

Sygn. akt VIII *Pa* 221/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2020 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Grażyna Łazowska</b> <b>Jolanta Łanowy-Klimek</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 19 listopada 2020r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** P. P.

**przeciwko** Zakładowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, Spółce komandytowej w R.

o odprawę

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 14 sierpnia 2019 r. **sygn. akt** IV P 54/19

1. oddala apelację;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek

sygn. akt VIII Pa 221/19

## UZASADNIENIE

Powód P. P. domagał się od pozwanej Zakładu (...) sp. z o. o. Sp. k. w R. zasądzenia odprawy pieniężnej w kwocie 13 323,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 sierpnia 2018 r. oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podał, że zatrudniony był u pozwanej od 12 kwietnia 2013 r. oraz, że 11 kwietnia 2018 r. wypowiedziano mu umowę o pracę, jako przyczynę podając utratę zaufania oraz zmniejszenie stanu zatrudnienia z uwagi na niewielką ilość zamówień/robót w bieżącym roku. Następnie podniósł, że pracodawca nie wskazał dlaczego utracił do niego zaufanie, okoliczności te nie zostały mu również wskazane ustnie podczas wręczania wypowiedzenia. Pozwana próbowała je skonkretyzować w postępowaniu przed sądem w sprawie sygn. akt

IV P 420/18. Według powoda ponieważ druga ze wskazanych przyczyn stanowi przyczynę niedotyczącą pracownika, a pierwsza była nieprawdziwa nabył uprawnienia do odprawy pieniężnej na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. W dalszej części podał, że postępowanie w sprawie IV P 420/18 zakończone zostało zawarciem ugody sądowej, zgodnie z którą pozwana zobowiązała się zapłacić mu odszkodowanie, co jego zdaniem świadczy, o tym że pozwana uznała, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były nieuzasadnione.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych bądź na podstawie spisu kosztów. W uzasadnieniu podniosła, że wbrew twierdzeniom powoda zawarcie ugody w sprawie IV P 420/18 nie może być traktowane jako uznanie przez nią, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były nieuzasadnione. Wskazała, że rzeczywistą i jedyną przyczyną wypowiedzenia umowy była utrata zaufania do powoda. Wyjaśniła, że faktycznie nie doszło do likwidacji jego stanowiska pracy, ani też zmniejszenia stanu zatrudnienia, wprost przeciwnie po złożeniu wypowiedzenia powodowi zatrudniano nowe osoby na jego miejsce i to z uwagi na wadliwość tej przyczyny zdecydowano się na zawarcie ugody. Według pozwanej wbrew temu co twierdzi powód do wypowiedzenia umowy doszło z przyczyn leżących wyłącznie po jego stronie. Podała, że zatrudniła powoda bezpośrednio po studiach, bez żadnego doświadczenia oraz, że do 2016 r. pracował on jako cieśla szybowy, następnie pracował w biurze w charakterze projektanta. Jako projektant pracował do końca 2017 r. W tym czasie uzyskał również uprawnienia do pracy w dozorze górniczym. Po uzyskaniu tych uprawnień powód nie chciał dłużej pracować w biurze ale jako pracownik dozoru. Według pozwanej po rozmowach z nadsztygarą, kierownikami działu energomechanicznego oraz dyrektorem stwierdzono, że powód nie jest odpowiednią osobą na takie stanowisko z uwagi na niestabilność psychiczną i brak posłuchu u podwładnych. Wskazała, że na początku 2018 r. przeprowadziła z powodem rozmowę, w której poinformowała go, że może pracować jako projektant jednakże z uwagi na małe doświadczenie oraz opinię współpracowników nie ma możliwości aby pracował w nadzorze. Powód nie był zadowolony z przebiegu rozmowy i dał zrozumienia że będzie szukał pracy u konkurencji. Według pozwanej to wtedy utraciła do niego zaufanie, zwłaszcza, że zaangażowała w jego kształcenie znaczne środki finansowe i czas innego bardziej doświadczonego pracownika. Według pozwanej po tej rozmowie powód wiedział, że utraciła do niego zaufanie. Podała, że około miesiąc po rozmowie zaczęła otrzymywać od innych pracodawców zapytania o kwalifikacje i doświadczenie powoda. Końcowo podniosła, że utrata zaufania do powoda była uzasadniona, gdyż poczyniła znaczne inwestycje związane z jego zatrudnieniem, a później zmienił zdanie i oczekiwał powierzenia mu innego stanowiska de facto awansu na lepiej płatne stanowisko kierownicze. Powyższe jej zdaniem wskazuje, że do wypowiedzenia doszło z przyczyn leżących po stronie powoda.

Wyrokiem z 14 sierpnia 2019 r. Sąd Rejonowy w Zabrzu (sygn. akt IV P 54/19) oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

***Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:***

P. P. zatrudniony był w Zakładzie (...) sp. z o. o. Sp. k. w R. w okresie od 1 sierpnia 2013 r. do 31 lipca 2017 r. początkowo na podstawie umowy na okres próbny następnie na podstawie umowy na czas określony, a od 1 sierpnia 2014 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze etatu. Formalnie powód pracował na stanowiskach: pomocnika cieśli szybowego pod ziemią i cieśli szybowego pod ziemią.

Nieformalnie od 2016 r. powód został przeniesiony do biura w celu przyuczenia przez Ł. C. do pracy projektanta. Pracę w biurze powód wykonywał aż do ustania stosunku pracy.

W weekendy powód dorywczo pracował jako pracownik dozoru.

Sąd I instancji ustalił, że powód sygnalizował przełożonym, że chciałby na stałe pracować jako pracownik dozoru.

Dnia 24 listopada 2017 r. powód odebrał podpisany przez dyrektora produkcji Z. Z. czynności, uprawnień i odpowiedzialności osoby dozoru ruchu górniczych wyciągów szybowych na stanowisku Osoby Dozoru (...) W. Szybowych (...).

Z kolei 2 marca 2018 r. powód otrzymał zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pracownika na stanowisku sztygara oddziałowego ds. wyciągów i zbrojenia szybowego – osoby dozoru ruchu specjalności górnicze wyciągi szybowe podpisany przez kierownika działu energomechanicznego pozwanej spółki – (...) oraz dyrektora technicznego pozwanej spółki - (...).

Po rozmowie z przełożonymi, w której odmówiono mu zarówno etatu projektanta jak i pracownika dozoru powód rozpoczął poszukiwanie nowej pracy.

Dnia 11 kwietnia 2018 r. powód otrzymał oświadczenie pozwanej zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu utraty zaufania oraz z powodu zmniejszenia zatrudnienia z uwagi na niewielką ilość zamówień/robót w bieżącym roku.

W momencie gdy powód otrzymał wypowiedzenie sytuacja pozwanej spółki była stabilna, spółce nie brakowało zleceń.

Dnia 2 maja 2018 r. powód odwołał się od otrzymanego wypowiedzenia i wniósł o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie. 5 października 2018 r. strony zawarły w niniejszej sprawie ugodę, na mocy, której pozwana zobowiązała się zapłacić na rzecz powoda kwotę 12 500 zł tytułem odszkodowania.

Po zwolnieniu powoda na jego miejsce przyjęto W. B., który przejął jego obowiązki i otrzymał polecenie dokończenia projektu, nad którym pracował powód.

Węgłokoks i (...) nie zwracały się do pozwanej spółki o informacje o powodzie.

Powód formalnie nie był pracownikiem dozoru, nie posiadał wymaganego stażu.

W okresie od 1 marca do 31 maja 2018r. powód wykonywał pracę na stanowisku nierobotniczym.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o: akta osobowe powoda, wypowiedzenie w aktach osobowych powoda, Z. czynności, uprawnień i odpowiedzialności osoby dozoru ruchu górniczych wyciągów szybowych na stanowisku Osoby Dozoru (...) W. Szybowych (...) (k. 56 – 57), zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pracownika na stanowisku sztygara oddziałowego ds. wyciągów i zbrojenia szybowego – osoby dozoru ruchu specjalności górnicze wyciągi szybowe (k. 58 – 59), akta sprawy IV P 420/18, pismo Węgłokoksu (k. 68), pismo (...) (k. 69), wykaz osób dozoru i staż pracy (k. 70), rejestrację zjazdów i wyjazdów pod ziemię (k. 71v), zeznania świadka W. B. (k. 60v.), zeznania świadka Ł. C. (k. 61), zeznania świadka Z. P. (k. 61v.), częściowo zeznania świadka B. J. (k. 63v.), zeznania świadka R. M. (k. 64), zeznania świadka M. S. (k. 65), częściowo zeznania świadka A. Z. (k. 72-75), przesłuchanie powoda (k. 72).

Dokonując ustaleń Sąd I instancji zasadniczo oparł się na wskazanych wyżej dokumentach oraz zeznaniach świadków i przesłuchaniu powoda. Odnośnie stanowiska formalnie zajmowanego przez powoda i faktycznie wykonywanej przez niego pracy Sąd Rejonowy oparł się przede wszystkim na przesłuchaniu powoda, uznając że chociaż formalnie zajmował stanowisko cieśli szybowego pod ziemią, to faktycznie wykonywał pracę projektanta, natomiast w weekendy nieformalnie, dorywczo pracował jako pracownik dozoru, za czym przemawiały wystawione na niego zakresy czynności i częściowo zeznania świadka B. J. i zeznania świadka A. Z..

**Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.**

W uzasadnieniu prawnym Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 8 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wskazując że podstawą wypłacenia pracownikowi odprawy pieniężnej – zgodnie z ww. przepisami – jest konieczność

rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Sąd I instancji wyjaśnił, że zasadniczym przedmiotem sporu między stronami i kwestią wymagającą ustalenia jest ocena przyczyny rozwiązania stosunku pracy w kontekście jej kwalifikacji jako przyczyny wyłącznej, po myśli art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę podała utratę zaufania oraz zmniejszenie zatrudnienia z uwagi na niewielką ilość zamówień/robót w bieżącym roku. W przedmiotowej sprawie zaś – w ocenie Sądu Rejonowego – ciężar dowodowy spoczywał na osobie powoda, który w toku postępowania winien wykazać, że do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pozwanego pracodawcy. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok z 26 stycznia 2017 r. II PK 334/15 oraz wyrok z 12 września 2008 r. I PK 22/08) Sąd I instancji zwrócił uwagę, że korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 45 § 1 k.p.), nie przesądza o zasadności dochodzonego równocześnie roszczenia o odprawę pieniężną, bo przesłanką zasądzenia tego świadczenia wcale nie jest niezgodność wypowiedzenia z przepisami (jego bezzasadność), ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień (grupowych lub indywidualnych) spowodowanych przyczynami nietyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia tych okoliczności obciąża pracownika (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Tym niemniej konieczność rozwiązania stosunku pracy, o której mowa w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., musi być powiązana z celem i funkcjonowaniem stosunku pracy łączącego strony oraz nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących osoby pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, bo wówczas przyczyna wypowiedzenia nie ma charakteru wyłącznego.

Tymczasem, w ocenie Sądu I instancji, powód nie przedstawił przekonujących dowodów, że do rozwiązania umowy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Dowodem takim, zdaniem Sądu Rejonowego, nie mogła być argumentacja zawarta w pozwie, że stwierdzenie wadliwości czy bezzasadności wypowiedzenia powoduje automatycznie uznanie, że doszło do niego wyłącznie z winy pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał, że powód faktycznie zajmował stanowisko projektanta oraz że nie doszło do likwidacji tego stanowiska pracy, gdyż na jego miejsce przyjęty został W. B., który przejął jego obowiązki i dokończył rozpoczęty przez powoda projekt. Dodał też Sąd, że pozwana sama przyznała, że to z uwagi na nieprawdziwość tej przyczyny zawarła z powodem ugodę i wypłaciła mu stosowne odszkodowanie. Z zeznań świadków wynikało natomiast, że sytuacja spółki w momencie gdy zwalniano powoda była stabilna i nie brakowało zamówień. Na podstawie zeznań świadków i zgromadzonej dokumentacji Sąd Rejonowy przyjął, że powód w dacie otrzymania wypowiedzenia faktycznie zajmował stanowisko projektanta, jedynie w weekendy dorywczo pracował jako pracownik dozoru.

W ocenie Sądu I instancji do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn leżących po stronie powoda, albowiem pozwany pracodawca miał zastrzeżenia do jakości pracy powoda na stanowisku projektanta. Ponadto do pracodawcy zaczęły docierać informacje o niezadowoleniu powoda z zajmowanego stanowiska, otrzymywanego wynagrodzenia oraz o poszukiwaniu przez niego nowego zatrudnienia. Powyższe uzasadniało, zdaniem Sądu Rejonowego utratę zaufania do powoda, zwłaszcza że pozwana spółka zainwestowała w powoda jako pracownika zarówno środki pieniężne jak i czas poświęcony na przyuczenie.

W konsekwencji Sąd I instancji uznał, że powód przyczynił się do rozwiązania stosunku pracy, a tym samym brak jest podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odprawy pieniężnej.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., §9 ust. 2 w zw. z §2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

***Z powyższym wyrokiem nie zgodził się powód, zaskarżając go w całości. Wniósł apelację, w której zarzucił wyrokowi Sądu I instancji naruszenie:***

1. przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

- a) art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powód w czasie rozwiązania umowy o pracę faktycznie świadczył pracę jako projektant;
- b) art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że pozwany miał wiedzę przed złożeniem wypowiedzenia umowy o pracę, że powód aplikował do innych firm;
- c) art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że nie zostało wykazane jakoby nastąpiła likwidacja pracy powoda;
- d) art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że pozwana miała zastrzeżenia do pracy powoda, kiedy to takie stwierdzenie przez pozwaną nie zostało podniesione w odpowiedzi na pozew ani w późniejszym czasie;
- e) art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że pozwana miała informację o niezadowoleniu z zajmowanego stanowiska przez powoda, mimo że powód poświęcał swój czas i pieniądze na doksztalcanie się na stanowisku projektanta;
- f) art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że prośba o podwyżkę może powodować utratę zaufania, w sytuacji kiedy pracuje powód na stanowisku projektanta a otrzymuje wynagrodzenie cieśli szybowego;
- g) art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że do pozwanej zaczęły docierać informacje o poszukiwaniu przez powoda nowego zatrudnienia, pomimo ustalenia przez Sąd I instancji, że Węgłokoks i (...) nie zwracały się do pozwanej o informacje;
- h) art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powód pomimo okoliczności, że w weekendy dorywczo pracował jako pracownik dozoru, nie posiadał wymaganego stażu żeby być pracownikiem dozoru;
- i) art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że pozwana utraciła zaufanie do powoda, pomimo że powierzała pracę powodowi w marcu 2018 r. na stanowisku sztygara;
- j) art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn leżących po stronie powoda;
- k) art. 264 k.p.c. w zw. z art. 304 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c. poprzez przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka A. Z., podczas gdy ten był obecny przy przesłuchaniu powoda;

2. przepisów prawa materialnego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego niezastosowanie.

Wywodząc apelację powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 12 323,92 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 1 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Nadto domagał się zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd drugiej instancji podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, oraz podziela ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy dokonał również trafnej interpretacji prawa materialnego, co czyni zbytecznym ponowne przytaczanie ustaleń oraz szczegółowych rozważań zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98).

Zarzuty podniesione przez powoda okazały się bezzasadne.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i waga ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy, i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z 15 kwietnia 2004 r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja powoda jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Odnosząc się do podnoszonego w apelacji zarzutu błędnego ustalenia przez Sąd I instancji stanowiska pracy powoda jako projektanta w momencie rozwiązania z nim umowy o pracę, należy wskazać, że zarzut ten jest nietrafiony. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że strony przedmiotowego sporu w wielu pismach procesowych, w tym również składanych w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę toczącej się przed Sądem Rejonowym w Zabrzu (IV P 420/18), różnie określały stanowisko pracy powoda. Przykładowo, w pozwie w sprawie IV P 420/18 pełnomocnik powoda wskazał, że powód wykonywał u pozwanej pracę cieśli szybowego pod ziemią, natomiast w apelacji złożonej w niniejszej sprawie podkreślał, że powód faktycznie był pracownikiem dozoru pod ziemią, a nie cieślą szybowym czy projektantem. Tym niemniej, ze zgromadzonego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że powód będąc formalnie zatrudnionym na stanowisku cieśli szybowego pod ziemią, od 2016 r. faktycznie wykonywał pracę projektanta. Pozwany pracodawca zdecydował bowiem o nieformalnym przeniesieniu powoda do biura w celu przyuczenia go pracy projektanta. Jednocześnie – jak zeznali powołani w sprawie świadkowie – w weekendy powód kierowany był do dodatkowej pracy w dozorcze pod ziemią, co miało na celu zdobycie przez niego doświadczenia oraz umożliwienie mu awansu. Słusznie zatem ustalił Sąd Rejonowy, że w momencie rozwiązania z powodem umowy o pracę rzeczywistym stanowiskiem pracy powoda było stanowisko projektanta.

Sąd Okręgowy podkreśla, że w przedmiotowej sprawie – o odprawę pieniężną przyznaną na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – kluczowe znaczenie ma kwestia dotycząca przyczyn zwolnienia pracownika. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 2019 r. (sygn. II PK 56/18) obowiązkiem Sądu

rozpoznającego sprawę o odprawę pieniężną z art. 8 ust. 1 pkt 2 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, jest ustalenie rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz ocena, czy przyczyna ta dotyczyła pracownika.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji poczynił w tym zakresie prawidłowe ustalenia, podając że rzeczywistym powodem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była utrata do niego zaufania przez pracodawcę. Postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Rejonowy wykazało bowiem w sposób niebudzący wątpliwości, że pozwany pracodawca miał zastrzeżenia do jakości pracy powoda. Nadto powód wielokrotnie wyrażał niezadowolenie z powodu zajmowanego stanowiska oraz otrzymywanego wynagrodzenia, krytykując pracodawcę, także podczas rozmów z innymi pracownikami. Negatywnego nastawienia powoda nie zmieniły znaczne inwestycje w jego rozwój ze strony pracodawcy, który od 2016 r. powierzył mu wykonywanie pracy projektanta oraz – dodatkowo w weekendy – pracy w dozorze w celu podniesienia jego kwalifikacji i umożliwienia mu awansu zawodowego. Wręcz przeciwnie – powód domagał się natychmiastowej zmiany stanowiska i podwyżki wynagrodzenia. Tymczasem jakość pracy powoda również nie uległa poprawie, zaś pracodawca nie zamierzał w takich okolicznościach przenieść powoda na znacznie bardziej odpowiedzialne stanowisko. Suma opisanych wyżej zachowań powoda bez wątpienia spowodowała utratę zaufania pozwanego pracodawcy.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, co do niewątpliwego przyczynienia się powoda do rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę.

Tymczasem – jak trafnie zaznaczył w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd I instancji – rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień (grupowych lub indywidualnych) spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących osoby pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, bo wówczas przyczyna wypowiedzenia nie ma charakteru wyłącznego. Przyczyny te (niedotyczące pracownika) muszą faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia tych okoliczności obciąża pracownika (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego rację ma Sąd Rejonowy, wskazując że powód nie przedstawił przekonujących dowodów, że do rozwiązania umowy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Argumentacja powoda pozostawała w tej kwestii w zasadzie gołosłowna, natomiast w przeciwieństwie do strony powodowej – pozwana w toku postępowania przed Sądem I instancji wykazała się znaczną inicjatywą dowodową, zaś z zeznań powołanych przez nią świadków – m.in. współpracowników powoda – wynikało, że pozwana miała uzasadnione podstawy do utraty zaufania do powoda na skutek jego zachowania. Dodać należy, że po zwolnieniu powoda pozwana zatrudniła w jego miejsce innego pracownika – świadka W. B.. Świadek ten kończył projekt rozpoczęty przez powoda i zeznał, że w jego ocenie projekt ten nie był dobrze wykonany, co również potwierdza uzasadnione zastrzeżenia pozwanej co do jakości pracy powoda.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd I instancji ustalenia, w szczególności co do przyczynienia się powoda do rozwiązania z nim stosunku pracy.

W konsekwencji należało uznać, że niezasadny okazał się również zarzut apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, tj. art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powód swoim zachowaniem niewątpliwie przyczynił się do utraty do niego zaufania przez pracodawcę, co doprowadziło do rozwiązania z nim stosunku pracy. W konsekwencji, wobec braku wyłącznych przyczyn rozwiązania umowy o pracę leżących po stronie pracodawcy, Sąd Rejonowy prawidłowo nie uwzględnił roszczeń powoda o odprawę pieniężną.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i §3 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 2, §10 ust. 1 pkt 1 i §2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800), zasądając od powoda, jako od

strony przegrywającej proces na rzecz pozwanej kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek