

Sygn. akt VIII *Pa* 161/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2017 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 6 kwietnia 2017r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** K. S.

**przeciwko** Ośrodkowi (...) Spółce  
z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odprawę, świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w T. G.

**z dnia** 16 września 2016 r. **sygn. akt** IV P 196/15

oddala apelację.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 161/16

## UZASADNIENIE

Powódka K. S. domagała się zasądzenia od pozwanego Ośrodka (...) spółka z o.o. w K. odprawy w wysokości 4.000 zł brutto wraz z odsetkami i świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wraz z odsetkami od dnia 28.03.2015r. Roszczenie o świadczenie z ZFŚS zostało ze skutkiem prawnym cofnięte w toku postępowania.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa podnosząc bezpodstawność żądania odprawy pieniężnej, jako że powódka została zwolniona z przyczyn dotyczących pracownika.

Sąd Rejonowy w T. G. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3993,32zł. wraz ustawowymi odsetkami od 29.03.2015r. tytułem odprawy pieniężnego a w pozostałym zakresie oddalił powództwo o to roszczenie. Postępowanie w sprawie dotyczącej świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych zostało umorzone. W punktach 4-6 Sąd Rejonowy orzekł o kosztach procesu.

Sąd I ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umów na czas określony od 1.10.2012r.. na stanowisku inspektora ds. księgowości. Z dniem 28.03.2015r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, nie podając przyczyny swojej decyzji.

Oprócz powódki w dziale księgowości pozwanego pracowały: główna księgowa S. S. (1) oraz jej siostra V. Z. jako specjalista ds. księgowości i finansów. Powódka była bardzo dobrze oceniana przez swoją przełożoną S. S. (1) oraz współpracownicę V. Z.. Pozytywnie jej pracę oceniała także poprzednia główna księgowa Ośrodka (...), która przyjmowała powódkę do pracy i po zakończeniu umowy na okres próbny wnioskuje o dalsze jej zatrudnienie wystawiając powódce pozytywną opinię o jej pracy. W aktach osobowych powódki brak jest jakichkolwiek kar porządkowych, nie ma też żadnych uwag i zastrzeżeń do jej pracy. W trakcie pracy zdarzały się powódce błędy na wystawianych przez nią fakturach dotyczące pisowni nazwisk albo wyliczenia odpłatności rodziców czy też opiekunów dziecka za jego pobyt w Ośrodku, ale to wynikało najczęściej ze złego przepływu informacji w Ośrodku i było korygowane wystawieniem faktury korygującej. Jak ustalił Sąd I instancji, S. S. (1) nadzorowała pracę powódki, wydawała jej polecenia co do sposobu i zasad wykonywania pracy. Powódka nie ma wykształcenia ekonomicznego tylko administracyjne i wcześniej nie pracowała w księgowości.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że pozwany wypowiedział umowę o pracę S. S. (1) ze skutkiem dniem 28.02.2015r., następnie zwolniła się V. Z. i w księgowości ze „starego” zespołu pozostała jedynie powódka. Z dniem 12.01.2015r. pozwany zatrudnił na stanowisku głównej księgowej B. K., która nie była zadowolona z pracy powódki i wnioskuje o zwolnienie powódki. Według dalszych ustaleń Sądu Rejonowego, powódce wręczono wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 11.03.2015r., wcześniej była kilka dni na urlopie wypoczynkowym i kilkanaście na zwolnieniu lekarskim tak, że faktycznie z nową księgową przepracowała około 3 tygodni. Z poprzednimi księgowymi powódka przepracowała odpowiednio około 6 do 8 miesięcy i prawie 2 lata ze S..

W ocenie Sądu Rejonowego, przyczyną rozwiązania umowy o pracę S. S. (1) był jej konflikt a G. O. pełniącą obowiązki dyrektora pozwanego oraz zastrzeżenia do pracy głównej księgowej. Nadto Sąd uznał, że w konflikt ten wciągani byli kolejni pracownicy, co skutkowało rozwiązywaniem umów o pracę, bądź to z inicjatywy tych osób bądź pozwanego. Tu Sąd odwołał się do akt równoległe prowadzonej sprawy IV P 9/15, w której S. S. (1) odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę, i wskazał, że z akt tej sprawy nie wynika, by powódka była zaangażowana bezpośrednio w ten konflikt.

Sąd I instancji ustalił również, że po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę do pracy w księgowości przyjęto nową pracownicę i obecnie stan zatrudnienia w tym dziale wynosi 2 osoby. Według B. K. w dziale księgowości nie ma zapotrzebowania na 3 pracowników.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania S. S. (1) i V. Z., które w sposób wyczerpujący opisały charakter pracy powódki i oceniły ją jako sumiennego, dobrego pracownika, który w sposób należyty wywiązywał się ze swoich obowiązków. Taka ocena pracy powódki pozostaje w korelacji z jej aktami osobowymi, w których znajduje się notatka poprzedniej przełożonej powódki pani U. G., która przyjmowała w 2012r. powódkę do pracy i która po zakończeniu umowy o pracę na okres próbny wnioskuje o dalsze zatrudnienie powódki oceniając pozytywnie jej pracę.

Z tych przyczyn Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka strony pozwanej B. K. obecnej głównej księgowej, która negatywnie wypowiedziała się o pracy powódki uważając, że powódka nie nadaje się do pracy w księgowości. Co do zarzutów stawianych powódce, a dotyczących pomyłek w wystawianych fakturach to nie budziło wątpliwości Sądu Rejonowego, że do takich zdarzeń czasami dochodziło, bowiem błędy rachunkowe przytrafiają się każdemu. Nie zawsze wynikały z winy powódki, czasem jak w przypadku faktur za pobyt dziecka w Ośrodku były wynikiem złego przepływu informacji. Sąd podkreślił, że nawet jeśli powódka wykonywała jakieś czynności niezgodnie z zasadami

sztuki księgowej, to nie można zapominać, że powódka nie była wykwalifikowaną księgową i wykonywała pracę wg wskazówek poprzedniej przełożonej S. S. (1).

Twierdzenia B. K., że powódka nie nadaje się do pracy w księgowości budzą wątpliwości Sądu Rejonowego, jako wypowiedziane przez aktualnego pracownika pozwanego, która współpracowała z powódką około 3 tygodni i to w sytuacji wręcz dramatycznej z uwagi na zwolnienie z pracy S. S. (1) i V. Z..

Zdaniem Sądu Rejonowego, całość materiału dowodowego w tym ustalenia dotychczas poczynione przez ten Sąd w procesie S. S. (1) wskazują, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była chęć pozbycia się przez dyrektorkę placówki ostatniej z zatrudnionych w dziale księgowości pracownicy, która co prawda nie uczestniczyła bezpośrednio w konflikcie pomiędzy dyrektorem a główną księgową ale kojarzona była jako współpracownica zwolnionej księgowej.

Sąd podkreślił również fakt, że po zwolnieniu powódki doszło do redukcji etatu w dziale księgowości.

Niespornym w sprawie było, że pozwany zatrudnia powyżej 20 pracowników.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o odprawę zasługiwało na uwzględnienie co do zasady. Jako podstawę rozstrzygnięcia wskazał przepisy art. 10.1 w zw. z art. 8.1 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z którymi pracownikowi zatrudnionemu w firmie zatrudniającej powyżej 20 pracowników przysługuje odprawa, jeżeli w przypadku indywidualnego zwolnienia jedyną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z takim pracownikiem są przyczyny niedotyczące tego pracownika.

Sąd Rejonowy argumentował, że z zebranego materiału dowodowego wynika, iż faktyczną przyczyną zwolnienia powódki były przyczyny leżące po stronie pracodawcy, a ściślej rzecz biorąc likwidacja jednego etatu w dziale księgowości jak również chęć pozbycia się z pracy powódki jako pracownika kojarzonego z poprzednią główną księgową skonfliktowaną z dyrektorką zakładu. Ponieważ powódka pracowała u pozwanego 2 lata i 6 miesięcy, to przysługuje jej odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę, czyli w wypadku powódki kwota 3.993,32 zł brutto. Roszczenie ponad tę kwotę zostało oddalone jako nieuzasadnione. Odsetki ustawowe zostały zasądzone od dnia następnego po dacie rozwiązania umowy.

### ***Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany skarżąc wyrok w całości i zarzucając :***

1. Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 233 § 1 kpc :

- poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w nieprawidłowym uznaniu dowodów zeznań świadków S. S. (1) i V. Z. - za wiarygodne w sytuacji, gdy wyprowadzenie takiego wniosku i dokonanie takiego uznania stoi ewidentnie w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego, logicznego rozumowania, czy zwyczajnie ze zdrowym rozsądkiem, gdyż osoby te są rodzeństwem, a dodatkowo jedna z nich prowadzi obecnie spór sądowy z pozwanym, a więc logicznym jest przyjęcie ich negatywnego nastawienia wobec pozwanego, natomiast z powódką zawsze stanowiły zgrany zespół, toteż również obecnie się wspierają względem wspólnego „przeciwnika” procesowego,

-w zw. z art. 229 kpc poprzez pominięcie, wobec braku uznania za udowodnione, twierdzeń pozwanego, o tym że zeznania S. S. (1) stanowią „żale i odwet pracownika zwolnionego, w istocie takiego, który nie radził sobie z obowiązkami”, w sytuacji gdy w toku całego procesu powódka nie zaprzeczyła temu twierdzeniu, a więc wynikające z niego fakty zostały przyznane i nie wymagały dowodu,

- w zw. z art. 235 § 1 kpc przez oparcie podstawy faktycznej wyroku, w ramach której Sąd Rejonowy stwierdził istnienie konfliktów z dyrektorką pozwanego z częścią jego personelu na dowodach przeprowadzonych z naruszeniem zasady bezpośredniości i formalnie niewprowadzonych do materiału dowodowego sprawy, tj. na podstawie- jak Sąd wskazał- „akt sprawy o sygn. akt IV P 9/ 15”, bez wskazania konkretnie, które dokumenty z tych akt posłużyły Sądowi do

poczynienia ww. ustalenia; nadto dokonanie ww. ustalenia, pomimo, że ww. sprawa nie została jeszcze zakończona w I instancji, a nie złożyli zeznań jeszcze wszyscy świadkowie ze strony pozwanego,

- poprzez nieuzasadnione odmówienie wiarygodności dowodowi z zeznań świadka B. K., pomimo tego, iż doświadczenie życiowe i logika nakazywały uznanie tego dowodu za wiarygodny, wszak zeznania te pokrywały się z częścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym z częścią pominiętych przez Sąd I instancji zeznań samej powódki, świadek ta współpracowała z powódka około 6 tygodni, więc w tym czasie mogła dokonać odpowiedniej oceny efektywności i przydatności pracy powódki jako podwładnej, nie знаła, ani powódki ani jej poprzedniej przełożonej, co powinno świadczyć o obiektywizmie świadka w dokonywanej ocenie pracy powódki, wyliczała konkretne przykłady braków i błędów powódki, a jej negatywna ocena i wnioski o zwolnienie powódki powodowało dla świadka niekomfortową sytuację – konieczności pracy w pojedynkę, na która nie narażałby się w braku uzasadnionych ku temu podstaw,

- poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj.

a) części zeznań powódki i zeznań świadka B. K., z których jednoznacznie wynika, że powódka pracowała kilka dni w sekretariacie pozwanego, jednak praca ta, jak sama wyjaśniła, jej nie odpowiadała, czyli na okoliczność proponowania powódce innego stanowiska pracy u pozwanego,

b) pominięcie części zeznań powódki, z których wynika niemożność wypowiedziania się przez powódkę na tematy merytoryczne, brak biegłości po stronie powódki w wykonywaniu powierzonych jej zadań, przeświadczenie powódki o konieczności każdorazowego weryfikowania wyników jej pracy przez główną księgową, przerzucanie odpowiedzialności za popełnianą przez nią błędy na główną księgową,

c) pominięcie treści „zakresu czynności” powódki, stanowiącego załącznik do umowy o pracę powódki, z którego wynika jej zobowiązanie m.in. do bieżącej znajomości wszystkich przepisów, których znajomość jest konieczna w wykonywaniu czynności zawodowych, a więc do księgowej wiedzy merytorycznej oraz zobowiązanie do wykonywania obowiązków rzetelnie, starannie i prawidłowo, a więc tak by jej praca nie musiała być zawsze sprawdzana przez przełożonego,

- w zw. z 231 kpc tj.

a) poprzez brak przyjęcia faktu o staraniach pozwanego w zapewnieniu powódce ciągłości zatrudnienia - za ustalony, mimo istnienia ku temu dostatecznej podstawy w zebranych materiałach dowodowych, szczególnie w pominiętym przez Sąd I instancji fakcie zaproponowania powódce pracy w sekretariacie pozwanego, która jej „nie odpowiadała”,

b) poprzez dokonywanie wnioskowań wewnętrznie sprzecznych, niespójnych, prowadzących do nieuzasadnionych wniosków o chęci pozbycia się powódki przez dyrektorkę pozwanego, podczas gdy inicjatywa w zakresie zwolnienia powódki leżała po stronie przełożonej powódki, a nie dyrektorki pozwanego i w sytuacji gdy dyrektorka proponowała powódce zmianę zatrudnienia w księgowości, na zatrudnienie w sekretariacie pozwanego,

c) poprzez błędne uznanie, że z ustalonych faktów wynikających z całości materiału dowodowego, w tym ustaleń dotychczas poczynionych przez Sąd w procesie S. S. (1) można wyprowadzić fakt o chęci pozbycia się przez dyrektorkę placówki „ostatniej z zatrudnionych w dziale księgowości pracownicy” co w konsekwencji prowadziło do niewłaściwego ustalenia, że zwolnienie powódki nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, podczas gdy rzeczywistą przyczyną zwolnienia powódki była jej nieprzydatność do pracy w księgowości oraz negatywna ocena o jej pracy dokonana przez bezpośredniego przełożonego, a więc przyczyna dotycząca bezpośrednio pracownika,

d) poprzez błędne uznanie, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, że doszło do likwidacji jednego stanowiska pracy w księgowości, zajmowanego dotychczas przez V. Z., podczas gdy u pozwanej ani w okresie składania powódce

wypowiedzenia ani do dnia dzisiejszego nie było i nie ma formalnej decyzji o likwidacji stanowiska zajmowanego przez V. Z.,

e) poprzez błędne uznanie, że z ustalonego faktu o likwidacji jednego etatu w dziale księgowości pozwanego, można wyprowadzić wniosek o zwolnieniu powódki z przyczyny leżących po stronie pracodawcy, podczas gdy rzeczywistą przyczyną zwolnienia powódki była jej nieprzydatność do pracy w księgowości, a formalnej likwidacji stanowiska w dziale księgowości nie było, a więc że przyczyna wypowiedzenia dotyczyła bezpośrednio pracownika,

2. naruszenie art.302 § 1 kpc poprzez jego błędne zastosowanie i art. 299 kpc poprzez pominięcie przesłuchania strony powodowej w sytuacji gdy w sprawie pozostały do wyjaśnienia istotne okoliczności sprawy dotyczące tego co było faktyczną przyczyną zwolnienia powódki, w szczególności dotyczące rzekomej „chęci pozbycia się z pracy powódki jako pracownika kojarzonego z poprzednią główną księgową skonfliktowana z dyrektorką zakładu” a w konsekwencji dotyczące przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką, a rozstrzygnięcie tej okoliczności, wobec braku inicjatywy dowodowej- art. 6kc, było możliwe tylko w drodze przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron, w tym zwłaszcza przesłuchania pozwanej,

3. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że nowa główna księgową zatrudniona u pozwanego - B. K. pracowała z powódką jedynie 3 tygodnie i że w tak krótkim okresie pracy powódki z nową księgową, „trudno uznać by nowa księgową mogła w sposób obiektywny ocenić prace powódki, której przecież nie znała”, podczas gdy czas rzeczywistej wspólnej pracy wynosił ok 6 tygodni, a do obiektywnej oceny współpracy z powódką nic powinna być wymagana głęboka znajomość,

4. naruszenie przepisów postępowania mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 328 2 kpc przez brak należytego wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstaw rozstrzygnięcia, a w konsekwencji sporządzenie przez Sąd Rejonowy uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób uniemożliwiający skuteczną kontrolę też w nim postawionych

Naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że stosunek pracy łączący pozwanego z powódką uległ rozwiązaniu z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. w trybie określonym w przepisie art. 10 ust. 1 ustawy, a tym samym, że powódce przysługuje odprawa pieniężna, podczas gdy z prawidłowo dokonanych ustaleń faktycznych w sprawie niniejszej - powinny wynikać wnioski zgoła odmienne, a to że pozwany uprawniony był do rozwiązania umowy o pracę zawartą na czas oznaczony, w której znajdowała się klauzula o możliwości wypowiedzenia umowy o pracę bez podania przyczyny tego wypowiedzenia.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty pozwany wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie o:

- uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w T. G., IV Wydziałowi Pracy, pozostawiając temu sądowi do rozstrzygnięcia kwestię zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

W obszernym uzasadnieniu apelacji pozwany w głównej mierze skupił się na kwestionowaniu przeprowadzonej przez Sąd I instancji oceny zgromadzonego materiału dowodowego.

**Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu Rejonowego jest słuszny i odpowiada prawu. Mimo zasadności niektórych zarzutów apelującego Sąd II instancji uznał, że nie mają one wpływu na treść skarżonego wyroku.

Na początku wskazać należy, że Sąd II instancji jest uprawniony i obowiązany do rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny dowodów zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji. Zgodnie bowiem z art. 382 k.p.c. Sąd II instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy, po uzupełnieniu materiału dowodowego ustalił, że powódka ukończyła studia administracji. Przed zatrudnieniem u pozwanego pracowała jako referent kadrowo-płacowy, a w liście motywacyjnym wskazała, że chętnie podejmie pracę jako pomoc w dziale kadr i księgowości. Pozwany początkowo zatrudnił powódkę na okres próbny 3 miesiące na stanowisku inspektora, poczynając od 1.10.2012r. W dniu 28.11.2012r. ówczesna główna księgowa U. G. zwróciła się do pozwanego z prośbą dalszego zatrudnienia, wskazując że powódka wykazała się sumiennością i szybko przyswoiła sobie część uzgodnień z zakresu księgowości.

Pozwany zawarł z powódką umowę o pracę na czas określony od 1.01.2013r. do 31.12.2015r. na stanowisku inspektora ds. księgowości.

Powódka świadczyła pracę w dziale księgowości. W dniu 1.06.2013r. pozwany zatrudnił do tego działu główną księgową S. S. (1) na pół etatu i starszego specjalistę ds. księgowych V. Z. również na pół etatu (będące siostrami). Od tej daty w dziale pracowały 3 osoby.

Powódce powierzono następujące obowiązki: prowadzenie ewidencji majątku, kontrolę dokumentów pod względem formalno-rachunkowym, prowadzenie rejestru zakupu i sprzedaży, rozliczania znaczków pocztowych, sporządzanie faktur sprzedaży, segregowanie, kompletowanie, opisywanie i należyte przechowywanie dokumentów księgowych, rozliczanie podatku VAT, sporządzenia miesięcznych deklaracji, prowadzenie i prawidłowe przechowywanie dokumentacji dotyczącej odpłatności za pobyt dzieci w Ośrodku, prowadzenie ewidencji odzieży ochronnej i roboczej.

V. Z. powierzono szereg obowiązków w zakresie spraw księgowych, osobowych i płacowych, w tym m.in. odpowiedzialność za prawidłowe prowadzenie dokumentacji dotyczącej odpłatności za pobyt dzieci w Ośrodku

S. S. (1) i V. Z. z dniem 1.09.2013r. zostały zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwany wypowiedział umowę o pracę S. S. (1) w dniu 7.01.2015., a od 15.01.2015r. została ona zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Z treści wypowiedzenia wynika, że pozwany zarzucił pracownicy niewłaściwe wykonywanie obowiązków oraz zachowania konfliktowe.

Umowa o pracę V. Z. rozwiązana została w dniu 28.02.2013r. na skutek wypowiedzenia przez pracownika.

M. H. pracująca jako sekretarka, asystent prezesa wypowiedziała umowę ze skutkiem na 31.03.2015r. W okresie wypowiedzenia przebywała przez 20 dni na zwolnieniu lekarskim i 1 dzień na urlopie.

Powódka w okresie od czerwca 2013 r. do grudnia 2014r. w każdym miesiącu otrzymywała premię, V. Z. do stycznia 2015r., S. S. (1) do września 2014r.

Współpraca powódki ze S. S. (1) i V. Z. układała się bardzo dobrze. Powódka pracowała w istocie jako referent, wg zasad ustalonych przez główną księgową.

Od 12.01.2015r. w dziale księgowości została zatrudniona główna księgowa B. K..

W dniach 22-23.01.2015r. powódka była na urlopie wypoczynkowym, od 16 do 27.02.2015r. powódka była na zwolnieniu lekarskim. W okresie do 11.03.2015r. B. K. współpracowała z powódką przez ok. 30 dni robocze, ale w tym

powódka przez kilka dni pracowała w sekretariacie. W marcu 2015r. w dziale księgowości pracowała tylko powódka i Z. K..

Z. K. nie była zadowolona z pracy powódki, miała do niej zastrzeżenia dotyczące braku znajomości zasad księgowości oraz błędów na fakturach za pobyt dzieci w Ośrodku. Główna księgowa nie pytała o zakres obowiązków powódki, nie zgłaszała jej osobiście swoich zastrzeżeń. Pozwany nie przedłożył żadnych pisemnych dowodów wykazujących błędy popełnione przez powódkę. Powódka nie popełniała błędów rachunkowych ani pisarskich na wystawianych fakturach. Zdarzały się natomiast błędy dotyczące wyliczenia odpłatności rodziców czy też opiekunów dziecka za jego pobyt w Ośrodku, ale to wynikało najczęściej ze złego przepływu informacji w Ośrodku /o zmianach okresu pobytu dziecka/ i było korygowane wystawieniem faktury korygującej.

W dniu 11.03.2015r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na 28.03.2015r. Powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w dniu 12.03.2015r., a na okres wypowiedzenia udzielono jej urlopu wypoczynkowego.

S. S. (1) i V. Z. nie wiedzą dlaczego pozwany zwolnił powódkę bo była dobrym pracownikiem. Powódka również nie zna przyczyny zwolnienia.

W dniu 1.06.2015r. pozwany zatrudnił do działu księgowości I. W. której powierzono obowiązki powódki oraz inne dodatkowe. Nowy pracownik ukończył kurs księgowości. Nie ma potrzeby zatrudniania 3-go pracownika w dziale księgowości.

/dowód: akta osobowe powódki, protokół kontroli PIP, zeznania świadków: S. S. (1), V. Z., B. K., zakresy obowiązków V. Z., I. W., wypowiedzenie umowy o pracę S. S. (1), przesłuchanie powódki/

Pozwany zrezygnował z przesłuchania w charakterze strony. W odpowiedzi na pozew i dalszych pismach procesowych nie wskazał, dlaczego powódka została zwolniona, a pierwszy wniosek dowodowy na okoliczność przyczyny jej zwolnienia został złożony dopiero przesłuchaniu świadków S. S. (1) i V. Z.. Pozwany nie przedłożył żadnych pisemnych dowodów wykazujących błędy popełnione przez powódkę.

Bezspornym jest, że pozwany w 2015r. zatrudnił ponad 20 pracowników.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne, Sąd Okręgowy uznał, że powódka uprawdopodobniła, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy była przyczyna niedotycząca pracownika, a zatem jej roszczenie zasługiwało na uwzględnienie, o czym trafnie orzekł Sąd Rejonowy.

Istotnym jest, że stosowanie obecnej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2015, 192 z późnym), w odróżnieniu od ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie - jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy. Oznacza to, że zastosowanie ustawy z 2003r. ma miejsce również wtedy, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn niedotyczących ani pracownika, ani pracodawcy.

Po myśli art. 30 § 4 kp, pracodawca wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas określony nie jest zobowiązany do wskazywania przyczyn swojej decyzji. W konsekwencji, pracownik przed sądem nie może domagać ich ustalenia.

Bez względu jednak na rodzaj umowy o pracę, pracownikowi przysługuje roszczenie o odprawę pieniężną w razie zaistnienia przesłanek określonych w przywołanej wyżej ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach ..... W takim przypadku, w razie sporu, na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania przed sądem, że zwolnienie pracownika nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracownika. To pracodawca twierdzi, że nieujawniona przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracownika i z tego twierdzenia wyprowadza skutki prawne. Wymaganie od pracownika, by udowodnił, że został zwolniony z przyczyn jego niedotyczących naruszałoby zasady rozkładu ciężaru

dowodu wynikające z art. 6 k.c., a nadto jest też niemożliwe do spełnienia, skoro pracownik nie zna tej przyczyny. Istotnym jest również, że w toku postępowania sądowego nie jest konieczne ustalenie rzeczywistej /w sensie materialnym/ przyczyny zwolnienia pracownika. Wystarczającym do nabycia prawa do odprawy jest nieudowodnienie przez pracodawcę, że zwolnienie nastąpiło ze wskazywanych przez niego przyczyn leżących po stronie pracownika.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany nie udowodnił, że powódka została zwolniona z przyczyn dotyczących pracownika. Sąd wziął pod uwagę, że pozwany nie podnosił zarzutów wadliwej pracy powódki w odpowiedzi na pozew oraz dalszych pismach procesowych. Okoliczności tych nie podnosił również pełnomocnik pozwanego w toku rozpraw sądowych. Wniosek dowodowy – w ocenie Sądu Okręgowego spóźniony – na okoliczność tych przyczyn został złożony na 4 terminie rozprawy. Podkreślenia wymaga, że pozwany dopiero w apelacji po raz pierwszy wskazał, że przyczyną zwolnienia powódki były zastrzeżenia do jej pracy. Zdaniem Sądu II instancji zeznania B. K. nie stanowią dowodu, że powódka została zwolniona z przyczyn jej dotyczących. Przede wszystkim pozwany nie przedstawił żadnych pisemnych dowodów wskazujących, że powódka popełniała jakiegokolwiek błędy rachunkowe, gramatyczne czy inne w wystawianych fakturach. Powódka zaprzeczyła zeznaniom świadka B. K. w tym zakresie, a zatem ciężar dowodowy nadal spoczywał na pozwanym. Osobą odpowiedzialną za prawidłowe prowadzenie dokumentacji dotyczącej odpłatności za pobyt dzieci w Ośrodku była V. Z., co wynika z jej zakresu czynności. Natomiast powódka odpowiadała tylko za jej prawidłowe przechowywanie, a zatem bezpodstawnie świadek obciążała powódkę w tym zakresie. Podobnie jeśli chodzi o zarzuty nieznanomości zasad księgowości przez powódkę. Świadek zdaje się nie znała zakresu czynności powódki, w których nie ma prac księgowych. Powódka nie jest księgową z wykształcenia, pozwany nie zlecał jej prac księgowych a zatem ewentualne braki wiedzy w tym zakresie nie obciążają powódki jako pracownika. Nadmierne, nieuzasadnione wymagania stawiane pracownikowi przez przełożonego jako powód zwolnienia stanowią zatem w istocie „przyczynę nie dotyczącą pracownika” w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach .....

Zdaniem Sądu Okręgowego powódka była dobrym pracownikiem należycie wykonującym swoje obowiązki, a potwierdzeniem są pozytywne opinie przełożonych, współpracownicy, stosunkowo 3-letni staż prac u pozwanego oraz fakt, że powódce przyznawano do grudnia 2014r. co miesiąc premie. W aktach osobowych powódki brak jest jakiegokolwiek wzmianki o niewłaściwym wykonywaniu przez nią pracy. Istotnym w sprawie jest również, że pozwany po zwolnieniu powódki dokonał faktycznej redukcji zatrudnienia w dziale księgowości o 1 etat, i jak zeznała B. K., nie ma zapotrzebowania na 3-go pracownika. Zatrudniona do działu I. W. jest po kursie księgowości, przejęła obowiązki powódki i częściowo V. Z.. Zasadnym jest zatem stwierdzenie, że pozwany dokonał zmian organizacyjnych w dziale księgowości, mocą których wcześniejsze zadania wykonywane przez 3 pracowników zostały rozdzielone pomiędzy B. K. i I. W. – dwóch pracowników posiadających wykształcenie w zakresie księgowości.

Co do zarzutów apelacji, to rację ma pozwany, że powódka współpracowała z B. K. przez około 30 dni roboczych a nie jak to przyjął Sąd Rejonowy – 3 tygodnie, jednak okoliczność ta w świetle powyższych rozważań nie ma wpływu na rozstrzygnięcie. Nie można pominąć, że w ramach tych 30 dni powódka przez kilka dni pracowała również w sekretariacie.

Wszelkie zarzuty apelacji odnoszące się do konfliktu pomiędzy S. S. (1) a dyrektorem pozwanego Ośrodka nie mają żadnego znaczenia dla rozpoznawanej sprawy, stąd brak potrzeby odnoszenia się do nich przez Sąd II instancji. Wszak przedmiotem niniejszej sprawy jest ocena roszczenia powódki do odprawy pieniężnej i żadna ze stron tego postępowania nie podnosiła okoliczności pozostawania ze sobą w konflikcie. Tym nie mniej słusznie apelujący wskazuje na wadliwość powoływania się w niniejszej sprawie na ustalenia poczynione w sprawie IV 9/15.

Jak to już wyżej wskazano, powódka nie ma wykształcenia ekonomicznego, w zakresie czynności nie miała prac księgowych, a zatem bezpodstawnie apelujący zarzuca jej nieznanomość zasad księgowania. W liście motywacyjnym powódka opisała swoje doświadczenie zawodowe oraz że prosi o przyjęcie na stanowisko pomocy w dziale kadr lub księgowości. Pozwany nie wymagał od niej podnoszenia kwalifikacji w zakresie księgowości, nie kierował jej na kursy w tym kierunku, a zatem nie może jej zarzucać braku merytorycznej wiedzy księgowej.

Za chybione i spóźnione należy uznać zarzuty apelacji dotyczące pracy powódki w sekretariacie. W toku całego postępowania przed Sądem I instancji pozwany nie podnosił tej okoliczności, nie wyjaśnił dlaczego powódka tam pracowała / być może zastępowała nieobecną M. H./ oraz czy i z jakich przyczyn proponowano jej zmianę stanowiska pracy. Nadto pozwany nie wyjaśnił również w samej apelacji, jak ustalenia te miałyby wpłynąć na treść skarżonego wyroku i nie jest rzeczą Sądu II instancji domyślanie się jego intencji.

Prawidłowo Sąd I instancji ustalił, że po zwolnieniu powódki w dziale księgowości doszło do redukcji 1 etatu. Niezgodnie ze stanem faktycznym są twierdzenia pozwanego, że S. S. (1) i V. Z. były zatrudnione na pół etatu. Z przedłożonego przez pozwanego protokołu PIP wynika, że pracowały w pełnym wymiarze czasu pracy, a i same potwierdziły to słuchane w charakterze świadków. Wydaje się więc, że pełnomocnik pozwanego dopuścił się po prostu omyłki w tym zakresie.

Sąd I instancji nie naruszył art. 299 kpc i 302 kpc nie przeprowadzając dowodu z przesłuchania pozwanego w charakterze strony. Pozwany jest dysponentem tego dowodu i na rozprawie w dniu 24.05.2016r. zrezygnował z niego. Z uwagi na to, że był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, przyjąć należy, że zna skutki procesowe rezygnacji z dowodów.

Jak stanowi art. 328 § 2 kpc uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Utrwalonym w orzecznictwie jest, że zarzut naruszenia tego przepisu może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. W rozpoznawanej sprawie taka sytuacja nie ma miejsca, bowiem uzasadnienie Sądu I instancji zawiera wszystkie wymagane prawem elementy, a zatem zarzuty apelującego są bezpodstawne.

Jak to już wskazano, Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że wystarczającym do uzyskania prawa do odprawy pieniężnej jest gdy pracodawca nie udowodni, że przyczyna zwolnienia leżała po stronie pracownika, bez potrzeby dociekania rzeczywistego powodu rozwiązania stosunku pracy. Pozwany nie udowodnił, że powódka niewłaściwie wykonywała swoją pracę. Okoliczność, że powódka nie spełniała oczekiwań B. K. nie obciąża w tym przypadku pracownika, bowiem były one niewspółmierne do wykształcenia powódki i wykraczały poza zakres powierzonych jej prac. Z kontekstu wydarzeń uzasadnionym jest twierdzenie, że pozwany potrzebował do pracy w dziale księgowości tylko dwóch pracowników, z których każdy posiadał umiejętności wykonywania prac z zakresu księgowości. Nie było już zapotrzebowania na pracę powódki, która tych wymagań pracodawcy nie spełniała. Potwierdziła to z resztą świadek B. K., zeznając że gdyby V. Z. nadal pracowała, to powódka zostałaby zwolniona.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, że powódka została zwolniona z przyczyn jej nie dotyczących, a zatem jej roszczenie o odprawę pieniężną określoną w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zasługuje na uwzględnienie. Apelacja pozwanego okazała się bezskuteczna i Sąd nie znalazł podstaw do modyfikacji zaskarżonego orzeczenia Sądu I instancji.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przywołanie przepisy prawa oraz art. 385 kpc Sąd II instancji oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia