Kompetencje te nie mieściły się w zakresie obowiązków powódki.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że podczas spotkania z dyrektorem G. K., w pierwszych dniach po objęciu przez niego tej funkcji, powódka zgłosiła potrzebę podjęcia działań w związku z nałożonymi limitami zmniejszenia zatrudnienia i wynagrodzeń. A także, iż z treści pisma Prezesa ANR z dnia 15.12.2015 r. nie wynikało, iż należy udzielić na nie odpowiedzi.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w trakcie pracy, została zapoznana z dwoma skargami – z dnia 07.01.2016 r. podpisaną nazwiskiem N. G. (na początku 2016 r.) oraz ze skargą z dnia 29.01.2015 r. podpisaną nazwiskiem A. S., a skierowaną do Ministra (...) We fragmentach powódka знаła anonimową skargę z dnia 30.12.2015 r. i 05.01.2016 r. Powódka знаła ich jedynie fragmenty, gdyż na podstawie skargi zadawano powódce pytania w ramach kontroli z zespołu kontroli wewnętrznej. Przed wręczeniem wypowiedzenia nie zapoznano powódki z ewentualnymi wynikami przeprowadzonej kontroli.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka, jako kierownik sekcji organizacyjno-prawnej, nie dysponowała dostępem do informacji poufnych. Posiadała natomiast wiedzę na temat np. wynagrodzeń poszczególnych pracowników.

Dalej Sąd pierwszej instancji ustalił, że G. K. objął stanowisko dyrektora oddziału Terenowego ANR w O. od dnia 25.01.2016 r. Do momentu wręczenia wypowiedzenia powódce widział się z nią trzykrotnie, w tym raz podczas wspólnego spotkania dyrektora z kierownikami działów w celu przedstawienia najważniejszych spraw każdej jednostki, następnie podczas krótkiego wyjaśnienia przez powódkę trybu rejestracji korespondencji. Wręczając wypowiedzenie, dyrektor nie znał wyników rozpoznania skarg dotyczących funkcjonowania pozwanego, które wpływały do Biura Prezesa ANR, Ministra Rolnictwa i Kancelarii (...), w tym skarg z 2015 i 2016 r.

Podczas wręczania wypowiedzenia dyrektor pozwanego nie wskazał szczegółów uzasadniających decyzję pracodawcy.

W rozważaniach Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji podniósł, że przedmiotem niniejszego postępowania była ocena zasadności dokonanego wobec powódki wypowiedzenia umowy o pracę i następnie rozważenia słuszności roszczenia o przywrócenie powódki do pracy w pozwanej Agencji.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy przywołał przepis art. 45 § 1 i 2 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Sąd pierwszej instancji wskazał, że w wyroku z dnia 4 listopada 2008 r. Sąd Najwyższy (II PK 82/08) podniósł, że przyczyna wypowiedzenia powinna być sformułowana konkretnie. Sformułowanie ogólne będzie wystarczające tylko wówczas, gdy okoliczności związane z ustaniem stosunku pracy są znane pracownikowi. Ponadto, wypowiedzenie nie powinno następować po dłuższym czasie od powstania jego przyczyny, ponieważ wtedy może być uznane za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p. w szczególności, gdy na skutek upływu czasu okoliczności motywujące wypowiedzenie stały się nieistotne lub nieaktualne.

Jednocześnie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że zgodnie z poglądami doktryny i Sądu Najwyższego (wyrok z 6.12.2001 r., I PKN 715/00, PP Nr 10/2002, s. 34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Jednocześnie istotne jest, 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 (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r. II PK 82/08).

Przechodząc do analizy sprawy Sąd Rejonowy podkreślił, iż w toku postępowania przeprowadzono szereg dowodów, w szczególności dowód z zeznań świadków. Sąd rozważając okoliczności sprawy dokonał tego w oparciu o całość zgromadzonego materiału dowodowego uznając go, co do zasady za wiarygodny. Nie mniej jednak – zdaniem Sądu pierwszej instancji - zeznania świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną nie dają podstaw do uznania za zasadne wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Sąd nie kwestionuje prawdziwości okoliczności wskazywanych przez tych świadków, jednakże nie można uznać, aby wynikały z nich okoliczności potwierdzające przyczyny wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wskazał, iż strona powodowa słusznie wskazała, że postawione powódce w wypowiedzeniu zarzuty nie mają waloru konkretności. Ani samo wypowiedzenie zawarte na piśmie, ani podczas rozmowy towarzyszącej wręczaniu powódce wypowiedzenia, nie doprecyzowano, jakie zachowania powódki stanowią podstawy sformułowania zarzutów zawartych w rozwiązaniu umowy o pracę.

Analizę sytuacji zaistniałej w niniejszym postępowaniu Sąd I instancji przeprowadził poprzez odniesienie się do poszczególnych zarzutów postawionych powódce.

W pierwszym punkcie wypowiedzenia wskazano na brak zaufania pracodawcy z powodu licznych skarg kierowanych do Biura Prezesa na bardzo złe zarządzanie kapitałem ludzkim oraz majątkiem OT ANR, co miało powodować osłabienie reputacji pracodawcy i uniemożliwia w konsekwencji odbudowania wizerunku pracodawcy, jako dbającego o dobre stosunki międzyludzkie.

Zdaniem Sądu powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania, jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wymaga spełnienia określonych warunków.

W wyroku z dnia 25.11.1997 r. (I PKN 385/97) Sąd Najwyższy stwierdził „utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń”, „utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych; jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione, jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione” (wyrok SN z 14.10.2004r. I PK 697/03).

W zakresie tej przyczyny Sąd podkreślił, iż w zarzutach pisemnych wskazano jedynie odesłanie do skarg kierowanych do Biura Prezesa ANR. Nie wskazywano żadnych innych skarg tj. pisemnych lub ustnych, kierowanych do innych podmiotów w tym: dyrektora Oddziału, Premiera czy też Ministra Rolnictwa. W zakresie skarg wskazanych w wypowiedzeniu nie wyjaśniono powódce, o które skargi chodzi. Do odpowiedzi na pozew dołączono 4 skargi. Powódka, jak zeznała, zapoznała się tylko z dwoma skargami. Pierwsza podpisana przez N. G. okazała się skargą, która nie jest autorstwa osoby podpisanej. Pracownica ta płacząc podczas rozmowy z dyrektorem K. zaprzeczyła, aby sformułowała powyższe pismo. Druga ze skarg pochodzi ze stycznia 2015 r. tj. sprzed ponad roku w stosunku do daty wręzonego powódce wypowiedzenia. Jednocześnie na początku 2016 r. przeprowadzono kontrolę wewnętrzną w związku z innymi anonimowymi skargami (z 30.12.2015 r. i 05.01.2016 r.). Co istotne, a co zostało potwierdzone przez dyrektora Oddziału, dyrektor wręczając powódce wypowiedzenie nie dysponował nawet wynikami kontroli wszczętej w związku z nieokreślonymi jednoznacznie skargami. W związku z tym, nie są znane efekty i ustalenia ewentualnej kontroli. Natomiast wypowiedzenie oparto właśnie na „licznych skargach kierowanych do Biura Prezesa” (ANR). Należy podkreślić, iż nie wyjaśniono także podczas wręczania wypowiedzenia, jakie skargi i jakie zarzuty w tym zakresie są stawiane powódce w związku z rozwiązaniem umowy. Natomiast z zeznań powódki wynika, że w okresie ostatnich 3 lat przed zwolnieniem, skarg było sporo i do części były składane wyjaśnienia. Skargi były rozpatrywane przez zespół kontroli wewnętrznej biura Prezesa w W. i tam były adresowane wyjaśnienia. Powódka wskazała, że kierownictwo nie kierowało do niej żadnych zastrzeżeń w tym zakresie. Powyższe potwierdzają zeznania A. B., który był dyrektorem OT do 15.12.2015 r., a który wypowiadał się bardzo pozytywnie o powódce, jako pracowniku, do którego miał zaufanie, i który realizował we właściwy sposób powierzone mu zadania.

Nadto – na co zwrócił uwagę Sąd pierwszej instancji - G. K., zeznając na okoliczności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, przedstawił szeroki wywód dotyczący tego, iż zarówno przed objęciem przez niego stanowiska dyrektora Oddziału, jak i po tym fakcie zgłaszano do niego telefonicznie - anonimowo skargi, przychodzili do niego pracownicy i skarżyli się na powódkę, prosząc aby zwrócił uwagę na jej funkcjonowanie. Następnie w swych zeznaniach G. K. oświadczył: „to były takie sygnały, nie pamiętam, co dokładnie te osoby mówiły, ale to były nieprzychylnie komentarze. One nie wpłynęły na moją późniejszą decyzję. (...) nie ma to znaczenia dla sprawy”. Co oznacza, w ocenie Sądu

Rejonowego, że z jednej strony bezpośrednie skargi do dyrektora OT były bądź anonimowe, bądź przedstawiane w krótkim czasie w stosunku do wypowiedzenia umowy o pracę powódce i niezwerifikowane.

Tym samym przedstawiany zarzut jawi się – w ocenie Sądu Rejonowego - jako nierzeczywisty, niejasny, nieweryfikowalny w kierunku wskazywanym przez pozwanego w odpowiedzi na pozew. Tu warto wskazać, iż dopiero w odpowiedzi na pozew pracodawca bardzo drobiazgowo wskazał na zastrzeżenia wobec powódki m.in. dotyczące ustnych skarg współpracowników na powódkę, niewłaściwego rejestrowania pism, wykorzystywania swojego stanowiska w celu realizacji swoich ambicji władczo-zarządczych (miała decydować o zatrudnieniu, zwalnianiu, awansowaniu, premiowaniu, przygotowując odpowiednie wnioski, które były bezkrytycznie akceptowane przez Dyrektora). Powyższe argumenty nie były jednak przedstawione w wypowiedzeniu umowy o pracę, ani w wersji pisemnej, ani ustnej. Zostały przytoczone dopiero w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew. Nadto w zakresie skarg współpracowników, sam dyrektor OT zeznał, iż nie miały one znaczenia dla sprawy. Tym samym na tym etapie postępowania, nie mogą stanowić okoliczności uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Dlatego słusznie, zwrócił uwagę pełnomocnik powódki na rozprawie w dniu 06.09.2016 r., iż skoro strona pozwana powołuje się na liczne skargi to podstawa wypowiedzenia jest całkowicie nieskonkretyzowana, ponieważ skąd pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę ma posiadać wiedzę, o jakich skargach mowa jest w oświadczeniu pracodawcy i jak ma się do tego w sposób formalny odnieść. Sąd podkreślił, iż po analizie skarg złożonych do akt sprawy, wynika z ich treści, że nie dotyczyły wprost tylko osoby powódki, lecz miały charakter ogólny i odnosiły się do szeregu pracowników i Oddziału, jako takiego.

Zdaniem Sądu Rejonowego, strona pozwana nie wykazała, aby zarzut utraty zaufania do powódki, zarówno w zakresie punktu pierwszego, jak i generalny brak zaufania, o którym podczas przesłuchania mówił G. K., mógł być uznany za uzasadniający wypowiedzenia. G. K., jak i strona pozwana w odpowiedzi na pozew i podczas przesłuchania powódki, wskazywali na szereg okoliczności, które miały uzasadniać utratę zaufania i spełnienie przesłanek pierwszej z przyczyn. Powoływano się dodatkowo na sprawę likwidacji „jednostek gospodarowania Zasobami” z 2012 r., sprawę odszkodowania z 2013 r. czy zawarcia umów zlecenia z osobami, z których część, po otrzymaniu obecnie funduszy przez pracodawcę, przeszła na umowy o pracę. Są to także okoliczności nigdy nieprzedstawione powódce w wypowiedzeniu umowy. Nadto dotyczą spraw sprzed wielu lat. W tym czasie powódka podlegała ocenie przez ówczesnych dyrektorów i nie zgłaszano zarzutów, co do wykonywania przez nią obowiązków. Wprost świadek A. B., który był dyrektorem Oddziału do 15.12.2015 r. stwierdził, iż praca powódki była oceniana przez kierownictwo wysoko. Dlatego też, postawienie zarzutu pracownikowi w zakresie utraty zaufania musi mieć oparcie w konkretnych, sprawdzalnych i zweryfikowanych przez pracodawcę okolicznościach. Nie może opierać się na insynuacjach, domysłach i wrażeniach. Symptomatyczne są w tym zakresie słowa G. K., że „odnośnie braku zaufania odnośnie spraw kadrowych, zamówień publicznych - utrata zaufania, gdybym mógł zweryfikować w ciągu 4 dni te wszystkie zarzuty to nie byłoby rozwiązania umowy o pracę z powodu braku zaufania, tylko z konkretnych zarzutów”.

W zakresie punktu drugiego wypowiedzenia podniesiono, iż stanowisko kierownika organizacyjnego posiada szczególne uprawnienia i dostęp do informacji poufnych i stanowisko to powinno być pełnione przez osobę, do której pracodawca ma pełne zaufanie. Jest to kolejny zarzut odnoszący się do braku zaufania ze strony pracodawcy, w tym wypadku w osobie dyrektora Oddziału – G. K., wobec powódki. Jak wskazano powyżej w odesłaniu do orzecznictwa Sądu Najwyższego, utrata zaufania musi opierać się również na konkretnych, zobiektywizowanych przesłankach. W tym wypadku świadek A. B. wskazał, iż powódka nie posiadała dostępu do informacji poufnych. Jedynymi informacjami wrażliwymi mogły być dane dotyczące wysokości wynagrodzeń, które były znane powódce, jako kierownikowi sekcji organizacyjno - prawnej. Dodatkowo, tego typu uprawnienia nie wynikają także z zakresu obowiązków J. S.. Gdyby jednak uznać, że powódka ma dostęp do informacji poufnych i posiada szczególne uprawnienia to należy ponownie podkreślić, że strona pozwana dokonując wręczenia pracownikowi wypowiedzenia nie wskazała, o jakie szczególne uprawnienia i informacje poufne chodzi. Niedopuszczalne jest, aby pracodawca wręczając pracownikowi wypowiedzenie powoływał się na okoliczności niejasne i nieprecyzyjne. Jak wskazywano, dopuszczalne jest takie określenie przyczyn wypowiedzenia, które nie przybiera formy kazuistycznej, lecz pomimo swej ogólności, w określonych okolicznościach jest dla pracownika zrozumiałe. W niniejszej sprawie jednakże,

wypowiedzenie zostało dokonane przez dyrektora, który swoją funkcję sprawował od 5 dni i miał ograniczony kontakt z powódką, nadto nie wyjaśniono podczas wręczania rozwiązania umowy, o jakich uprawnieniach i informacjach poufnych mowa jest w przedmiotowym punkcie.

W ostatnim punkcie wypowiedzenia zarzucono powódce, że nie podjęła działań w związku z zaleceniami Biura Prezesa z dnia 15.12.2015 r. w sprawie ograniczenia wysokości limitu zatrudnienia oraz wynagrodzenia osobowego w OT ANR w O.. Analiza zakresu obowiązków powódki wskazuje, że nie miała ona kompetencji władczych w zakresie decyzji dotyczących wypowiedzania umów lub warunków pracy i płacy pracownikom. Charakter jej czynności był techniczny. Jak wskazała J. S. mogła ona przygotować propozycje mające doprowadzić do wymaganych limitów. W ocenie Sądu pierwszej instancji, powódka wykazała, że takie działania podjęła. Potwierdził powyższe J. R., który po 15.12.2015 r. był p.o. dyrektora Oddziału do czasu ustanowienia na tym stanowisku G. K.. Powódka, jak i G. K. zgodnie także zeznali, że podczas spotkania kierowników J. S. zgłosiła dyrektorowi tę kwestię, jako sprawę istotną do realizacji. Strona pozwana, w zakresie tego zarzutu, starała się w toku procesu wykazać, że nigdzie w ewidencji wewnętrznej, nie było zarejestrowanego pisma, które miała powódka skierować do J. R. z propozycjami osiągnięcia limitów jako odpowiedzi na pismo z 15.12.2015 r. Jednakże, nie wykazano, aby Oddział miał udzielić takiej odpowiedzi przed realizacją zmniejszenia limitów. Tym samym, postawiony powódce zarzut jawi się, jako nierzeczywisty. Dodatkowo, warto wskazać, iż po objęciu stanowiska przez G. K. nowy dyrektor nie widział potrzeby szybkich działań w tym zakresie, ponieważ jak stwierdził termin instrukcyjny już i tak przepadł.

Reasumując, Sąd Rejonowy podkreślił, iż nie negując prawa pracodawcy do doboru pracowników, z którymi chce pracować należy podkreślić, iż pracodawca nie może w sposób nieuzasadniony, nieobiektywny i arbitralny rozwiązywać umowy o pracę. Kształtując swoją politykę kadrową musi zawsze wskazać takie przyczyny rozwiązania stosunków pracy, które będą spełniały przymiot rzeczywistości i konkretności. Jednocześnie ich waga będzie na tyle istotna, aby uzasadniać decyzję pracodawcy.

Dlatego też, w ocenie Sądu pierwszej instancji brak było podstaw do uznania dokonanego wobec powódki wypowiedzenia za uzasadnione. Jednocześnie Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku strony pozwanej o nieprzywracanie powódki do pracy. Z jednej strony, wpływ na powyższe ma dokonane wobec J. S. wypowiedzenie, które zdaniem Sądu nie odpowiada wymogom prawidłowo dokonanego wypowiedzenia z przyczyn jak wyżej przedstawiono. Nadto, pomimo głosów krytycznych wobec osoby powódki ze strony świadków pracodawcy, należy stwierdzić, iż nie wszystkie osoby wskazywały na problem we współpracy z powódką. Świadkowie B. S. i I. Ś. zeznały, że ich kontakty służbowe z powódką układały się dobrze. Bardzo pozytywnie, jako o pracowniku wypowiedział się poprzedni dyrektor Oddziału A. B. wskazując, iż powódka była lojalnym pracownikiem Agencji Nieruchomości Rolnych. Jednocześnie odniósł się do kwestii relacji związków zawodowych i ich oczekiwań zarówno, co do pracodawcy, jak i powódki. Zeznał, że odbyło się spotkanie w 2012r., na którym związki zarzuciły powódce, iż jest zbyt zasadnicza i rygorystyczna, do czego jako dyrektor się odniósł. Jednocześnie krytycznie odniósł się do kompetencji kadrowej J. K., która również składała zeznania, jako świadek w sprawie, wskazując na niewłaściwe zachowania powódki.

Dlatego też, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż wszystkie ujawnione w sprawie okoliczności, jakkolwiek mogą wskazywać na pewne trudne relacje niektórych pracowników z powódką, nie dają podstaw do nieuwzględnienia żądania pracownika przywrócenia go do pracy.

W związku z powyższym, Sąd pierwszej instancji przywrócił powódkę do pracy na mocy art. 45 par. 1 k.p., o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 15 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1805) w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

Apelację od powyższego orzeczenia złożył pozwany Agencja Nieruchomości Rolnych w W. Oddział Terenowy w O. zaskarżając go w całości oraz zarzucając:

1. naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie;

a) art. 233 § 1 k.p.c.

- przez sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jawią się, jako ogólnikowe, niekonkretne i nierzeczywiste, podczas gdy utrata zaufania pracodawcy do powódki w związku z zajmowanym przez nią stanowiskiem kierowniczym, złe zarządzanie pracownikami, liczne skargi ustne, pisemne znajdują potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym, w tym zeznaniach świadków i uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę.

- przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i pominięcie w ocenie dowodów pisma z dnia 16 sierpnia 2016 r. (...) działającej przy ANR w W. z siedzibą w O. potwierdzającego, niewłaściwe zachowanie powódki w stosunku do pracowników pozwanej,

- przez błędną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie prowadzącą do uznania, że brak jest podstaw do uwzględnienia wniosku strony pozwanej w zakresie nieprzywrócenia powódki do pracy, podczas gdy wszechstronne rozważenie tego materiału dowodowego, zeznań świadków (I. Ż., E. G., J. K., J. T.) wskazuje na poważny konflikt pracowników z powódką, co winno skutkować uznaniem przez Sąd, że przywrócenie do pracy powódki jest niezasadne i niecelowe,

2. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, a mianowicie:

a) przyjęcie, że w stosunku do powódki, jako kierownika ważnej w organizacji pozwanej Sekcji (...) stosuje się te same kryteria w zakresie oceny przyczyn wypowiedzenia i niecelowości przywrócenia do pracy, jak do innych szeregowych pracowników,

b) przyjęcie, iż poważny konflikt powódki ze znaczną częścią pracowników pozwanej, jej niewłaściwe postępowanie i zachowanie, nie uzasadnia niecelowości przywrócenia powódki do pracy,

3. naruszenie prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 30 § 4 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w przedmiotowym stanie sprawy i przyjęcie przez Sąd, iż przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była ogólnikowa i niekonkretna w sytuacji, gdy wskazany brak zaufania spowodowany licznymi skargami na bardzo złe zarządzanie pracownikami i majątkiem uzasadniały rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

b) art. 45 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że brak było podstaw do uwzględnienia wniosku strony pozwanej o nieprzywrócenie powódki do pracy, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zeznań świadków wynika, że zachodzą w sprawie okoliczności, które powodują, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe i niemożliwe.

Mając na uwadze powyższe pozwany wniósł o zmianę wyroku przez:

1. oddalenie powództwa w całości,

2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

ewentualnie o:

3. zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w zakresie przywrócenia powódki do pracy i orzeczenie w to miejsce odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę - na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 45 k.p.

W odpowiedzi na apelacji powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów powódki kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. 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. 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 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stąd też, Sąd Okręgowy ustalenia Sądu pierwszej instancji uznał i przyjął, jako własne. Jednocześnie Sąd Odwoławczy uznał za prawidłowe zakwalifikowanie roszczeń powódki z art. 45 § 1 k.p. Podzielił również wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania powyższego przepisu oraz problematyki nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności prawdziwości przyczyny wypowiedzenia i konieczności jej skonkretyzowania przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy nie podzielił natomiast zarzutów apelacji.

Pozwany Agencja Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w O. zarzucił naruszenie przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów wyrażające się w uchybieniu przez Sąd pierwszej instancji zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, dokonanie błędnych ustaleń faktycznych, sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz pominięcie przy dokonywaniu ustaleń faktycznych szeregu kwestii szczegółowo wskazanych w uzasadnieniu apelacji.

Apelujący zarzucił również naruszenie prawa materialnego art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 2 k.p. przez przyjęcie, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazane przez pozwanego jego przyczyny nie były prawdziwe i nie uzasadniały rozwiązania umowy z powódką, ewentualnie przez nieuwzględnienie wniosku o nieprzywracanie powódki do pracy, gdyż te byłoby niecelowe i niemożliwe.

W kontekście powyższych zarzutów w pierwszej kolejności rozważenia wymaga zarzut naruszenia przepisów art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów. Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi

się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że uchybił on zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego to, bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (tak: Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez sąd pierwszej instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań, stwierdzić trzeba, że apelujący nie wykazał, aby Sąd Rejonowy naruszył powołany wyżej art. 233 k.p.c. Pozwany, wskazując w apelacji na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie błędnych ustaleń faktycznych, pominięciu szeregu kwestii przy konstruowaniu stanu faktycznego sprawy oraz przez naruszenie zasad logicznego myślenia i doświadczenia życiowego prowadzące do uznania przez Sąd pierwszej instancji, że wskazane w piśmie pozwanego skierowanym do powódki przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie były nie tylko nieprawdziwe, ale przede wszystkim ogólnikowe i niekonkretne, nie przedstawił żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez ten Sąd ustalenia, ani nie wskazał – w ocenie Sądu Okręgowego - na niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób niekorespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego.

Skarżący wywodzi, że Sąd pierwszej instancji ustalając stan faktyczny sprawy uznał, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jawią się, jako ogólnikowe, niekonkretne i nierzeczywiste, podczas gdy utrata zaufania pracodawcy do powódki w związku ze skargami dotyczącymi jej postępowania, a także nie wykonanie zadania w związku z pismem Biura Prezesa miało kluczowe znaczenia dla rozwiązania stosunku pracy. Pozwany wskazuje w tym zakresie na przypadki złego zarządzania pracownikami, ich lekceważącego i częstokroć poniżającego traktowania przez powódkę.

Jednakże wskazać należy, że ocena prawdziwości zarzutów stawianych powódce przez Sąd pierwszej opierała się przede wszystkim na dokonaniu konfrontacji obowiązków i zasad ich wykonywania, potwierdzonych dołączonymi przez strony dokumentami oraz zeznaniami świadków - w przedmiocie rzeczywistego ich obowiązywania oraz ewentualnych standardów - z zachowaniem powódki w trakcie realizacji tych obowiązków.

Należy podkreślić, że Sąd I instancji odnosząc się do poszczególnych przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy z powódką wskazywał, na jakich dowodach się oparł, przy czym nie były to jedynie osobowe środki dowodowe, ale również dokumentacja pracownicza.

Zdaniem Sądu Okręgowego, skarżący nie dostrzega jednak, iż wskazane w zarzutach apelacji okoliczności, które jego zdaniem świadczą o błędnej ocenie dowodów przeprowadzonych przez Sąd, odbiegają od tych, które miały stanowić przyczyny wypowiedzenia. Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że okolicznościami uzasadniającymi utratę zaufania pracodawcy do powódki były: „liczne skargi kierowane do Biura Prezesa na bardzo złe zarządzanie kapitałem ludzkim oraz majątkiem OT ANR”, czy zdaniem Sądu Okręgowego nic niemówiąca przyczyna, jakoby „stanowisko kierownika organizacyjnego posiada szczególne uprawnienia i dostęp do informacji poufnych i stanowisko to powinno być pełnione przez osobę, do której pracodawca ma pełne zaufanie” oraz zarzut „nie podjęcia działań w związku z zaleceniami Biura Prezesa z dnia 15.12.2015 r. w sprawie ograniczenia wysokości limitu zatrudnienia

oraz wynagrodzenia osobowego w OT ANR w O.". Z powyższych względów trudno także podzielić zarzut braku wszechstronnego rozważenia materiału i pominięcie w ocenie dowodów pisma (...), potwierdzającego niewłaściwe zachowanie powódki w stosunku do pracowników, gdyż taka przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie została wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. Materiał dowodowy zgromadzony przez Sąd Rejonowy w tym wypadku nie pozwolił na ustalenie, iż jakakolwiek z tych „przyczyn” wypowiedzenia była przez pracodawcę uszczegółowiona podczas składania powódce oświadczenia o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, w zakresie, w jakim zmierza argumentacja skarżącego zaprezentowana w apelacji. I jeżeli nawet, na co słusznie zwracał uwagę Sąd Rejonowy, z zeznań świadków wynika, iż część jej współpracowników, podwładnych miała uwagi do jej pracy, czy też zachowania, to okoliczności te nie były wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę. Co więcej w pierwszej z przyczyn mowa jest jedynie o skargach kierowanych do Biura Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnych, nie żadnych innych, chociaż nie wiadomo też, jakie konkretnie skargi kierowane do Biura Prezesa, pracodawca miał na myśli. Pracodawca nie czekał również na sformułowanie jakiegokolwiek wyników kontroli działania Sekcji (...) O. podjętych w związku z ich wpływaniem. Powódka otrzymując oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie mogła zatem wiedzieć, jakich jej działań, bądź zaniechań dotyczyły stawiane w nich zarzuty, które to w konsekwencji miały powodować u pracodawcy utratę zaufania do niej, jako pracownika. Sąd Rejonowy słusznie podniósł, iż skargi powołane przez pozwanego odnoszą się w swojej istocie do działania całego oddziału. Tym bardziej zatem przyczyna ta jawi się, jako niekonkretna.

Druga z przyczyn - zdaniem Sądu Okręgowego – w swej istocie nie stanowi „przyczyny wypowiedzenia”, a jedynie przybiera formę „oświadczenia woli”, gdyż oczywistym jest, iż powódka, jako kierownik sekcji zajmuje stanowisko, które wymaga powzięcia zaufania do pracownika je piastującego, jednakże z tak sformułowanego oświadczenia nie wynika, czy i w jaki sposób powódka miała nadużyć tego zaufania w ramach wykonywania swoich uprawnień, czy udzielonego dostępu do informacji poufnych (tu przez Sąd rozumianych szeroko, gdyż do informacji poufnych w ścisłym słowa znaczeniu powódka nie miała dostępu). Jediną w ocenie Sądu przesłanką konkretną była ostatnia wskazana przez pracodawcę, jednakże ona nie była rzeczywista i jako taka, nie mogła stanowić podstawy wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Materiał dowodowy, wbrew zabiegom pozwanego mającym ujawnił, iż brak jest w oficjalnym obiegu pisma przywołanego przez powódkę, wykazał, iż powódka wywiązała się z zadania nałożonego pismem Biura Prezesa Agencji z dnia 15 grudnia 2015 r. w zakresie jej kompetencji. Powódka, którą zobowiązano do przedstawienia propozycji osiągnięcia narzuconych limitów przygotowała analizę stanu zatrudnienia i wynagrodzeń obejmującą perspektywiczne odejścia pracowników, wynikające z osiągnięcia wieku emerytalnego i sformułowała sposoby postępowania oraz ich konsekwencje. A propozycję tę w formie pisemnej przedłożyła J. R.. Podjęcie dalszych decyzji, co do realizacji planu zmniejszenia zatrudnienia i wynagrodzeń należało już do przełożonych powódki.

Reasumując, Sąd Okręgowy przyjął, że nie było żadnych podstaw do zakwalifikowania oceny materiału dowodowego, jako wadliwej czy dowolnej. W przekonaniu Sądu II instancji, Sąd pierwszej instancji we właściwy sposób zgromadził i ocenił zebrany przez siebie materiał dowodowy. Zdaniem Sądu Okręgowego dokonane przez ten Sąd ustalenia faktyczne znajdują potwierdzenie w tym materiale. Posiłkując się tym materiałem Sąd Rejonowy, starannie i wnikliwie, zrekonstruował okoliczności faktyczne, które następnie – w sposób prawidłowy – ocenił pod względem prawnym. Stąd chybiony jest zarzut apelującego odnośnie tej kwestii.

Jak wskazano powyżej błędne są zarzuty pozwanego, iż ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji nie pokrywają się z rzeczywistością.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż zachowanie powódki (do którego konkretnie odwołuje się pracodawca w złożonych oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy) nie uzasadniało wypowiedzenie J. S. umowy o pracę.

W tej sytuacji prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione i niezgodne z przepisami prawa.

Dokonując kontroli zaskarżonego wyroku, ale też - o czym była mowa wyżej - rozpoznając sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, Sąd Okręgowy miał na uwadze zarówno ochronę pracownika, jak i interes pracodawcy,

który jest uprawniony do doboru pracowników, którzy dają najlepszą gwarancję dobrze wykonywanej pracy. Sąd Okręgowy dostrzega jednak, iż istota utraty zaufania polega na zawodzie, jakiego doznaje pracodawca, który obdarzył pracownika pewnym kredytem zaufania, zaś pracownik tego kredytu nadużył i zaufanie pracodawcy zawiódł. W przedmiotowym stanie faktycznym brak było podstaw do tego rodzaju rozważań, skoro wypowiedzenia dokonała osoba piastująca stanowisko dyrektora Oddziału od czterech dni, po zaledwie kilku spotkaniach z powódką. Zdaniem Sądu pracodawca nie miał możliwości obdarzyć J. S. takim kredytem zaufania, który ta mogła nadużyć. Z zeznań G. K. wynika jednak, że jeszcze przed objęciem stanowiska kontaktowano się z nim w sprawie powódki, aby „zwrócić uwagę na funkcjonowanie, na panią powódkę”, „to były takie sygnały (...) to były nieprzychylnie komentarze”, jednocześnie pozwany wyjaśnia, iż „nie ma to znaczenia dla sprawy”, ale „pewne decyzje też zapadają poza mną”.

Apelujący zarzucił również naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była ogólnikowa i niekonkretna, a nadto nieprawdziwa i niewystraszająca do rozwiązania umowy.

Wskazać należy, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach analizował sens prawny art. 30 § 4 k.p. Jeden z trafnych poglądów, zaaprobowany w pełni przez tut. Sąd Okręgowy, został wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego dnia 14 maja 1999 r., (I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548) zgodnie, z którym wskazanie faktów, okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowań w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Podobny pogląd został wyrażony w wyroku z dnia 06 grudnia 2001 r., I PKN 715/00 (Pr. Pracy 2002/10/34). Sąd Najwyższy wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi, w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

W świetle powyższych orzeczeń i oceny okoliczności niniejszej sprawy dokonanej przez Sąd Rejonowy, złożone przez pracodawcę oświadczenie wypowiadające stosunek pracy należało uznać za niespełniające wymagania z art. 30 § 4 k.p., dlatego też zarzut okazał się chybiony.

W pierwszej kolejności odnosząc się do zarzutu pozwanego odnieść się należy do kwestii, czy podanie ww. przyczyn rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, które miały uzasadniać „utratę zaufania”, spełnia wymogi art. 30 § 4 k.p., a także czy stanowiły mogły uzasadnienie rozwiązania takiego stosunku (art. 45 § 1 k.p.).

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. pracodawca ma obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w oświadczeniu o wypowiedzeniu. Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Należy wskazać, że niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa – art. 30 § 4 k.p. i daje pracownikowi uprawnienie do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Podanie przyczyny wymaga wskazania konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, względnie okoliczności, które, w opinii pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, LEX, 2009, wyd. VII).

Sąd orzekający w pełni zgadza się z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, iż konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, nie wystarczy ogólnikowy zwrot lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSN 1985/11/164). W szczególności wskazać należy, że podana w takim oświadczeniu przyczyna powinna być nie tylko rzeczywista, ale także musi być skonkretyzowana, by pracownik, do którego przedmiotowe oświadczenie jest kierowane łączył w sposób niebudzący wątpliwości podaną przyczynę ze swoim konkretnym zachowaniem. Powołanie się przez pracodawcę na pewne, niewskazane wprost skargi kierowane do Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnych na działanie Oddziału wymogów tych nie spełnia, tak też jak wskazanie jedynie, iż pracodawca winien mieć do powódki z racji jej uprawnień zaufanie.

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Także, jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.) chyba, że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (por. wyrok SN z dnia 13.10.2009 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Reasumując należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby: 1) była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika – możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP 99.3.86); 2) aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności wypowiedzenia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w wypowiedzeniu.

W ocenie Sądu orzekającego, mając na uwadze powyższe rozważania, „skonkretyzowane przyczyny” nie oznacza wyłącznie stricte enumeratywnego wskazania takiej przyczyny w sposób zupełny i skończony w treści oświadczenia o wypowiedzeniu. Dopuszczalna jest jej konkretyzacja w każdy inny sposób, który spełniałby powyżej wskazane warunki. Zaznaczyć jednak należy, że taka konkretyzacja nie może następować na etapie postępowania sądowego, a powinna mieć miejsce w związku z dokonaniem pracownikowi wypowiedzeniem.

Konkludując stwierdzić należy, że utrata zaufania do pracownika przez pracodawcę mająca uzasadnione podstawy, może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jednakże rozwiązania umowy na takiej podstawie można skutecznie dokonać tylko wtedy, gdy pracownik w chwili złożenia mu takiego oświadczenia woli wiedział o tym, jakie zachowanie spowodowało tę utratę, czy to z pisma wypowiadającego umowę, czy też zostało to w odpowiedni sposób zakomunikowane pracownikowi przy wręczaniu wypowiedzenia z przyczyny utraty zaufania. Takie stanowisko pozostaje również w zgodzie z orzecznictwem Sądu Najwyższego m.in. z dnia 17 listopada 1998r. sygn. I PKN 331/98 OSNP 1999/21/690 oraz z dnia 7 września 1999 r. – I PKN 257/99 OSNP 2001/1/14. Nadto utrata zaufania do pracownika musi mieć uzasadnione podstawy w zachowaniu tegoż pracownika, który swoim postępowaniem spowodował zmianę nastawienia pracodawcy.

Zdaniem Sądu Okręgowego powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy zasługiwało na uwzględnienie, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę powódce, co do części przyczyn było nieuzasadnione, a co do części nadto niewystarczająco skonkretyzowane.

Powódka wskazała, iż nie było jej wiadome, co pozwany miał na myśli formułując stwierdzenie, iż utracił do niej zaufanie w zakresie wskazanym w wręczonym jej oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy. Z tej to przyczyny

nie można w żaden sposób oceniać, co do tego, czy utrata zaufania miała uzasadnione podstawy. Z postępowania dowodowego nie wynika, aby owe „przyczyny” zostały powódce wyjaśnione ustnie przez pozwanego przy wręczeniu wypowiedzenia. Kwestii tej nie wyjaśniło również obszerne postępowanie dowodowe, które zostało w sprawie przeprowadzone.

W sprawie niniejszej należy uznać, że powołane przez pozwanego, jako pracodawcę okoliczności, stanowiły niewystarczającą podstawę do utraty zaufania do powódki. Pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu winien był wskazać, po pierwsze, jakie to konkretne okoliczności spowodowały utratę zaufania, a po drugie okoliczności te winny znajdować odzwierciedlenie w rzeczywistości. Wymaga podkreślenia, że ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania winna być dokonana z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z dnia 10.05.2000r. sygn. I PKN 641/99, LEX 44878).

W ocenie Sądu brak było również przesłanek do uwzględnienia alternatywnego wniosku pozwanego o nieprzywrócenie powódki do pracy, gdyż te miało być niecelowe i niemożliwe, a zasądzenie na jej rzecz stosownego odszkodowania.

Dlatego w świetle zarzutów apelacji, przedmiotem rozpoznania Sądu Rejonowego była także kwestia możliwości przyznania i ewentualnej wysokości odszkodowania, wynikająca z treści art. 47¹ k.p., który stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W judykaturze przyjmuje się, że niemożliwość lub niecelowość orzeczenia o przywróceniu do pracy może być spowodowana zarówno okolicznościami dotyczącymi pracodawcy jak i pracownika. Ocena zgłoszonego przez pracownika żądania restytucji stosunku pracy w aspekcie unormowania art. 45 § 2 k.p. następuje z uwzględnieniem takich faktów, jak z jednej strony zmiana sytuacji pracodawcy wskutek zadziałania siły wyższej lub nieprzewidzianych, przypadkowych zdarzeń, uniemożliwiających kontynuowanie dotychczasowej działalności i zatrudnianie pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 104/98, OSNP 1999, Nr 10, poz. 334), likwidacja stanowiska pracy i brak środków finansowych na jego odtworzenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNP 2000, Nr 15, poz. 576), redukcja etatów, o ile dotyczy grupy pracowniczej, do której zalicza się przywrócony do pracy pracownik (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNP 1999, Nr 5, poz. 166; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 819/00, LEX nr 55126 i z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006, nr 19 - 20, poz. 300), ale już nie długość postępowania sądowego z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, czy zatrudnienie w miejsce zwolnionego pracownika innej osoby w trakcie procesu, gdyż pracodawca powinien się liczyć z możliwością przegrania sporu i powrotu pracownika do zakładu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I OKN 572/97, OSNP 1999, Nr 3, poz. 83 i z dnia 15 października 1999 r., I PKN 295/99, OSNP 2001, Nr 5, poz. 145). Z drugiej zaś strony uwzględnia się okoliczności dotyczące osoby pracownika, a więc będący przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę sposób wywiązywania się pracownika z obowiązków zawodowych, implikujący utratę zaufania pracodawcy czy możliwość negatywnej reakcji załogi na przywrócenie pracownika do pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, OSNP 1998, Nr 19, poz. 563; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNP 2000, Nr 19, poz. 711; z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNP 2001, Nr 7, poz. 220; z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 544/99, OSNP 2001, Nr 15, poz. 481 z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11 - 12, poz. 159), długość i głęboki konflikt pracownika z przełożonymi lub współpracownikami, zawiniony przez odwołującego się lub powstały na tle dotyczących go okoliczności, powodujący konieczność podejmowania środków zaradczych celem przywrócenia dyscypliny pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNP 1998, Nr 17, poz. 508; z dnia 28 lipca 1998 r., I PKN 168/98, OSNP 2000, Nr 21, poz. 784; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNP 2002, Nr 10, poz. 234; z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11 - 12, poz. 159), czy wreszcie czynienie przez pracownika z przysługującego mu prawa żądania przywrócenia do pracy użytku sprzecznego z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem, gdy w związku ze stanem zdrowia pracownik nie może wykonywać części zadań przypisanych zajmowanemu przezeń stanowisku (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN

502/98, OSNP 2000, Nr 3, poz. 107 i z dnia 22 września 1999 r., I PKN 271/99, OSNP 2001, Nr 2, poz. 41). Nie można jednak odmówić żądaniu pracownika przywrócenia go do pracy tylko z tego powodu, że przyczyną uwzględnienia powództwa jest niewielki stopień naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 185/99, OSNP 2000, Nr 22, poz. 811), ani też pomijać występujących po stronie pracownika pozytywnych dlań okoliczności, przemawiających za przywróceniem go do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., I PKN 144/02, OSNP 2004, Nr 13, poz. 225). Najpełniej problem oceny roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” jego dalszego zatrudnienia ujął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00 (OSNP 2002, Nr 10, poz. 235) wyjaśniając, że ocena ta powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów, czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wynikać dla jednej i drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień).

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszej sprawy należy stwierdzić, że pozwany nie wykazał, aby przywrócenie powódki do pracy było niemożliwe lub niecelowe.

Zdaniem Sądu przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027). Sąd nie dostrzega, aby pomiędzy stronami istniał tak „poważny konflikt”, aby niemożliwym, czy niecelowym była restytucja tego stosunku pracy, a w szczególności, aby konflikt ten był zawiniony przez pracownika, bądź powstał na tle okoliczności dotyczących powódki. Zdaniem Sądu fakt braku zaufania do powódki także wymaga zrewidowania, w szczególności w sytuacji, gdy nie dało się szansy pracownikowi, możliwości zapracowania na to zaufanie. W tym zakresie należy odwołać się do zeznań byłego dyrektora pozwanego – A. B., czy p.o. dyrektora – J. R.. Powołany przez pozwanego konflikt z częścią pracowników należy – zdaniem Sądu – oceniać z perspektywy dwóch jego stron, a mianowicie powódki pełniącej kierownicze stanowisko, wymagającej wykonywania pracy z należytą starannością od swoich podwładnych, której zasady współpracy nie musiały być w pełni entuzjastycznie przyjmowane, a pracownikami oczekującymi pochwał i podwyżek wynagrodzeń. W ocenie Sądu nie doszło do eskalacji konfliktu, który mógłby oznaczać, iż powrót powódki do pracy miałby być niemożliwy.

Kierując się przedstawioną argumentacją, a także uwzględniając fakt, iż nie dopatrzone są uchybień, ani materialnych ani procesowych, mających wpływ na treść orzeczenia, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest trafne oraz odpowiada prawu, a wydanie wyroku reformatorycznego albo kasatoryjnego byłoby bezpodstawne. Mając na względzie powyższe, uznając bezzasadność apelacji – na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. – orzeczono jak w sentencji wyroku.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w prawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804 ze zm.) zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.