

Sygn. akt VI Pa 48/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 lutego 2024r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Karolina Chudzinska

Protokolant stażysta Roksana Prill

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 lutego 2024r. w Bydgoszczy

sprawy M. C.

przeciwko (...) w W.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o sprostowanie świadectwa pracy,

o zapłatę

na skutek apelacji powoda M. C.

od wyroku Sądu Rejonowego w Bydgoszczy VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 3 kwietnia 2023r.

sygn. akt VII P 239/21

1. Odrzuca apelację w części dotyczącej odsetek od zasądzonej kwoty ekwiwalentu oraz w części dotyczącej żądania zasądzenia kwoty 903 (dziewięćset trzy) złote.
2. W pozostałej części apelację oddala.
3. Nakazuje wypłacić ze Skarbu Państwa – Kasy Sądu Okręgowego w Bydgoszczy na rzecz r.pr. Ł. T. kwotę 1 132,50 (jeden tysiąc sto trzydzieści dwa złote pięćdziesiąt groszy) złotych tytułem kosztów zastępstwa prawnego udzielonego z urzędu.

Sędzia Karolina Chudzinska

Sygn. akt VI Pa 48/23

UZASADNIENIE

Powód M. C., reprezentowany przez pełnomocnika przyznanego z urzędu, wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko pozwanemu pracodawcy (...) S.K.(...) z siedzibą w W., w którym domagał się przywrócenia do pracy, ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Ponadto powód domagał się zasądzenia kwoty 6.250,36 zł tytułem świadczeń urlopowych za lata 2018-2021, kwoty 2.520 zł tytułem ponoszonych realnych kosztów świadczenia pracy, kwoty 1.612 zł z tytułu zakupu niezbędnego sprzętu komputerowego do pracy u pozwanego, kwoty 868 zł z tytułu zakupu kolejnego sprzętu komputerowego i słuchawek oraz kwoty 699 zł z tytułu zakupu fotela ergonomicznego.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w dniu 1 grudnia 2015 r. zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas określony, kolejną w dniu 18 czerwca 2018 r. na czas określony na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta. Strona pozwana rozwiązała z powodem umowę pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 31 lipca 2021 r. Zdaniem powoda brak jest jakichkolwiek podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę. Zresztą pozwany pracodawca dał temu wyraz nie wskazując w uzasadnieniu powodów tego rozwiązania stosunku pracy z ewentualnej winy powoda. Ponadto pracodawca nigdy nie wypłacał powodowi, a także wedle jego wiedzy, pozostałym pracownikom, żadnego świadczenia urlopowego czy ekwiwalentu za urlop za lata 2018-2021. Do tego, z niezrozumiałych dla powoda względów pozwany nigdy nie utworzył zakładowego funduszu świadczeń pracowniczych, ani w to miejsce nie wypłacał należnych z dniem powoda świadczeń czy ekwiwalentów urlopowych. Poza tym powód przez 7 godzin pracował w warunkach szkodliwych, przez cały czas przy komputerze, narażony na silne promieniowanie i w swoim domu. Pracodawca wypłacał mu jedynie 30 zł miesięcznie ekwiwalentu za pracę, co zdaniem powoda, było kwotą nieprzystającą do kosztów, które ponosił świadcząc pracę z domu, w tym również kosztów niezbędnych do wyposażenia jego stanowiska pracy w sprzęt komputerowy oraz odpowiednie meble – biurko i fotel.

W odpowiedzi na powyższe pozwany pracodawca, reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed sądem pierwszej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według zestawienia, o ile zostanie przedłożone lub według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, że strony łączyła umowa o telepracę z dnia 18 czerwca 2018 r. na podstawie tej umowy powód zobowiązany był do świadczenia czynności obsługi klienta na rzecz podmiotów, które taką usługę zleciły pozwanemu. Pozwany wskazał, że podstawą wypowiedzenia umowy o pracę była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, nie wskazywał w nim winy pracownika. W związku ze spadkiem przychodów pozwanego o około 9% w stosunku do roku poprzedniego oraz nierentownością stanowiska i pracy powoda, pracodawca wypowiedział umowę o pracę. Pozwany ponadto wskazał, że nie rozumie roszczenia powoda dotyczącego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Powód wykorzystał cały należny mu urlop w pełnym przysługującym wymiarze. Zresztą pozwany nie kwestionuje wykorzystanego urlopu wskazanego w świadectwie pracy. Niezrozumiałe są ponadto roszczenia związane ze świadczeniami socjalnymi, gdyż zrezygnowano z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Analogicznie wygląda sytuacja w zakresie roszczeń związanych z zakupem komputera oraz fotela ergonomicznego. Sprzęt ten jest własnością powoda i z tytułu umowy był za niego płacony ekwiwalent wskazany w umowie, tj. 30 zł miesięcznie. Ekwiwalent ten jest płacony za używanie prywatnego sprzętu powoda i nie ma na celu pokrycia kosztów zakupu. Dodatkowo w przedmiocie zakupu fotela, to zgodnie z przepisami to lekarz medycyny pracy wydając pozwolenie na pracę określa ewentualne dodatkowe wymagania co do stanowiska pracy. W przypadku powoda żaden lekarz nie wskazał na konieczność stosowania przez niego specjalnego fotela ergonomicznego.

Wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2023 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.489,29 zł tytułem ekwiwalentu za korzystanie z prywatnego sprzętu komputerowego w celach służbowych (pkt.1); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt.2.); nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną (pkt.3); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 156,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniony był powód (pkt. 4) oraz przyznał od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy na rzecz r. pr. J. N. kwotę 1.950 zł powiększoną o należną stawkę podatku VAT tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

U podstaw tego rozstrzygnięcia legły następujące ustalenia faktyczne:

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M. C. w okresie od 1 grudnia 2015 r. do 31 lipca 2021 r. zatrudniony był u pozwanego pracodawcy (...) S.K.(...)z siedzibą w W. na podstawie umowy o telepracę na czas nieokreślony, ostatnio

na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Powód jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym i swoje obowiązki świadczył w formie telepracy w swoim mieszkaniu. W związku z taką formą zatrudnienia oraz obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę powód obowiązany był do posiadania sprzętu komputerowego w postaci komputera stacjonarnego z monitorem ekranowym. Ponadto do świadczenia swoich obowiązków służbowych powód potrzebował stałego dostępu do Internetu. Z tego tytułu pracodawca wypłacał pracownikom ekwiwalent w kwocie 30 zł miesięcznie. Wartość ta jednak była zaniżona co do realnych kosztów ponoszonych przez powoda z tytułu telepracy. W okresie zatrudnienia tj. od grudnia 2015 r. do lipca 2021 r. powód miał prawo do ekwiwalentu w kwotach: 95,98 zł w roku 2015, 1.115,09 zł w roku 2016, 1.122,85 zł w roku 2017, 1.130,34 zł w roku 2018, 1.120,10 zł w roku 2019, 1.146,09 zł w roku 2020 oraz 693,79 zł w roku 2021.

Pozwany, jako przedsiębiorstwo zatrudniające powyżej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty nie miał obowiązku wypłaty świadczenia urlopowego. Nie stworzył również zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Pismem z dnia 28 kwietnia 2021 r. pozwany pracodawca wypowiedział M. C. umowę o pracę zawartą w dniu 1 lipca 2018 r. na czas nieokreślony, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2021 r. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie wskazano sytuację ekonomiczną firmy, która wynika z utraty dotychczasowych klientów oraz trudności w poszukiwaniu nowych, spowodowane pandemią covid-19.

Dział powoda uległ likwidacji z uwagi na utratę klientów. W okresie od czerwca 2020 r. do lipca 2021 r. nie było w nim wystarczająco wiele pracy, a pozwana spółka notowała z tego tytułu straty i dokładała do kosztów funkcjonowania działu. Z tego względu podjęto decyzję o wypowiedzeniu umów pracownikom działu, oferując jednak możliwość zachowania pracy poprzez uczestnictwo w rekrutacji wewnętrznej na inne stanowiska w pozwanej spółce. Powód nie skorzystał jednak z możliwości oferowanych przez pracodawcę, dlatego podobnie jak większość pracowników działu baz danych, otrzymał wypowiedzenie z przyczyn nieależących po stronie pracownika. Z tego tytułu otrzymał również odprawę.

Wydając ten wyrok Sąd Rejonowy oparł się na materiale dowodowym zebrany w toku sprawy, w tym na dokumentach znajdujących się w aktach sprawy, aktach osobowym powoda oraz zeznaniach świadków M. K. oraz G. K., które w ocenie tego Sądu były wiarygodne. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków a ponadto przeprowadził także dowód z przesłuchania stron – powoda M. C. oraz stojącego za pozwaną spółką prezesa zarządu W. N., a którym również nie odmówił wiarygodności. Ponadto, Sąd Rejonowy wydając rozstrzygnięcie kierował się wnioskami z opinii oraz opinii uzupełniającej biegłego sądowego z zakresu księgowości i rachunkowości, a także uzupełniającego przesłuchania biegłego na rozprawie. Wnioski biegłego sądowego były logiczne, kategoryczne oraz należycie uzasadnione, dlatego Sąd przyjął je jako własne.

Przechodząc do rozważań natury prawnej sąd I instancji wskazał, że strony prowadziły spór m. in. o to, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem. Sąd ten wskazał, że art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, który określa zwyczajny sposób rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu „umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem)”. Formę wypowiedzenia umowy reguluje zaś art. 30 § 3-5 k.p., w myśl którego oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy powinno nastąpić na piśmie, a jeżeli pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (tak jak w przypadku powoda), musi także podać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Ponadto w piśmie rozwiązującym umowę pracodawca jest obowiązany zamieścić pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do Sądu Pracy. Zgodnie z od dawna utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p. jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14). Zgodnie z tą linią orzecniczą istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK

112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27, czy z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07). Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08).

Abstrahując od formalnych wymogów dotychczas omawianych sąd ten wskazał, że z art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Paragraf 2 tego artykułu stanowi natomiast, że 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 Rejonowy wskazał, że w kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) a jej zasadnością (art. 45 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 k.p.

Konstrukcja wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została wszechstronnie omówiona w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 k.p. W uchwale tej przyjęto między innymi, że: „przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu”. Ostatnio w orzecznictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony ewoluują w kierunku zliberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadniania wypowiedzenia. Zasadność wypowiedzenia zaczyna być oceniana w tych przypadkach w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Nieziemiennie jednak, stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego, zajętego we wskazanych już wyżej wytycznych, podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być zatem skonkretyzowana formalnie. Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 k.p. (wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie).

Odnosząc się do merytorycznej zasadności przedmiotowego wypowiedzenia Sąd Rejonowy podkreślił, że choć wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione, to oczywiście nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. W niniejszej sprawie pozwany pracodawca powołał się w treści wypowiedzenia na sytuację ekonomiczną, która wynikała z utraty dotychczasowych klientów oraz trudności w poszukiwaniu nowych, spowodowane pandemią covid-19.

W kontekście tym zauważyć należy, że istniejące w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę względy ekonomiczne, wymuszające oszczędności kosztów płacowych przez zmniejszenie zatrudnienia, stanowią wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy

z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), także w przypadku, gdy zmiany organizacyjne związane z realizacją planów oszczędnościowych występują po dokonaniu wypowiedzenia. Stąd też podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję i rzeczą sądu nie jest badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 17/02, OSNAPiUS 2004 nr 12, poz. 208; z dnia 12 stycznia 2012 r., II PK 83/11 MoPr 2012 nr 5, str. 251). Powyższe nie zwalnia jednak Sądu z oceny wskazanej przyczyny wypowiedzenia pod kątem prawidłowości postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnień (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997, Nr 21, poz. 417). Także ocenić należało, czy powyższa przyczyna była rzeczywista,

W ocenie Sądu Rejonowego wskazana przyczyna wypowiedzenia z pewnością spełniała wymagania co do jej konkretności, ale również była zasadna, prawdziwa i rzeczywista. Postępowanie dowodowe wykazało, iż faktycznie przedsiębiorstwo pozwanego odnotowało mniejsze przychody, a ponadto kwestionowana była zasadność finansowa utrzymywania działu baz danych, w którym świadczył pracę powód. Wynikało to z obiektywnych względów – pandemii covid-19 oraz tego, że część kontrahentów nie przedłużyła umów o współpracę z pozwanym. W takiej sytuacji pracodawca, jako przedsiębiorca mający w interesie rentowność swojej działalności, postanowił zlikwidować dział baz danych. Wypowiedzenia otrzymali wszyscy pracownicy bez wyjątku. Pracodawca jednakże nie chcąc definitywnie kończyć współpracy z doświadczonymi pracownikami proponował uczestnictwo w pozostałych prowadzonych przez siebie projektach, w innych działach w ramach tzw. rekrutacji wewnętrznej. Pracownicy w miarę możliwości mogli zatem zmienić stanowisko pracy i utrzymać zatrudnienie u pozwanego, natomiast powód z tej propozycji nie skorzystał.

Sąd Rejonowy podkreślił, że bez znaczenia pozostawały też argumenty powoda, iż po jego zwolnieniu pozwany umieszczał w Internecie ogłoszenia dotyczące zatrudnienia, w tym również pracowników w dziale baz danych. Jak to przekonująco wyjaśniali świadkowie oraz strona pozwana – postępowanie takie wynikało z praktyki rynkowej oraz miało charakter czysto techniczny, służący do stworzenia bazy potencjalnych pracowników. Istotne w tym względzie jest również to, iż po kwietniu 2021 r. pracodawca nie przeprowadzał faktycznej rekrutacji i nie zatrudnił nowych pracowników.

W konsekwencji, mając powyższe na uwadze, zdaniem Sądu Rejonowego wobec powoda zostało zastosowane obiektywne i prawdziwe kryterium wypowiedzenia umowy o pracę, a więc nie doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p.

Odnosząc się do żądania powoda sprostowania świadectwa pracy w ten sposób, że pracował on w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, Sąd rejonowy wyjaśnił, iż pojęcia „pracy w szczególnych warunkach” i „prace o szczególnym charakterze” zostały zdefiniowane dla potrzeb ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 164 ze zm.) i służą wyodrębnieniu tych rodzajów prac, które uprawniają do emerytury pomostowej. Ustalenie zatem, czy dany pracownik wykonuje prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze ma zatem niebagatelne znaczenie dla jego uprawnień emerytalnych. Wiek potrzebny do nabycia prawa do emerytury pomostowej jest bowiem niższy o 5 lat w stosunku do powszechnego wieku emerytalnego. Art. 3 ust. 1 powołanej ustawy wskazuje, iż prace w szczególnych warunkach to prace związane z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia, wykonywane w szczególnych warunkach środowiska pracy, determinowanych siłami natury lub procesami technologicznymi, które mimo zastosowania środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości, ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku; wykaz prac w szczególnych warunkach określa załącznik nr 1 do ustawy.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 1 czerwca 2010 r. (II UK 21/10, Legalis nr 317010) stwierdził, iż dla oceny, czy pracownik pracował w szczególnych warunkach, nie ma istotnego znaczenia nazwa zajmowanego przez niego stanowiska, tylko rodzaj powierzony mu pracy. Praca w szczególnych warunkach to praca wykonywana

stale (codziennie) i w pełnym wymiarze czasu pracy (przez 8 godzin dziennie, jeżeli pracownika obowiązuje taki wymiar czasu pracy) w warunkach pozwalających na uznanie jej za jeden z rodzajów pracy wymienionych w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 września 2007 r., III UK 27/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 325; z dnia 19 września 2007 r., III UK 38/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 329; z dnia 6 grudnia 2007 r., III UK 66/07, z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 210/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 75 i z dnia 24 marca 2009 r., I PK 194/08).

Dalej sąd ten wskazał, że decydującą rolę w analizie charakteru pracy ma zatem możliwość jej zakwalifikowania pod którąś z pozycji wspomnianego załącznika ustawy o emeryturach pomostowych. Bezsprzecznie pozostawało, iż w całym okresie zatrudnienia powód świadczył swoje obowiązki, pracując cały czas przy monitorze komputera, co obciążało wzrok. Zdaniem powoda narażenia na szkodliwe czynniki związane z pracą przed monitorem ekranowym kwalifikowały go do uznania szczególnych warunków jego pracy. Sąd I instancji podkreślił, iż w przedmiotowym załączniku stanowiącym wykaz prac w szczególnych warunkach brak jest rodzaju pracy polegających na obsłudze monitora ekranowego, a zatem tak sformułowane żądanie powoda w tym zakresie nie mogło się ostać.

Odnosząc się z kolei do żądania powoda w przedmiocie roszczeń pieniężnych Sąd Rejonowy stwierdził, iż strony łączyła umowa o telepracę. Zgodnie z art. 67⁵ § 1 i 2 k.p. praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca). Telepracownikiem jest natomiast pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych powyżej i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Zasady dotyczące telepracy, określone w rozdziale IIb działu drugiego Kodeksu pracy, wyznaczają m. in. konkretne obowiązki pracodawcy względem pracownika świadczącego pracę w tej formie i tak z art. 67¹¹ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany

1) dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniający wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego,

2) ubezpieczyć sprzęt,

3) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu,

4) zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu

- chyba że pracodawca i telepracownik postanowią inaczej, w odrębnej umowie, o której mowa w § 2.

Zgodnie z art. 67¹¹ § 2 k.p. pracodawca i telepracownik mogą, w odrębnej umowie, określić w szczególności:

1) zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność telepracownika, spełniającego wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego;

2) zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy;

3) sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.

W przypadku, o którym mowa w § 2 pkt 1, telepracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67⁶, lub w umowie, o której mowa w § 2. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe (67¹¹ § 3 k.p.).

Następnie sąd I instancji wskazał, że w niniejszej sprawie pracodawca wypłacał powodowi ekwiwalent za korzystanie z własnego sprzętu do celów służbowych w kwocie 30 zł, co zdaniem powoda było świadczeniem rażąco niskim, nieprzystającym do faktycznie poniesionych przez niego kosztów telepracy. Ponadto powodowi w jego mniemaniu należne były świadczenia urlopowe z tytułu zatrudnienia u pozwanego. Przez cały okres zatrudnienia korzystał w danym roku z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Kwestie wyliczenia ewentualnego świadczenia urlopowego oraz ekwiwalentu za korzystanie z prywatnego sprzętu komputerowego wymagały wiadomości specjalnych Sąd Rejonowy postanowieniem z dnia 5 kwietnia 2022 r. dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości i rachunkowości celem ustalenia:

a) czy powodowi przysługiwały świadczenia urlopowe z tytułu zatrudnienia u pozwanego za okres od 18 czerwca 2018 r. do 31 lipca 2021 r., a jeżeli tak, to w jakiej wysokości;

b) wyliczenia należnego powodowi ekwiwalentu za korzystanie z własnego sprzętu komputerowego przy wykonywaniu telepracy oraz kosztów poniesionych w związku z jego eksploatacją zgodnie z obowiązującymi przepisami, według stawek rynkowych.

Sąd ten wskazał, że w opinii z dnia 9 maja 2022 r. biegła sądowa w zakresie księgowości, rachunkowości i podatków wyjaśniła, iż świadczenie urlopowe, to rodzaj świadczenia pracowniczego, które jest przyznawane pracownikowi przez pracodawcę, gdy pracownik wykorzystuje urlop i stanowi ono alternatywę dla tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Na podstawie przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2022 r. poz. 923) biegła uznała, że powodowi z tytułu zatrudnienia za okres sporny nie przysługiwały świadczenia urlopowe. Pozwany zatrudniał powyżej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty i nie był zobowiązany do wypłacania świadczenia urlopowego – również w sytuacji rezygnacji z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Z kolei w kwestii ekwiwalentu za używanie przez powoda własnego sprzętu komputerowego do celów służbowych biegła uznała, iż w kolejnych latach zatrudnienia, tj. w okresie od grudnia 2015 r. do lipca 2021 r. ekwiwalent wynosił kolejno: 95,98 zł za rok 2015, 1.115,09 zł za rok 2016, 1.122,85 zł za rok 2017, 1.130,34 zł za rok 2018, 1.120,10 zł za rok 2019, 1.146,09 zł za rok 2020 oraz 693,79 zł za rok 2021. Przy wyliczeniu ekwiwalentu biegła przyjęła koszty amortyzacji sprzętu komputerowego zakupionego przez powoda, zużycie energii elektrycznej i średnie ceny energii elektrycznej w latach 2015-2021, czas pracy w dniach w jednomiesięcznych okresach rozliczeniowych oraz średnie ceny usługi dostępu do Internetu.

Do opinii zastrzeżenia złożyła strona powodowa, w których powoływała się na brak wyliczenia przez biegłą świadczenia urlopowego oraz błędne przyjęcie założeń co do wyliczenia ekwiwalentu za korzystanie z prywatnego sprzętu do celów służbowych. Zastrzeżenia w tym zakresie złożyła również strona pozwana wskazując w nich, że koszt faktycznie poniesiony przez powoda w zakresie zakupu komputera był niższy, gdyż zgodnie z oświadczeniem powoda, części został on sfinansowany ze środków Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej. Do tego przez większość czasu komputer był wykorzystywany przez powoda do celów prywatnych – w celach służbowych jedynie przez 7 godzin. Ponadto biegła przyjęła zawyżone wartości co do poboru energii elektrycznej oraz opłaty za Internet.

W odniesieniu do powyższych zarzutów biegła w opinii uzupełniającej podtrzymała dotychczasowe stanowisko. Biegła wskazała, że po pierwsze – świadczenia urlopowe w rozumieniu ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wypłacają wyłącznie małe firmy, a powód w małej firmie zatrudniony nie był. Ponadto pozwany nie miał ponadto regulaminu przyznawania świadczeń socjalnych, a zatem nie przewidywał w tym zakresie również zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Co do kwestii kwoty wyliczonego ekwiwalentu biegła wyjaśniła, że do wyliczeń przyjęła odpowiednie do roku średnie ceny energii elektrycznej, usług dostępu do Internetu, ale również czas określony w umowie o telepracę, uśrednione parametry zużycia energii elektrycznej oraz zastosowała 30% stawkę amortyzacji sprzętu komputerowego wykorzystywanego do telepracy uwzględniając fakturę jego zakupu. W ocenie biegłej stawki te są właściwe do wyliczenia ekwiwalentu z tytułu zużycia sprzętu. Wyliczony ekwiwalent nie zawiera

kosztów zakupu sprzętu komputerowego dokonanych po dniu 28 kwietnia 2021 r., tj. po dacie wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ zdaniem biegłej, ewentualny zwrot kosztów z tego tytułu nie może być uwzględniony w dokonanym wyliczeniu.

Sąd Rejonowy stwierdził, że za chybione uznał zarzuty strony powodowej wobec opinii biegłej z zakresu księgowości i rachunkowości, iż w swojej opinii poruszyła kwestie oceny faktycznej i rozważań prawnych, tym samym wykonując czynności zastrzeżone dla Sądu.

Sąd ten wskazał, że wobec przekroczenia przez biegłego jego kompetencji wielokrotnie wypowiadał się bowiem Sąd Najwyższy, którego ugruntowane orzecznictwo wskazuje, iż opinia biegłego ma na celu ułatwienie sądowi należytej oceny zebranego w sprawie materiału wtedy, gdy potrzebne są do tego wiadomości specjalne. Nie może ona natomiast sama być źródłem materiału faktycznego sprawy, ani tym bardziej stanowić podstawy ustalenia okoliczności będących przedmiotem oceny biegłego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 1969r., I CR 140/69, OSNC 1970 nr 5, poz. 85). Do dokonywania wszelkich ustaleń w procesie powołany jest sąd, a nie biegły. Sąd może przy tym korzystać z pomocy biegłego w zakresie wymagającym wiadomości specjalnych, lecz biegły nie może wyręczać sądu w dokonywaniu ustaleń (a zwłaszcza ocen prawnych), do czego nie jest ani powołany, ani może nie mieć kwalifikacji (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 20 stycznia 1970r., II PR 18/69, LEX nr 6652). Zadaniem opinii biegłego jest dostarczenie sądowi wiadomości specjalnych, i co najistotniejsze – Sąd nie jest związany konkluzjami tej opinii dotyczącymi ocen prawnych, która należy wyłącznie do sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 1971r., II CR 256/71, LEX nr 6979). Zadaniem biegłego jest udzielenie sądowi, na podstawie posiadanych wiadomości fachowych i doświadczenia zawodowego, informacji i wiadomości niezbędnych do ustalenia i oceny okoliczności sprawy. Nie mogą być uznane za dowód w sprawie wypowiedzi biegłego wykraczające zarówno poza zakres udzielonego mu przez sąd zlecenia, jak i poza ustawowo określone jego zadania. Sąd nie jest więc związany opinią biegłego w zakresie jego wypowiedzi odnośnie do, zastrzeżonych do wyłącznej kompetencji sądu, kwestii ustalenia i oceny faktów oraz sposobu rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2003r., IV CKN 1763/00, LEX nr 78280).

W ocenie Sądu Rejonowego, biegła nie dokonała oceny prawnej stanu faktycznego, bowiem w swej opinii wskazała jedynie na konkretne przepisy prawa dotyczące zasadności roszczenia powoda i jego prawa do świadczenia urlopowego, jednak przez samo to nie można było odmówić waloru prawidłowości tej opinii w zakresie, w którym wymagane jest posiadanie informacji specjalnych i oceny wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie pozwanego. Sąd ten wskazał, że sformułowane przez biegłą stwierdzenia nie budziły wątpliwości tego sądu, co do ich wartości merytorycznej, tym bardziej, że biegła odpowiedziała na zawarte w tezie dowodowej pytania Sądu.

Nadto sąd ten wskazał, że biegła nie dokonała samodzielnie żadnych ustaleń faktycznych, a ograniczyła się do fachowej oceny zagadnienia w sposób niewykraczający poza tezę dowodową. W odniesieniu do wypowiedzi biegłej, iż pracodawca nie tylko nie musi, lecz nawet nie ma podstaw do wypłaty świadczenia urlopowego w rozumieniu ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych Sąd Rejonowy przyznał walor wiarygodności i prawidłowości opinii. Ponadto w toku przesłuchania uzupełniającego na rozprawie biegła w całości podtrzymała wnioski wynikające z opinii, co było, zdaniem tego sądu, przekonujące i kategoryczne. Sąd ten wskazał, że również w kwestii wyliczenia ekwiwalentu, wobec zastrzeżeń stron w tym zakresie, biegła odniosła się merytorycznie i przekonująco podczas przesłuchania uzupełniającego na rozprawie. Również stawki wyliczone przez biegłą w ocenie Sądu Rejonowego były prawidłowe i uwzględniały wszystkie aspekty dotyczące wykonywania telepracy.

W tym miejscu Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenie powoda w tym zakresie uległo częściowemu przedawnieniu. Sąd ten wskazał, że swoje roszczenie w zakresie zapłaty ekwiwalentu za wykorzystywanie prywatnego sprzętu w celach służbowych powód zgłosił w piśmie z dnia 28 maja 2021r., a ostatecznie na rozprawie sprecyzował, iż roszczenia tego dochodzi za trzy lata wstecz od ustania stosunku pracy. Ponadto, Sąd I instancji zwrócił uwagę, że pracodawca wypłacał powodowi ekwiwalent, jednakże w zanizonej wysokości w kwocie 30 zł miesięcznie. Sąd wskazał, że w takiej sytuacji kwoty ekwiwalentu za poszczególne okresy, a które zostały wyliczone przez biegłą, należało odpowiednio pomniejszyć o ww. kwotę wypłacaną miesięcznie przez cały okres zatrudnienia. Zatem powodowi należny był ekwiwalent za rok 2021 r. w kwocie 693,79 zł, a który pomniejszono o kwotę 210 zł z tytułu ekwiwalentu wypłaconego już przez

pracodawcę w wysokości 30 zł przez 7 kolejnych miesięcy świadczenia pracy przez powoda. Z kolei wyliczone kwoty ekwiwalentu za rok 2020 i 2019 wynosiły odpowiednio 1.146,09 zł i 1.120 zł. Obie te kwoty należało pomniejszyć o 360 zł (12 x 30 zł) z uwagi na wypłacony już przez pracodawcę ekwiwalent. Natomiast roszczenia sprzed dnia 28 maja 2018 r. przedawniły się, a zatem za rok 2018 powód miał prawo do ekwiwalentu za osiem kolejnych miesięcy w kwocie 753,41 zł, którą należało pomniejszyć o 240 zł (8 x 30 zł) wypłaconego powodowi ekwiwalentu. Tym samym za poszczególne okresy powodowi należały się ekwiwalenty w kwotach 429,79 zł w roku 2021; 786,09 zł za rok 2020; 760 zł za rok 2019 oraz 513,41 zł za rok 2018 (łącznie za cały okres sporny: 513,41+ 760+786,09+429,79= 2.489,29 zł).

Mając wszystko powyższe na względzie Sąd I instancji w punkcie 1 wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.489,29 zł tytułem ekwiwalentu za korzystanie z prywatnego sprzętu komputerowego w celach służbowych.

W pozostałym zakresie, tj. uznania wypowiedzenia umowy o pracę za niezgodne z prawem i przywrócenia powoda do pracy, sprostowania świadectwa pracy poprzez uznanie, iż powód świadczył pracę w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze oraz zapłaty świadczenia urlopowego powództwo nie było zasadne, dlatego w punkcie 2 wyroku zostało oddalone.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 3 wyroku, mając na względzie stopień wygrania spraw przez strony. Powodowi zasądzono kwotę 2.489,29 zł z żądanej przez niego kwoty 11.999,16 zł, a więc wygrał sprawę w 20,74%, przegrał zaś w 79,26%. Zgodnie zaś z art. 100 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Jednakże Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. postanowił nie obciążać powoda kosztami procesu strony pozwanej. Wskazać należy, iż zasadą w toku procesu jest odpowiedzialność za jego wynik, dlatego też strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (por. art. 98 § 1 k.p.c.). Jednakże zgodnie z zasadą słuszności, wyrażoną w art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Regulacja ta znajdzie zastosowanie w wyjątkowych sytuacjach, gdy z uwagi na okoliczności konkretnej sprawy, oparcie rozstrzygnięcia na zasadach ogólnych postępowania cywilnego dotyczących zwrotu kosztu procesu byłoby nieuzasadnione. Ma ona charakter dyskrecyjny (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2013 r. III CZ 75/12, Legalis nr 736797). Jednakże ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, Legalis nr 17622).

Sąd Rejonowy stwierdził, że w niniejszej sprawie wytoczenie powództwa było związane z rzeczywistym subiektywnym przekonaniem powoda o zasadności jego roszczenia, a z wytoczeniem powództwa powstają koszty postępowania drugiej strony, jeżeli o nie wniosła. W okolicznościach sprawy sąd I instancji miał również na uwadze sytuację osobistą i majątkową powoda, który nie tylko sam był osobą niepełnosprawną, ale również jego rodzina – żona i syn. Stracił on źródło stałego dochodu i nie posiadał oszczędności, stąd w ocenie Sądu Rejonowego powyższe okoliczności w pełni uzasadniały odstąpienie od zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 z zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 100 k.p.c. Powód jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało uwzględnione jedynie w części, a zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu obciążono proporcjonalnie pozwanego, tj. w kwocie 156 zł (750 zł x 20,74% = 155,55 zł). Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 ust. 1 pkt 6 powołanej ustawy o kosztach sądowych, natomiast zgodnie z art. 21 tej ustawy końcówkę opłaty zaokrągliła się w górę do pełnego złotego.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu Sąd orzekł w punkcie 5 wyroku na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1, 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 5 oraz 15 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia

z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1715 ze zm.) w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu przyznając r. pr. J. N. kwotę 1.950 zł. Opłatę zgodnie z § 4 ust. 3 przedmiotowego rozporządzenia podwyższono należną kwotą podatku VAT. Nieuzasadniona było natomiast zasądzenie stawki w podwójnej wysokości. Z brzmienia przepisu z § 2 ust. 2 rozporządzenia wynika bowiem, iż ustalenie opłaty w wysokości wyższej niż określona w ust. 1, a nieprzekraczającej 150% opłat określonych w rozdziałach 2-4, następuje z uwzględnieniem:

- 1) nakładu pracy radcy prawnego, w szczególności czasu poświęconego na przygotowanie się do prowadzenia sprawy, liczby stawiennictw w sądzie, w tym na rozprawach i posiedzeniach, czynności podjętych w sprawie, w tym czynności podjętych w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu;
- 2) wartości przedmiotu sprawy;
- 3) wkładu radcy prawnego w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych, jak również do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia istotnych zagadnień prawnych budzących wątpliwości w orzecznictwie i doktrynie;
- 4) stopnia zawilości sprawy, w szczególności trybu i czasu prowadzenia sprawy, obszerności zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego lub biegłych sądowych, dowodu z zeznań świadków, dowodu z dokumentów o znacznym stopniu skomplikowania i obszerności.

W ocenie Sądu Rejonowego z żadna z powyższych przesłanek w niniejszej sprawie nie miała miejsca. Pomimo wielości roszczeń powoda oraz przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego i opinii uzupełniającej, a nadto przesłuchania biegłego na rozprawie sprawa była w istocie mało skomplikowana pod względem prawnym i faktycznym. Natomiast pełnomocnik powoda w tym zakresie nie wykonywał żadnych nadzwyczajnych czynności, a było wręcz odwrotnie. To powód wykazywał inicjatywę w procesie i formułował samodzielnie roszczenia oraz wnioski dowodowe i zastrzeżenia do opinii biegłego, tymczasem rola pełnomocnika sprowadzała się jedynie do podtrzymywania tychże wniosków i stawiennictwa na dwóch terminach rozpraw.

Apelację od tego wyroku wniósł powód osobiście i zaskarżył wyrok w punkcie 1. - w zakresie braku zasądzenia wnioskowanych odsetek od zasądzonej kwoty ekwiwalentu oraz w punktach 2 i 5.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

- błędne ustalenia faktyczne Sądu, wyciągnięcie błędnych wniosków ze zgromadzonego materiału dowodowego, pominięcie, roszczenia, zainicjowanych w sprawie przez powoda, i/lub całkowite pominięcie wniosków dowodowych, co spowodowało wysoką szkodę materialną po stronie powoda. Ponadto zarzucił brak bezstronności i obiektywizmu Sądu I Instancji, co miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i

1. przywrócenie powoda do pracy, w innym przypadku skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd, bądź zasądzenie stosownego odszkodowania;
2. zmianę wyroku w pkt 1 poprzez zasądzenie odsetek ustawowych od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty od zasądzonej kwoty ekwiwalentu w wysokości 2.489,29 zł;
3. uznanie i zobowiązanie pozwanej do wypłaty na rzecz powoda kwoty 903 zł z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z tytułu potrąconej bez pisemnej zgody części składki na dobrowolne ubezpieczenie lub skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd w tym zakresie;
4. uznanie i zobowiązanie pozwanej do wypłaty świadczeń urlopowych za lata 2018, 2019, 2020 i 2021 w wysokości łącznej 6.249,16 zł. z należnymi odsetkami od wniesienia pozwu do dnia zapłaty lub skierowanie sprawy do rozpoznania przez Sąd w tym zakresie;

5. sprostowanie świadectwa pracy powoda z 1 sierpnia 2021 r. w zakresie pkt 6 ppkt. 11 w przedmiocie wykonywania pracy w szkodliwych warunkach i szczególnym charakterze, poprzez uznanie, że powód w tych szczególnych i szkodliwych warunkach pracował;

6. zmianę pkt 5 wyroku poprzez zmniejszenie zasądzonej na rzecz pełnomocnika powoda kwoty o połowę lub według uznania Sądu Apelacyjnego, z uwagi na wysoce wadliwą reprezentację powoda przed sądem i niski wkład pracy w postępowanie, co spowodowało porażkę powoda w dochodzeniu wielu roszczeń materialnych i niematerialnych powoda, a być może przegraną w procesie.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że praca którą wykonywał w formie telepracy jest mu niezbędnie potrzebna z uwagi na dramatyczną sytuację rodzinną, związaną z opieką nad niepełnosprawnym synem, który wymaga 24 godzinnej opieki. Ponadto powód opisał ponownie sposób, w jaki wykonywał pracę u pozwanego w poszczególnych okresach zatrudnienia. Zarzucił, że Sąd Rejonowy błędnie ustalił, że na koniec zatrudnienia pozwany pracodawca zaproponował powodowi zatrudnienie na jakimś innym stanowisku pracy, wskazując, że sam dwa razy mailem zwracał się do pracodawcy o ponowne jego zatrudnienia, ale jego maile pozostały bez odpowiedzi. Jednocześnie przyznał, że 2 pracownikom zaproponowano nowe stanowiska, ale w tym czasie powód akurat był na zwolnieniu chorobowym, więc nie mógł nawet podjąć takiego starania, jak też podniósł i tą okoliczność, że w ostatnim okresie zatrudnienia pracował w dziale baz danych, a dział ten rozwiązano w całości. Ponownie zakwestionował okoliczność, że pracodawca miał podstawy do dokonania zwolnień grupowych i potrzebę redukcji zatrudnienia, wskazując, iż przychody spółki pomiędzy rokiem 2019 a 2020 wzrosły.

Podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z końcem kwietnia roku 2021, a całego roku 2021 Sąd Rejonowy nie uwzględnił do badania kondycji pozwanej spółki, zarzucił również sądowi, że ten niesłusznie w tym zakresie nie uwzględnił wniosku dowodowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego rewidenta na okoliczność sytuacji ekonomicznej i rentowności pozwanej spółki.

Ponownie zakwestionował także, aby wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę były prawdziwe. Jednocześnie powód przyznał, że pisał do 2 klientów firmy pozwanej z zapytaniem/informacją, w jakiej wysokości środki płać na obsługę do rąk pozwanej z tytułu pracy wykonywanej przez powoda (i innych pracowników), co wynikało z czystej chęci zestawienia w jakiej wysokości płaci klient pozwanej za jego obsługę do kasy spółki, a jaką otrzymuje z tego tytułu powód (i inni zatrudnieni), podnosząc, że pozwana od zawsze, w 99%, płaciła swoim szeregowym pracownikom minimalne wynagrodzenia, a kierownicy zewnętrznych firm podkreślali, że płać „ciężkie pieniądze” z tytułu tej obsługi (pracy powoda i innych pracowników pozwanej). Zdaniem powoda, tego rodzaju ciekawość nie wykraczała poza ramy dobrego obyczaju, przyzwoitości, zasad współżycia społecznego, gdy pozwana firma bogaciła się nad miarę kosztem m.in. powoda, który generował dla pozwanej „ciężkie pieniądze”, a otrzymywał z tego tytułu zawsze minimalne wynagrodzenie.

Powód podniósł, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił również jego roszczenia o zapłatę kwoty 903.00 zł z należnymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, którą potrącił pozwany z wynagrodzenia powoda w okresie od 01 maja 2018 roku do 31 lipca 2021 r. bez pisemnego upoważnienia powoda, tytułem składek na dobrowolne ubezpieczenie powoda w firmie (...), do którego faktycznie przystąpił. Wskazał, że na piśmie zezwolił na potrącanie kwoty 34 zł miesięcznie, a pozwany od 01 maja 2018 r. do listopada 2018 r. potrącał wpierw 50,50 zł miesięcznie, a w okresie od 01 grudnia 2018 r. do 31 lipca 2021 r. potrącał 56,50 zł – czyli potrącał całą składkę, a miał potrącać jej część. Podniósł, że w uzasadnieniu i wyroku nie ma ani jednego słowa o w/w roszczeniu.

Odnośnie ekwiwalentu za korzystanie z prywatnego sprzętu do wykonywania pracy powód podniósł, że sąd I instancji nie dokonał zasądzenia należnych powodowi odsetek od tej kwoty, podczas, gdy powód wnosił o zasądzenie stosownych odsetek w „piśmie procesowym powoda” z dn. 24 sierpnia 2021 roku, gdzie domagał się odsetek od wszelkich i wszystkich roszczeń powoda zgłoszonych w pozwie stanowiących w.p.s.

Co do świadczeń urlopowych, powód podniósł, że ustawa z dn. 04 marca 1994 roku (Dz.U z 2020 r poz 1070) nakładała na pozwaną obowiązek utworzenia ZFŚS, i nie utworzenie go przez pozwaną, z powołaniem się na sporządzenie regulaminu, jest w jego ocenie nadużyciem prawa. Powód podniósł, że według jego wiedzy taki regulamin faktycznie nigdy nie istniał bądź nie był publikowany lub był niedostępny dla szeregowych pracowników w pozwanej, co, zdaniem powoda, pozwoliło pozwanej

na uniknięcie zarówno wypłaty świadczeń urlopowych jak również innych świadczeń ZFŚS.

Odnosnie roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że powód pracował warunkach szkodliwych powód zarzucił, że sąd I instancji błędnie nie zastosował Rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 roku, wykaz A, dział XIV Prace różne pkt 5 w brzmieniu „prace szczególnie obciążające narząd wzroku... oraz przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych” i Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 01 grudnia 1998 roku, Dz.U.Nr 148 poz. 973 § 8 pkt 2 w postaci bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku wyposażonym w monitory ekranowe - powód powoływał te dowody i prezentował w piśmie procesowym z 4 listopada 2021 roku.

W związku z apelacją osobistą powoda, pismo uzupełniające i precyzujące twierdzenia podniesione w tej apelacji złożył ustanowiony z urzędu pełnomocnik powoda i wskazał, iż zaskarża wyrok Sądu Rejonowego w Bydgoszczy w pkt. 1 oraz w pkt. 2 wyroku a także osobistego zakresu zaskarżenia powoda - pkt.5, zarzucając mu:

1) naruszenie art. 45 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez wadliwe uznanie, że doszło do skutecznego (zasadnego) rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niezależnych od pracownika, poprzez złożenie oświadczenia przez pozwanego o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, w sytuacji kiedy, powód przedmiotowe rozwiązanie umowy o pracę oraz podane przez pracodawcę powody traktuje jako nieprawdziwe (niezgodne z rzeczywistym stanem faktycznym) gdyż :

a) nie udowodniono, iż podane przyczyny ekonomiczne są rzeczywiste, w sytuacji nieprzeprowadzenia (pominięcia, oddalenia) przez Sąd pierwszej instancji dowodu z opinii biegłego sądowego (księgowego- rewidenta) na okoliczność ustalenia, czy pracodawca utracił płynność finansową, spadły mu obroty, bądź utracił klientów,

b) nie zastosowano prawidłowego kryterium doboru pracowników do rozwiązania umowy o pracę, gdzie w sytuacji rodzinnej (stanu niepełnosprawności) pracownika, kwestie doboru pracowników do zwolnienia winny być oceniane nie tylko pod kątem obiektywnym, ale także zasad współżycia społecznego,

2) naruszenie art. 45 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez wadliwe uznanie, że pracownik nie powinien być przywrócony do pracy (względnie zasądzone mu odszkodowanie) w sytuacji wielokrotnego zgłaszania przez pracownika chęci powrotu do pracy (na każdym z możliwych stanowisk), a także braku udowodnienia przez pracodawcę, iż zaproponował powodowi możliwość zatrudnienia na innym stanowisku, co potwierdza, iż w tym momencie pracownik przebywał na usprawiedliwionej nieobecności (zwolnienie lekarskie),

3) naruszenie art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez nieuwzględnienie ponownego zatrudnienia pracownika zgłaszającego akces do pracy (dowody w sprawie - zgłoszenia chęci poprzez email, dodatkowo zgłoszenia chęci zatrudnienia w sposób dorozumiany poprzez zaskarżenie podstaw rozwiązania umowy o pracę), w sytuacji kiedy pracodawca przeprowadzał rekrutację na dane stanowiska (zbieżne z wykonywanymi czynnościami pierwotnie przez pracownika), bądź też na inne na których pracownik mógł wykonywać pracę, a w konsekwencji uznanie przez Sąd w sposób nieprawidłowy zasadności rozwiązania umowy o pracę i nieuwzględnienie przeprowadzania ponownej rekrutacji do pracy przez pracodawcę.

4) naruszenie art. 481 k.c. w zw. z art. 671¹ § 1, § 2 i § 3 k.p. w zw. z art. 300 k.p. poprzez nieuwzględnienie zgłoszonych roszczeń pracownika w zakresie zasądzonych ekwiwalentu za korzystanie z prywatnego sprzętu (oraz związanych z tym kosztów) w ramach telepracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (w każdym naliczonym miesiącu objętym

roszczeniem) pomimo zgłoszenia takich roszczeń w ramach procesu przez powoda (vide pismo z dnia 24.08.2021 r.), a tym samym nierozpoznanie istoty sprawy kwalifikującej sprawę do uchylenia i ponownego rozpoznania,

5) obrazę przepisów postępowania mającą istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy - art. 227 oraz art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 386 § 4 k.p.c. polegające na nie rozpoznaniu przez Sąd pierwszej instancji zgłoszonego roszczenia przez pracownika tj. żądania zapłaty kwoty 903 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, które to żądanie zostało rozszerzone w ramach powództwa zgłoszonego przez pracownika w pismach z dnia 28.05.2021 r., 20.09.2021 r., 25.09.2021 r., 04.11.2021 r., a które to roszczenie dotyczy zapłaty zaległego wynagrodzenia które co miesiąc było potrącane w sposób nieprawidłowy bez zgody pracownika z wynagrodzenia (zgoda pracownika na potrącenia 34 zł, dokonane potrącenia od 50,50 zł do 56,50 zł), a tym samym nierozpoznanie istoty sprawy kwalifikujące sprawę do ponownego rozpoznania z uwagi na nieprzeprowadzone postępowanie dowodowe w całości w tym zakresie,

6) obrazę przepisów postępowania mającą istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy - art. 227, art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu swobodnej oceny dowodów i wadliwe ustalenie, że pozwany pracodawca nie musiał wypłacać „świadczenia urlopowego” które dla pracownika zgodnie z jego roszczeniem wynosi łącznie za lata 2018 do 2021 r. kwotę 6.249,16 zł, z uwagi na brak obowiązku tworzenia w miejscu pracy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w związku z rezygnacją i uzgodnieniami z organizacją związkową (lub przedstawicielem pracowników), w sytuacji kiedy w aktach sprawy nie ma takiego uzgodnienia (art. 6 k.c., w zw. art. 232 k.p.c.), a sąd przyjął za biegłą powyższy stan faktyczny bez zbadania istoty sprawy (na oświadczenie) - vide zeznania biegłej sądowej M. L. (zeznania świadka z dnia 27.03.2023 r. od 0:5:50 do 0:14:55), a w konsekwencji wadliwe przyjęcie stanu faktycznego bez przeprowadzenia prawidłowego postępowania dowodowego w sprawie,

7) naruszenie przepisu art. 97 § 2 oraz § 2(1) k.p.c. w związku z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dn. 7 lutego 1983 r. wykaz A dział XIV Prace różne pkt. 5 - poprzez oddalenie powództwa w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy co do zamieszczenia informacji istotnych i niezbędnych do ustalenia uprawnień pracowniczych tj. m.in. pracy w warunkach szczególnych, w sytuacji kiedy postępowanie dowodowe w sprawie jednoznacznie wykazało, iż powód jako pracownik pracował przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych, co potwierdziły dowody w sprawie w tym zeznania świadków [m.in. M. K. (00:40:22) oraz G. K. (1:27:00) - protokół zeznań świadków z dnia 31 marca 2022 r.], a w konsekwencji nierozpoznanie istoty sprawy w zakresie żądania.

Wskazując na powyższe pełnomocnik powoda wniósł o:

1. na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Bydgoszczy sygn. akt. VII P 239/21 z dnia 3.04.2023 r. i uwzględnienie roszczenia powoda poprzez przywrócenie do pracy, bądź zasądzeniu na rzecz powoda roszczenia ewentualnego w postaci odszkodowania w wysokości 3-krotnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę, a także zasądzenie dodatkowych roszczeń powoda w wysokości w wysokości objętej zaskarżeniem wskazanym w apelacji,

względnie na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. o uchylenie przedmiotowego wyroku do ponownego rozpatrzenia przez Sąd Rejonowy w Bydgoszczy,

2. o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od prawomocności wyroku do dnia zapłaty;

3. działając jako pełnomocnik ustanowiony z urzędu na podstawie postanowienia Sądu Rejonowego w sprawie sygn. akt VII P 239/21 pełnomocnik powoda wniósł o zwrot kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym w podwójnej wysokości wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od prawomocności wyroku do dnia zapłaty, z uwagi na konieczność analizy całości wielowątkowej sprawy oraz nakład pracy i oświadczam, że koszty zastępstwa procesowego nie zostały pokryte w całości, ani w części,

względnie

4. w przypadku nie uwzględnienia zasadności apelacji powoda w przedmiotowej sprawie, pełnomocnik skarżącego wniósł na podstawie art. 102 k.p.c. o nie obciążanie go kosztami zastępstwa procesowego w sprawie z uwagi na bardzo trudną sytuację finansową, brak środków na podstawową egzystencję, niepełnosprawność i brak pracy, a także nieporadność w zakresie stosowania przepisów prawa w postępowaniu wytoczonym przez powoda.

W uzasadnieniu pełnomocnik powoda wskazał, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał (nie ma żadnej wzmianki w zakresie ustaleń sądu oraz oceny dowodów, a także oceny prawnej) dwóch roszczeń zgłoszonych przez powoda tj.:

1) o zasądzenie ustawowych odsetek za opóźnienie od zasądzonej przez Sąd pierwszej instancji kwoty tytułem ekwiwalentu za „korzystanie ze sprzętu prywatnego” w ramach zasądzonej kwoty w wysokości 2.489,29 zł, pomimo zgłoszenia żądania w tym zakresie (zdaniem pełnomocnika powoda, należy domniemywać, iż sąd w tym zakresie oddalił powództwo w pkt. 2 rozstrzygnięcia),

2) o zasądzenie kwoty 903 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, tytułem zasądzenia zaległego wynagrodzenia za pracę niewypłaconej kwoty przez pracodawcę, a bezpodstawnie potrącanej bez zgody pracownika z co miesięcznego wynagrodzenia za pracę (zdaniem pełnomocnika powoda, należy również domniemywać, iż sąd pomimo braku dokonania oceny w tym zakresie - oddalił powództwo - pkt. 2 rozstrzygnięcia),

Jednocześnie pełnomocnik powoda podkreślił, że w szczególności w zakresie drugiego roszczeniem (o zapłatę 903 zł) nie dokonano rozpoznania istoty sprawy, nie przeprowadzono postępowania dowodowego w tym zakresie, a także w uzasadnieniu rozstrzygnięcia nie wskazano podstaw i motywów oddalenia powództwa. Powyższe nie pozwala Sądowi drugiej instancji na prawidłową ocenę rozstrzygnięcia i wymaga przeprowadzenia pełnego postępowania dowodowego, co, w opinii pełnomocnika, kwalifikuje wyrok do uchylecia w ramach art 386 § 4 k.p.c.

Odnosnie rozstrzygnięcia sądu I instancji w pozostałym zakresie, pełnomocnik powoda wskazał, że Sąd Rejonowy wadliwie uznał, iż nie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ponieważ niewłaściwie ocenił kwestię zasadności rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych uznając, iż doszło do spadku obrotów przedsiębiorstwa pozwanego pracodawcy, gdy nie zostało to wykazane.

Pełnomocnik powoda zarzucił, że sąd I instancji błędnie ustalił, że pozwany pracodawca nie musiał wypłacać „świadczenia urlopowego” za lata 2018 do 2021 r. z uwagi na brak obowiązku tworzenia w miejscu pracy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w związku z rezygnacją i uzgodnieniami z organizacją związkową (lub przedstawicielem pracowników), w sytuacji kiedy w aktach sprawy nie ma takiego uzgodnienia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlegała odrzuceniu w zakresie w jakim skierowana została przeciwko braku rozstrzygnięcia przez Sąd Rejonowy o odsetkach od zasądzonego w wyroku świadczenia z tytułu ekwiwalentu za korzystanie z prywatnego sprzętu oraz o nierozstrzygnięciu co do żądania powoda zapłaty na swoją rzecz kwoty 903 zł z tytułu zwrotu nienależnie potrąconych przez pozwanego z wynagrodzenia powoda w okresie od 1 maja 2018 roku do 31 lipca 2021 r. składek na dobrowolne ubezpieczenie w A.

W pozostałym zakresie apelacja, jako niezasadna, podlegała oddalaniu.

Istotnie, jak wskazał to w osobistej apelacji powód, a także podnosił w piśmie ją uzupełniającym jego pełnomocnik, sąd I instancji nie rozstrzygnął w swoim wyroku o całości żądania powoda- ani o odsetkach od zasądzonej kwoty ekwiwalentu, ani o roszczeniu o zapłatę kwoty 903 zł.

Wbrew jednak stanowisku pełnomocnika powoda, nie można domniemywać, że jednak sąd rozstrzygnął o obu tych roszczeniach negatywnie, co znalazło wyraz w punkcie 2 wyroku. W uzasadnieniu wyroku sąd I instancji wyraźnie

bowiem wskazał, że rozstrzygnięcie zawarte w punkcie 2. wyroku (oddala powództwo w pozostałym zakresie) odnosi się do następujących roszczeń powoda: uznania wypowiedzenia umowy o pracę za niezgodne z prawem i przywrócenia powoda do pracy, sprostowania świadectwa pracy poprzez uznanie, iż powód świadczył pracę w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze oraz zapłaty świadczenia urlopowego). Pominięcie w wyroku niektórych żądań albo nierozstrzygnięcie o roszczeniu w całości, skutkować powinno po stronie powoda złożeniem wniosku o uzupełnienie wyroku. Zgodnie bowiem z art. 350 § 1 k.p.c., jeżeli sąd nie orzekł o całości żądania, o natychmiastowej wykonalności albo nie zamieścił w wyroku dodatkowego orzeczenia, które według przepisów ustawy powinien był zamieścić z urzędu strona może w ciągu dwóch tygodni od ogłoszenia wyroku, a gdy doręczenie wyroku następuje z urzędu - od jego doręczenia, zgłosić wniosek o uzupełnienie wyroku. Ani powód, ani jego profesjonalny pełnomocnik wniosku takiego nie złożyli. Istotnie, dopiero po doręczeniu im wyroku z uzasadnieniem możliwe było jednoznaczne stwierdzenie, w jakim zakresie sąd I instancji powództwo oddalił, a uzasadnienie wyroku doręczone zostało stronie powodowej po upływie 2 tygodni od ogłoszenia wyroku, nie mniej jednak nadal właściwą reakcją na dostrzeżony przez stronę powodową błąd sądu I instancji było złożenie wniosku o uzupełnienie wyroku (ewentualnie wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do jego złożenia).

Natomiast brak jest podstaw do żądania przez powoda rozstrzygnięcia o tych pominiętych żądaniach w drodze apelacji, w postępowaniu drugoinstancyjnym. W dwuinstancyjnym postępowaniu sądowym kontroli apelacyjnej można poddać bowiem tylko takie rozstrzygnięcie, które wynika z orzeczenia Sądu pierwszej instancji (art. 367 § 1 k.p.c.). Innymi słowy- apelacja dopuszczalna jest wyłącznie od orzeczenia istniejącego (niezależnie czy w orzeczeniu owym sąd odniósł się do żądania pozytywnie, uwzględniając je, czy negatywnie- oddając je). W ocenie dopuszczalności apelacji znaczenie ma zatem ustalenie, czy Sąd pierwszej instancji w ogóle orzekł o żądaniu objętym apelacją. Nie jest możliwe i dopuszczalne zaskarżenie orzeczenia nieistniejącego.

Taka sytuacja nie zamyka powodowi drogi do dochodzenia pominiętego roszczenia. Gdy brak jest rozstrzygnięcia objętego powagą rzeczy osądzonej, powód ma możliwość dochodzenia roszczenia w nowym procesie w takim zakresie, w jakim nie zostało ono objęte wyrokiem (zob. wyrok SN z 4.11.1966 r., II PR 436/66, OSNCP 1967/4, poz. 79).

W postanowieniu z dnia z dnia 10 listopada 2009 r. (II PZ 19/09 LEX nr 574537) Sąd Najwyższy wskazał, że nie można oprzeć apelacji na zarzucie, że sąd nie orzekł o całości żądania strony. W takim wypadku stronie przysługuje wniosek o uzupełnienie wyroku lub prawo wytoczenia odrębnego powództwa.

W sytuacji faktycznej, do której doszło w niniejszej sprawie, ponieważ w zakresie tych dwóch roszczeń - o zasądzenie odsetek od zasądzonego ekwiwalentu oraz żądania zapłaty kwoty 903 zł, Sąd Rejonowy nie wydał żadnego orzeczenia, nie rozstrzygnął o tych roszczeniach, apelacja była niedopuszczalna i podlegała odrzuceniu. Brak było bowiem orzeczenia sądu pierwszej instancji co do tych dwóch roszczeń objętych apelacją.

Dlatego też Sąd Okręgowy, na podstawie art. 373 § 1 k.p.c., orzekł jak w punkcie 1. sentencji.

W pozostałym zakresie apelacja jako niezasadna podlegała oddaleniu.

Apelacja w zakresie w jakim została skierowana przeciwko rozstrzygnięciu sądu I instancji o oddalaniu powództwa w zakresie żądań: o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za niezgodne z prawem i przywrócenia powoda do pracy, sprostowania świadectwa pracy poprzez uznanie, iż powód świadczył pracę w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze oraz zapłaty świadczenia urlopowego koncentrowała się na zarzucie błędnych ustaleń stanu faktycznego, dokonanych przez Sąd Rejonowy. Zarówno powód, jak i jego pełnomocnik zarzucili sądowi I instancji, że ten nie zaniechał ustalania istotnych z punktu widzenia roszczenia powoda okoliczności, poprzestając na dokonaniu ustalenia stanu faktycznego w sposób powierzchowny i niewystarczający do wydania prawidłowego wyroku.

Zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty (czyli wszelkiego rodzaju zjawiska i zdarzenia występujące w czasie i przestrzeni, zarówno byłe jak i współczesne, dotyczące tak świata zewnętrznego jak i stanów psychicznych) istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, a ich istotność wynika z faktycznej i prawnej podstawy powództwa. Zatem to hipoteza normy zawartej w przepisie prawa materialnego, z którego wywodzone są roszczenia pozwu, wyznacza rodzaj

i zakres okoliczności faktycznych, od których zaistnienia uzależniony jest skutek określony w dyspozycji tejże normy. „Zasada swobodnej oceny dowodów zakłada selekcję zebranego materiału dowodowego według kryterium istotności jego poszczególnych elementów, o której decydują przepisy prawa materialnego (wyrok SN z 21 września 2001 r., I PKN 612/00, LEX 79510), bo „to, jakie okoliczności są istotne dla wyniku sprawy, rozstrzygają przepisy prawa materialnego, które mają być w sprawie zastosowane” (wyrok SN z 8 stycznia 1982 r., III CRN 181/81, Lex 2763).

W niniejszej sprawie swoje roszczenie o przywrócenie do pracy (względnie odszkodowanie) powód wywodził z art. 45 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy - z art. 97 § 2 oraz § 2¹k.p. w związku z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dn. 7 lutego 1983 r., natomiast żądanie wypłaty świadczenia urlopowego opierał o twierdzenie, że sąd winien je zasądzić biorąc pod uwagę okoliczność, że zgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, - która - w opinii powoda - mając na względzie rozmiar zatrudnienia u pozwanej, nakładała na pracodawcę obowiązek stworzenia takiego funduszu. W opinii powoda nie stworzenie go przez pracodawcę było niezgodne z prawem i mając na względzie zasady współżycia społecznego sąd I instancji powinien zasądzić na rzecz powoda kwotę świadczenia urlopowego. .

Sąd Okręgowy stwierdza, że sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego. Argumentacja Sądu pierwszej instancji w zakresie oceny dowodów jest kompletna i zindywidualizowana, uwzględnia wszystkie dowody przeprowadzone w sprawie, które poddane zostały szczegółowej weryfikacji na tle całokształtu zgromadzonego materiału procesowego, a nadto zawiera logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski, co pozwala na jej pełną aprobatę bez konieczności jej rozbudowywania. Ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie budzi zastrzeżeń Sądu drugiej instancji, nie narusza ani reguł logicznego myślenia, ani zasad doświadczenia życiowego, czy właściwego kojarzenia faktów. Sąd Rejonowy zebrał i rozważył dowody oraz ocenił je w sposób nienaruszający swobodnej oceny dowodów, uwzględniając w ramach tejże oceny zasady logiki i wskazania doświadczenia życiowego. Nie ma podstaw, by podważać adekwatność dokonanych przez sąd I instancji ustaleń do treści przeprowadzonych dowodów. Pisemne motywy wyroku w należyty sposób wskazują na to, jaki stan faktyczny stał się podstawą jego rozstrzygnięcia oraz na jakich dowodach Sąd się oparł przy jego ustalaniu. Wnioski końcowe też zostały przedstawione prawidłowo w powiązaniu ze stanowiskiem stron, obowiązującymi przepisami i ustalonymi faktami.

Wbrew zarzutom powoda jednak, prawidłowe były poczynione przez sąd I instancji ustalenia faktyczne odnośnie okoliczności związanych z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę. Zadaniem Sądu w tym zakresie było zbadanie, czy wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były prawdziwe i zasadne, przy czym jeśli chodzi o ogólne przesłanki zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, to Sąd miał zbadać, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Nie musi ona mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. W przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem wystarczy, żeby chociaż jedna przyczyna, z kilku wskazanych w wypowiedzeniu, znalazła potwierdzenie, była konkretna i rzeczywista.

Wbrew zarzutom apelacji należy podkreślić, iż postępowanie dowodowe wykazało, że przyczyny te były rzeczywiste i konkretne, powodowi zaś nie udało się wykazać, że stanowiły jedynie pretekst dla rozwiązania z nim stosunku pracy, stanowiły przejaw szykan ze strony pracodawcy wobec niego.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy więc do czynności prawnych jednostronnych i każda ze stron może, poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić do ustania stosunku pracy. Wskazać w tym miejscu należy, że oczywiście uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza jednakże przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. W myśl art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu 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. Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podawania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej (art. 30 § 4 k.p.). Przyczyna ta musi być uzasadniona, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę, a także prawdziwa i konkretna. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest więc brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej”.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że wypowiedzenie wręczone powodowi przez pozwanego spełniało wymogi określone art. 30 § 4 kp. W oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy, które było przedmiotem niniejszego procesu, pracodawca wskazał jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie sytuację ekonomiczną firmy, która wynika z utraty dotychczasowych klientów oraz trudności w poszukiwaniu nowych, spowodowane pandemią covid-19. Jednocześnie powód został poinformowany i miał świadomość, że pracodawca zlikwidował cały dział baz danych, w którym pracował powód, a zatem wypowiedzenia umów o pracę otrzymali też inni współpracownicy powoda. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku w sposób klarowny i wyczerpujący wskazał, dlaczego przyczynę tą należy uznać za uzasadnioną jako rzeczywistą i konkretną. W ocenie Sądu Okręgowego, dokonane powodowi wypowiedzenie - w świetle powołanych powyżej norm - było zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, jak i zasadne, a podana przyczyna okazała się prawdziwa, jasna i rzeczywista. Wbrew stanowisku wyrażonemu w apelacji, przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazana w wypowiedzeniu jest też wystarczająco konkretna. Strona pozwana podała bowiem konkretnie, w jaki sposób pandemia wpłynęła na decyzję pracodawcy o likwidacji działu baz danych, w którym pracował powód w kwietniu 2021r. Wbrew twierdzeniom powoda, w okolicznościach niniejszej sprawy badanie sytuacji ekonomicznej pozwanej na przestrzeni całego roku 2021 nie miałyby żadnego celu, skoro, pracodawca w kwietniu 2021r., wręczając mu wypowiedzenie umowy, nie mógł jeszcze wiedzieć z jakim wynikiem finansowym zakończy się ten rok obrotowy. Pandemia spowodowała wielkie zamieszanie w sytuacji ekonomicznej przedsiębiorców i niepewność co do przyszłości, i nawet, jeśli decyzja pracodawcy podyktowana była chęcią poczynienia oszczędności na niepewną przyszłość, poprzez zredukowanie kosztów, to nadal sytuacja globalna, jaka wówczas istniała, decyzję taką uzasadniała. Ponadto pracodawca likwidował cały dział i zarówno powód, jak i inni pracownicy tego działu zostali o tym poinformowani i mieli tego pełną świadomość w momencie, kiedy przyjmowali oświadczenie woli od pracodawcy o wypowiedzeniu im umów o pracę. Te okoliczności należy uznać za argumenty, które w świetle znanej powodowi sytuacji faktycznej, były wystarczająco skonkretyzowane, tak, że powód nie mógł mieć żadnych wątpliwości z jakimi zdarzeniami należy powiązać wskazaną przyczynę, oraz że jest ona konkretna i prawdziwa (dział został zlikwidowany). Nieprawdą jest także, że powodowi nie zaproponowano możliwości ubiegania się o pracę w innym dziale poprzez wzięcie udziału w procesie rekrutacji wewnętrznej. Nawet sam powód wprost temu nie zaprzecza w apelacji, wskazując, iż może podobna propozycja miała miejsce, ale on był wtedy na zwolnieniu lekarskim. Ponadto wynika to z treści maila skierowanego do powoda przez W. N. z 4 maja 2021r. (k. 196 akt sprawy). Propozycja wzięcia udziału w wewnętrznej rekrutacji oznacza, że powód winien wykazać inicjatywę i złożyć aplikację na konkretne stanowisko, a nie czekać, że pracodawca sam zaproponuje mu jakieś dopasowane do niego stanowisko. Powód tym czasem zignorował wskazany mu przez pracodawcę tryb w jaki miał możliwość starania się o powtórne zatrudnienie i próbował forsować swój sposób, to jest opisując swoją trudną sytuację życiową niejako zmusić pracodawcę do tego, żeby ten go ponownie zatrudnił. Powód zdaje się nie spostrzegać, że jego prawo do bycia zatrudnionym, nie korzysta z pierwszeństwa przed prawem pracodawcy do zatrudnienia i rekrutowania pracowników, według ustalonych przez siebie kryteriów i potrzeb. Pracodawca ma prawo samodzielnie podejmować decyzje co do rentowności podejmowanych przez siebie przedsięwzięć biznesowych, struktury organizującej obowiązującej w jego przedsiębiorstwie (tworzenia działów i czy oddziałów), kierunków działalności. Jest w swych decyzjach niezależny od opinii pracowników, nawet, jeśli sytuacja życiowa pracowników jest trudna.

Znamiennym jest również - co miał także na uwadze Sąd I instancji - że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...) wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598

i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). Ponadto "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawienia pracy, wypowiedzenie takie jest uzasadnione" (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986, Nr 5, poz. 76, z glosą A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. (vide wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97 (OSNP 1998 nr 20 poz. 598).

Według powoda dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie mu umowy o pracę było nieskuteczne, gdyż powołana w nim przyczyna, nie była prawdziwa. Zarówno w pozwie jak i w apelacji powód zaprezentował swoją własną ocenę sposobu w jaki przedsiębiorstwo pozwanego pracodawcy powinno być prowadzone, i podważył decyzję pracodawcy o istnieniu podstaw do likwidacji działu baz danych wskazując, że w jego opinii, pracodawca miał dość funduszy na to, aby zatrudnić jego i inne osoby z tego działu nadal.

To jednak nie było przedsiębiorstwo powoda, tylko jego pracodawcy, i to pracodawca podejmował w nim decyzje. Postępowanie przed sądem I instancji pokazało, że zakwestionowane wypowiedzenie było zgodne z prawem a decyzja pracodawcy uzasadniona okolicznościami.

Jeśli chodzi o roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy, wskazać należy, że świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym, a nie urzędowym. Stanowi ono dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła w imieniu pracodawcy zawarte w nim oświadczenie (art. 245 k.p.c.). Na podstawie art. 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Świadectwo pracy, będąc zatem oświadczeniem wiedzy, w swojej treści powinno odzwierciedlać wyłącznie rzeczywisty stan faktyczny. Pracodawca czerpie dane do świadectwa pracy z dokumentacji osobowej pracownika. Powód nie pracował przed monitorem ekranowym, o którym mowa i w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983r. (a które nota bene nie ma zastosowania do powoda, bo dotyczy wyłącznie pracowników zatrudnionych w okresie wcześniejszym, którym służyły uprawnienia do emerytury w obniżonym wieku), a prac przed monitorem ekranowym nie wymienia ustawa o emeryturach pomostowych.

W rozporządzeniu z 1983r. w kontekście pracy przy monitorach ekranowych, jako prac w warunkach szczególnych, była tak naprawdę mowa o „pracach szczególnie obciążających narząd wzroku i wymagających precyzyjnego widzenia - w kartografii, montażu mikroelementów wymagającego posługiwania się przyrządami optycznymi oraz przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych”. Chodziło tam o to, aby praca ta była wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy oraz aby była pracą szczególnie obciążającą wzrok. W wykazie A dziale XIV poz. 5 rozporządzenia RM z lutego 1983 r. wymienione były prace szczególnie obciążające narząd wzroku i wymagające precyzyjnego widzenia - w kartografii, montażu mikroelementów wymagającego posługiwania się przyrządami optycznymi oraz przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych. Wymieniając prace w kartografii, montażu mikroelementów wymagającego posługiwania się przyrządami optycznymi oraz przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych, ustawodawca kładł nacisk na to, aby były to prace szczególnie obciążające narząd wzroku i wymagające precyzyjnego widzenia. Obie przesłanki, tj. szczególne obciążenie wzroku i precyzyjne widzenie, muszą być spełnione łącznie. Co więcej, rozporządzenie to uwzględniało okoliczności istniejące w latach '80 XX wieku. Wówczas monitory komputerów były to monitory starego typu, kineskopowe, monitory CRT, i faktycznie praca przy nich wpływała obciążająco na wzrok. Ale nawet wówczas sam fakt korzystania w pracy z takiego monitora nie powodował automatycznego uznania, że pracownicy wykonujący taką pracę, pracują w warunkach szczególnych. Tutejszy sąd niejednokrotnie rozpoznawał sprawy, gdzie ta kwestia była przedmiotem sporu (czy jakieś okresy pracy, kiedy pracownik pracował przed monitorem CRT, były czy też nie okresami pracy w warunkach szczególnych- w sprawach o wcześniejszą emeryturę czy o rekompensatę) i zasadą było, że o tym, czy praca wykonywana przed tym

ekranem była praca w warunkach szczególnych decydowało, czy w trakcie pracy pracownik miał obowiązek śledzenia nieustannie wzrokiem informacji pojawiających się na monitorze.

Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie miała miejsca. Powód pracował przy ekranie, tak jak wszyscy współcześni pracownicy biurowi, pracownicy banków, działów IT itd, których praca wymaga obsługi komputera. Sam fakt korzystania z komputera w pracy nie oznacza, że wykonują pracę w warunkach szczególnych. Nie zmienia to faktu, że powoływane przez powoda Rozporządzenie z 7.02.1983r. w niniejszej sprawie nie miało w ogóle zastosowania, bo powód nie używał monitora kineskopowego, a ponadto pracodawca nie definiował stanowiska pracy powoda jako stanowiska, na którym wykonywana jest praca w warunkach szczególnych. Brak było zatem jakichkolwiek podstaw, aby w dokumencie prywatnym jakim jest świadectwo pracy, a które jest oświadczeniem wiedzy pracodawcy ten wpisywał dane, które nie wynikają z dokumentacji pracowniczej.

Z kolei odnośnie roszczenia urlopowego, to wbrew twierdzeniom powoda, pracodawca, mimo, że zatrudniał powyżej 50 pracowników, nie miał obowiązku tworzenia ZFŚS, i wynika to z samej ustawy. Pracodawca spoza sfery budżetowej zatrudniający ponad 50 pracowników może bowiem samodzielnie zdecydować o rezygnacji z tego funduszu w aktach wewnętrznych prawa pracy u niego obowiązujących, takich jak regulamin wynagradzania. Skoro zatem pracodawca zrezygnował z tworzenia funduszu, powód nie miał roszczenia wobec pracodawcy o wypłatę świadczenia urlopowego.

A zatem apelacja we wskazanym wyżej zakresie była niezasadna, dlatego też sąd działając na podstawie art. 385 k.p.c. ją oddalił, jak w pkt 2 sentencji.

O kosztach orzeczono w pkt 3 sentencji, uwzględniając § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 1 (żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowanie) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (wartość przedmiotu zaskarżenia wynosiła 7.152,16 zł – stawka 1800 x 0,75 = 1350 x 0,75 = 1.012,50 zł + 120 zł (w zakresie żądania o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie) = 1132,50 zł..

Karolina Chudzinska