

Sygn. akt VIII **Pa 135/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. Z. (Z.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 22 maja 2018 r. **sygn. akt** VI P 412/17

1) oddala apelację,

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. VIII Pa 135/18

UZASADNIENIE

Powód A. Z. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością domagał się przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Po sprecyzowaniu żądania powód domagał się zasądzenia od pozwanej w G. kwoty 9 600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Nadto powód wniósł o zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swego żądania powód podał, że pomimo zatrudnienia opartego na umowie o pracę na czas nieokreślony pracodawca – wbrew obowiązkowi wynikającemu z art. 30 § 4 k.p. – w wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazał mu przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie. W konsekwencji powód pozbawiony został możliwości merytorycznej obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Powód przypuszcza jedynie, że zwolnienie go z pracy ma związek z ujawnieniem przez niego podczas rozmowy z prezesem pozwanej spółki prawdy o nieprawidłowościach, które występują u pozwanej.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że wbrew twierdzeniom powoda został on poinformowany o przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę. Informację tę pozwana sformułowała zarówno podczas spotkania odbytego pomiędzy powodem, a prezesem zarządu pozwanej spółki, jak i w pisemnym uzasadnieniu wypowiedzenia. Przyczynami zwolnienia powoda z pracy były m.in. rażące niewykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych, brak umiejętności pracy w zespole, popadanie w konflikty z współpracownikami i niewykonywanie poleceń przełożonego. Ponadto w związku zatajeniem przez powoda istotnych faktów dotyczących swego stanu zdrowia pozwana utraciła względem niego zaufanie. Wobec zaistnienia tylu przyczyn pozwana nie widziała zatem możliwości dalszego zatrudnienia powoda.

Wyrokiem z dnia 22 maja 2018r. sygn.. VIP 412/17 – Sąd Rejonowy w G. :

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 9600 zł (dziewięć tysięcy sześćset złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 5 października 2017 roku;

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

3. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w G. kwotę 480 zł (czteryście osiemdziesiąt złotych) tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 13 lutego 2017 roku do dnia 28 lipca 2017 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku elektromontera.

Powód posiada wykształcenie techniczne o profilu elektromechanika urządzeń przemysłowych.

Przed podjęciem zatrudnienia u pozwanej powód przez okres 15 lat wykonywał prace na stanowisku elektromontera i elektryka.

Nigdy nie wykonywał zawodowo prac okołobudowlanych.

W wyniku wypadku, któremu powód uległ w 2009 roku, powód stracił jedno oko. W związku z tym zaliczony został do osób niepełnosprawnych.

W chwili przyjęcia go do pracy powód poinformował prezesa zarządu pozwanej spółki (...), że nie ma jednego oka i nie może wykonywać pracy na wysokościach.

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków powoda do jego zadań należało m.in.: a) praca przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych, b) konserwacja urządzenia i instalacji elektrycznych wewnątrz budynków i na

zewnątrz, c) montaż, kontrola i naprawianie urządzenia i instalacji elektrycznych, d) zakładanie linii napowietrznych, wykonywanie przyłącza do budynków, e) układanie kabli elektroenergetycznych, f) obsługa elektronarzędzia oraz maszyny i urządzeń elektrycznych, g) dokonywanie pomiarów elektrycznych.

Bezpośrednim przełożonym powoda był J. J. (1). Prace wykonywane były w zespołach kilkusobowych. W zakresie prac elektromonterskich przełożony nie zgłaszał wobec powoda żadnych uwag. Jedynie w początkowym okresie pracy powód dokonał nieprawidłowego przepięcia cienkich przewodów sterowania elektronicznego, co spowodowało czasowy brak prądu na rynku w J.. Błąd powoda wynikał z tego, że wcześniej rzadko pracował na tego typu przewodach. Oprócz tego zdarzenia powód należycie wykonywał swe obowiązki. Powód zawsze wykonywał także polecenia przełożonego, nie licząc jednej sytuacji, w której powód odmówił wejścia na rusztowanie ze względu na swój stan zdrowia.

Poza pracami elektromonterskimi powód kierowany był do prac przy wykańczaniu budynków. Przykładowo powód kierowany był do wykonywania takich prac jak: wstawianie okien, kładzenie płytek, stawianie ścianek. Powód nigdy wcześniej nie robił tego typu prac. W związku z tym roboty te wymagały poprawy, co wywoływało złość u J. J. (1) i pozostałych pracowników pozwanej. Często wobec powoda przełożony kierował wulgarne i obraźliwe słowa. Zachowanie to bardzo źle wpływało na stan psychiczny powoda, który czuł się poniżany przez swego przełożonego.

W maju 2017 roku powód złożył do działu kadr orzeczenie o niepełnosprawności na kolejny okres.

Na początku czerwca 2017 roku ze względu na niechęć powoda do dalszej pracy w takim napięciu psychicznym poprosił on A. K. o spotkanie, które w niedługim czasie odbyło się w siedzibie pozwanej. W czasie tego spotkania obecny był także J. J. (1). Powód przedstawił obraz jego stosunków z przełożonym i że jest przez niego poniżany. Po odbyciu tego spotkania relacje powoda z J. J. (1) uległy dalszemu pogorszeniu. Nie chciał on dalej wykonywać pracy z powodem i nie podawał mu ręki. Podobne zachowanie względem powoda prezentowali niektórzy pracownicy pozwanej. Powód skierowany zostało do innej brygady, na czele której stał K. K..

W dniu 11 lipca 2017 roku powód wykonywał prace budowlane w zespole dwuosobowym polegające na wybudowaniu ścianki. Tuż przed zakończeniem pracy powód poproszony został przez A. K. na rozmowę, która odbyła się w altance służącej pracownikom podczas przerw w pracy. Przy części rozmowy byli obecni J. J. (1) i K. K.. Powód poinformowany został, że następuje z nim koniec współpracy. Następnie A. K. wręczył powodowi pisemne oświadczenie woli (jedną kartkę), w którym pozwana rozwiązywała z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 28 lutego 2017 roku. Powód po zapoznaniu się z treścią tego pisma odmówił jego przyjęcia, bowiem nie było w nim wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Powód następnie wdał się w około godzinną rozmowę z A. K., podczas której powód przedstawił swoje domysły odnośnie przyczyn wypowiedzenia. W jego ocenie przyczyną tą był fakt ujawnienia przez niego tego, że był poniżany i wyzywany w pracy przez przełożonych. W odpowiedzi na to A. K. wskazał powodowi, że po wykonanych przez niego robotach polegających na wstawianiu okien, robieniu wylewek, kładzeniu płytek, stawianiu ścianek gipsowych konieczne było dokonywanie poprawek. Poza tym dodał, że nikt nie chce z nim pracować. Używał przy tym dużo wulgaryzmów, co bardzo nie odpowiadało powodowi.

Następnego dnia powód udał się na teren budowy w celu dowiedzenia się czemu faktycznie zwolniony został z pracy. Nie chciał jednak po raz kolejny odbywać rozmowy z A. K. i podszedł do J. J. (1), który zaczął krzyczeć na powoda i ubliżać mu. Powód próbował jeszcze dowiedzieć się od innych współpracowników czy rzeczywiście nie chcą z nim już pracować, ale żaden z nich nie chciał wdawać się w dyskusję z powodem.

Po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę pozwana załączyła do akt osobowych powoda niepodpisane przez A. K. pismo zatytułowane „uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę”. W piśmie tym pozwana wskazała następujące przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę:

- 1) brak zaangażowania w pracę, nieumiejętność pracy w zespole, popadanie w konflikty ze współpracownikami, opór przed stosowaniem się do poleceń przełożonych, w tym majstra – takie zachowanie na budowie naraża również pozostałych współpracowników,
- 2) działanie na szkodę pracodawcy, unikanie pracy, nieefektywność, narażenie pracodawcy na straty finansowe w związku z wykonywanymi przez niego obowiązkami (np. myjnia (...), opóźnienia w pracy i w konsekwencji obniżenie zapłaty za usługi w związku z opóźnieniami spowodowanymi przez powoda),
- 3) utrata zaufania, zatajenie istotnych faktów dotyczących stanu zdrowia przed pracodawcą, lekarzem przeprowadzającym badania wstępne, BHP – owcem, zatajenie informacji o niepełnosprawności, niewyciągnięcie wniosków z rozmowy dyscyplinującej.

Powodowi nigdy nie przedstawiono w/w pisma.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd Rejonowy uznał, że co do zasady powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Wskazał na przepis art. 30 § 1 pkt 2 k.p. zgodnie z którym umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Zgodnie natomiast z § 4 tego przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Nadto wskazał, iż art. 30 § 4 k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób. W tym zakresie powinny być przestrzegane pewne reguły, na które wskazywano wielokrotnie w orzecznictwie sądowym. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być konkretna i rzeczywista (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164, a także, wyrok SN z dnia 15 lutego 2000 roku, I PKN 514/99, OSNAP 2001/13/440). Określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, 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. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Ocena tego, czy podana pracownikowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest wystarczająco konkretna powinna być dokonywana w odniesieniu do chwili dokonania czynności prawnej. Jak się przyjmuje, już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. W rezultacie pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy. Możliwe jest natomiast podanie pracownikowi przyczyny w odrębnym piśmie, które jednak musi być doręczone mu wcześniej lub równocześnie

z pismem zawierającym wypowiedzenie. Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577).

Sąd I instancji zwrócił uwagę, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wyznacza zakres kognicji Sądu w sprawach z zakresu uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. A celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach.

Wskazał, że powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (tak SN w postanowieniu z dnia 24 września 2015 roku, I PK 343/14, LEX nr 1998544). Zwalniany pracownik, któremu pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru do zwolnienia z pracy nie może być pozbawiony możliwości oceny trafności dokonanego wyboru, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto podana zwalnianemu pracownikowi przyczyna wypowiedzenia nie podlega w postępowaniu sądowym na takiej "konkretyzacji", która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kontestowanego wypowiedzenia (tak SN w wyroku z dnia 4 listopada 2014 roku, II PK 16/14, LEX nr 1554330).

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy Sąd I instancji doszedł do przekonania, że pozwana dopiero na etapie postępowania sądowego podjęła próbę wskazania powodowi przyczyny wypowiedzenia. Taka przyczyna nie została powodowi wskazana na piśmie w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana przy tym nie wykazała w żaden sposób, żeby kiedykolwiek wręczyła powodowi pismo uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Na dostępnym w aktach osobowych powoda w/w piśmie brak jest nie tylko podpisu powoda, ale i prezesa zarządu pozwanej spółki (...). Także świadek J. J. (1) zeznał, że powodowi została wręczona jedna kartka. Także z samej pobieżnej analizy pisma wynika, że pismo to różni się od pisemnego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (choćby inna czcionka druku, inny sposób sformułowania adresata pisma) i stanowi ono oddzielne pismo. Powyższe okoliczności powodują, że w ocenie Sądu Rejonowego - pismo uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę sporządzone zostało dopiero – jeżeli nie na etapie niniejszego postępowania, to po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę.

Z uwagi już na samo naruszenie przez pozwaną normy art. 30 § 4 k.p. powództwo zatem zasługiwało na uwzględnienie.

Niezależnie od powyższego, zdaniem Sądu Rejonowego - postępowanie dowodowe wykazało, że wbrew twierdzeniom pozwanego (sformułowanych na etapie niniejszego postępowania) powód należycie wykonywał swe obowiązki pracownicze. Przy czym ich rodzaj wynikał z charakteru zajmowanego przez powoda stanowiska pracy i związanego z nim pisemnym zakresem obowiązków. Jak ustalono, powód co do zasady prawidłowo wykonywał obowiązki elektromontera. Zarzuty względem pracy powoda dotyczyły przede wszystkim braku u niego umiejętności prawidłowego wykonywania czynności okołobudowlanych czy wykończeniowych. Powód jednak nie zajmował stanowiska pracownika budowlanego i nigdy wcześniej nie wykonywał tego typu prac. Stąd jego błędy przy tego typu pracach były nieuniknione. Powód nie uzyskał zgody lekarza medycyny pracy na tego typu prace. Tymczasem powód dopuszczony został przez lekarza medycyny pracy do pracy wyłącznie na stanowisku elektromontera i brak jest

możliwości arbitralnego uznania przez pracodawcę, że powód utracił zdolność do wykonywania tego typu pracy bez uprzedniego skierowania powoda na badania lekarskie. Pozwana nie może zatem kierować wobec powoda zarzutów odnośnie nienależytego wykonywania obowiązków.

Pozwana nie wykazała także w żaden sposób, żeby powód zataił istotne fakty dotyczące jego stanu zdrowia, zarówno przed nią, jak i lekarzem przeprowadzającym badania wstępne czy osobą prowadzącą szkolenie z zakresu BHP. Nie sposób uznać, żeby lekarz medycyny pracy nie dostrzegł tak istotnego ubytku w stanie zdrowia powoda jakim jest brak widoczności w jednym oku.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe i rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą wobec powoda z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego - cytowany przepis nie wskazuje kryteriów, za pomocą których należy ustalać wysokość odszkodowania w przypadku okresu wypowiedzenia krótszego niż 3 miesiące. Ustawodawca przewidział limity wysokości odszkodowania, gdzie przy limicie dolnym odszkodowanie nie może być niższe niż wysokość wynagrodzenia za dwa tygodnie, zaś przy limicie górnym odszkodowanie nie może być wyższe niż wysokość wynagrodzenia za 3 miesiące. W każdym jednak razie odszkodowanie nie może być niższe od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że wysokość odszkodowania przyznanego powodowi winno odpowiadać jego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę, mając na uwadze zupełny brak zawinięcia powoda w rozwiązaniu z nim umowy o pracę i niespodziewane dla powoda nagłe pozostawienie bez środków utrzymania.

W świetle art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – w oceni Sądu Rejonowego na oddalenie zasługiwało jedynie częściowo żądanie powoda o odsetki, ponieważ było ono uzasadnione dopiero od dnia następnego po doręczeniu pozwanej odpisu pozwu (k. 26).

Oddalono także powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, a to wobec zmodyfikowanego żądania powoda, który ostatecznie domagał się odszkodowania.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono z mocy art. 98 § 3 k.p.c.

w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia

22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych

(Dz.U. z 2015 roku, 1804 ze zm. – w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu).

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario

z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018 roku, poz. 300), nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 480 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony (9 600 zł x 5%). Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 punkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07, OSNP z 2007 roku, Nr 19-20, poz. 269).

Apelację wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w części tj. co do punktu 1,3 i 4 i zarzuciła:

- błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez przyjęcie, iż powód poinformował pozwanego w chwili podjęcia pracy, iż nie może wykonywać pracy na wysokości,

- błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez przyjęcie, że w zakresie prac elektromonterskich przełożony nie zgłaszał zastrzeżeń do pracy powoda ,

- błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez przyjęcie, że powód złożył do kadr w maju 2017r. orzeczenie o niepełnosprawności,

- błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez przyjęcie, iż w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, wręczono mu jedna kartkę bez wypowiedzenia, , gdy z wyjaśnień pozwanego wynikało, iż wyjął dwie kartki które wręczył powodowi, ponadto świadek K. zeznał, iż powód czytał te kartki i je wertował,

- błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez przyjęcie, iż pozwana nie wykazała, iż wręczyła powodowi uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę,

- naruszenie art. 233 par. 1 kpc poprzez dokonanie przez Sąd sprzecznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym ustaleń faktycznych oraz dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny, a nie swobodny, poprzez : nie uznanie iż pozwany wyjaśnił powodowi ustnie przyczyny wypowiedzenia, a powód zataił przed pozwanym iż posiada orzeczenie o niepełnosprawności; poprzez odmówienie wiary zeznaniom strony pozwanej: uznanie iż brak było zawinienia powoda w rozwiązaniu z nim umowy o pracę, co skutkowało zasądzeniem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

- naruszenie prawa materialnego a to art. 47¹ kp w zw. z art. 45 kpc poprzez zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 m-ce.

Powołując się na powyższe pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

Ewentualnie :

- o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za II instancje według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Gliwicach – VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia a ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad określonych w art. 233 par. 1 kpc, dlatego też Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji. Wnioski jakie wywiódł Sąd I instancji są logiczne i tym samym właściwe.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w przepisie art. 233 par. kpc - sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału” , a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności (wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, OSNPG 1967, nr 5–6, poz. 21; uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 632/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382;) Ponadto, jak twierdzi się w literaturze, moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek

przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę (wyrok SA w P. z dnia 21 marca 2013 r., III AUa 1431/12, LEX nr 1322011; wyrok SA w Ł. z dnia 5 czerwca 2013 r., I ACa 50/13, LEX nr 1345548; wyrok SA w Ł. z dnia 23 lipca 2013 r., I ACa 90/13, LEX nr 1356578).

Przyjmuje się także, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Poprawność rozumowania sądu (sędziego) powinna być możliwa do skontrolowania. Wiąże się z tym obowiązek sądu w zakresie prawidłowego uzasadniania orzeczeń.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy wskazuje, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie wystarcza przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Konieczne jest zatem dla skuteczności takiego zarzutu wykazanie wyżej wspomnianych uchybień przy użyciu argumentów jurydycznych. W konsekwencji samo zaprezentowanie odmiennego stanu faktycznego, wynikającego z własnego przekonania apelującego o wspomnianej wyżej wadze dowodów jest niewystarczające.

W ocenie zarzutów apelacji wskazać należy, iż nie są one uzasadnione, albowiem skarżąca wskazując na naruszenie przez Sąd I instancji przepisu art. 233 par. 1 kpc przedstawiła swoje wnioski stanowiące jedynie polemikę z prawidłowo ustalonym przez Sąd I instancji stanem faktycznym, nie wskazując w którym momencie wywodów Sąd Rejonowy popełnił błąd logiczny.

Sąd Okręgowy podziela wniosku Sądu I instancji, iż wynik postępowania dowodowe wskazuje, iż pozwana nie wykazała, iż wraz z oświadczeniem o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę wręczyła mu także uzasadnienie wypowiedzenia, ani że wyjaśniła powodowi ustnie te przyczyny. Wskazać należy, iż świadkowie tej rozmowy tj. J. J. (1) i K. K. nie byli obecni przy całej rozmowie, wiedzieli że dotyczy wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i byli obecni jedynie w momencie wręczania powodowi wypowiedzenia, żaden ze świadków nie posiadał wiedzy o treści wypowiedzenia, świadek J. jaszczur widział wręczaną powodowi - jedną kartkę (k.93 akt sprawy).

Słusznie zatem Sąd I instancji uznał za wiarygodne twierdzenia w tym zakresie powoda, a mianowicie iż wypowiedzenie zawierało jedynie oświadczenie bez uzasadnienia jego przyczyn, albowiem były one logiczne i spójne.

Z tych też względów Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, iż zarzut naruszenia przepisu art. 233 par. 1 kpc był chybiony.

Sąd I instancji nie naruszył także prawa materialnego, w ocenie Sądu Okręgowego. Rozważania prawne zaprezentowane przez Sąd I instancji mają oparcie w prawidłowo zastosowanych przepisach, a także uzasadnienie w stanowisku doktryny i orzecznictwie.

Wskazać należy za Sądem I instancji, iż powód został zatrudniony na stanowisku elektromontera i zasadniczo pozwana nie miała zastrzeżeń do jego pracy na tym stanowisku, poza jednym wypadkiem, ale nie było to uchybienie na tyle poważne bo jednak nie spotkało się z żadnymi konsekwencjami dyscyplinarnymi dla powoda. Ta okoliczność podnoszona była później, kiedy powód przeniesiony na inne stanowisko – nie sprostował obowiązkom. Wskazać należy dobitnie, iż powód nie posiadał doświadczenia na stanowisku pracy związanym z pracami budowlanymi, a dopuszczony został przez lekarza medycyny pracy do pracy wyłącznie na stanowisku elektromontera. Rację miał zatem Sąd I instancji, iż brak było możliwości arbitralnego uznania przez pracodawcę, że powód utracił zdolność do wykonywania pracy elektromontera bez uprzedniego skierowania powoda na badania lekarskie. Pozwana nie może

zatem kierować wobec powoda zarzutów odnośnie nienależytego wykonywania obowiązków na stanowisku pracy, co do którego nie posiadał żadnych kwalifikacji zawodowych.

Ponadto, pozwana nie wykazała także w żaden sposób, żeby powód zataił istotne fakty dotyczące jego stanu zdrowia, zarówno przed nią, jak i lekarzem przeprowadzającym badania wstępne czy osobą prowadzącą szkolenie z zakresu BHP.

Zasądzenie zatem na rzecz powoda odszkodowania w związku z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, było uzasadnione, w świetle przepisów zastosowanych przez Sąd I instancji. Natomiast wysokość tego odszkodowania, nie może być uzależniona od sytuacji ekonomicznej pozwanej, jak to wskazano w apelacji. Argumentacja Sądu I instancji w tym zakresie jest trafna i Sąd Okręgowy ją podziela w całości.

Reasumując z tych też względów apelacja pozwanej nie jest uzasadniona i na mocy art. 385 kpc podlegała oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego poniesionych przez powoda orzeczono mając na uwadze wynik procesu, tj. na podstawie art. 98 kpc i art. 99 kpc w zw. z przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018r. poz.265).

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia