

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13 stycznia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powódki K. R. kwotę 9.488,97 złotych tytułem odszkodowania (pkt. I wyroku); umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (pkt. II); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. III); oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.162,99 złotych (pkt. IV).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

K. R. była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. od dnia 3 sierpnia 2010 r., ostatnio od dnia 1 sierpnia 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas niekreślony na stanowisku specjalisty do spraw marketingu.

Przełożonym powódki był prezes spółki A. N. (1).

W dniu 25 lipca 2014 r. miało miejsce zdarzenie, którego uczestnikiem była powódka i pozwany, a świadkiem żona pozwanego E. N. (1). W godzinach popołudniowych powódka zapytała pozwanego, czy mogłaby skorzystać z rehabilitacji kręgosłupa w okresie od 18 do 29 sierpnia 2014 r. w godzinach pracy. Powódka zaproponowała, że przerwy te odbyłyby się w ramach urlopu, odbioru nadgodzin, bądź też zostałyby odpracowane przez powódkę w tym samym dniu po rehabilitacji.

Dalsza część zdarzenia została odmiennie opisana przez powódkę i pozwanego. Według powódki pozwany wyraził zgodę, według pozwanego powiedział, że jakoś to będzie, miał się zastanowić. Po tym fakcie pozwany udał się na obiad z żoną. Po powrocie z obiadu miała miejsce dalsza część rozmowy, której świadkiem była wówczas również E. N.. Każda z tych osób odmiennie relacjonowała przebieg rozmowy, jednakże zeznań stron oraz świadka E. N. wynika, że pozwany zakomunikował, że został zbyt późno o tym poinformowany, że jest zaskoczony propozycją powódki.

Powódka argumentowała, że trudno jest uzyskać taką rehabilitację, że będzie mogła z niej skorzystać na miejscu mamy, nie mogła tego wcześniej zakomunikować. A. N. zapytał co się dzieje, a powódka odparła, że ma wadę wrodzoną. Powódka mówiła emocjonalnie i głośno. Wówczas E. N. upomniała powódkę słowami: „Pani K. nie w ten sposób, bo ja również tu pracuję”. Powódka powiedziała przepraszam. W ostatnim roku A. N. ok. 2 razy zwracał powódce uwagę: „Pani K. nie w ten sposób, niech się pani przejdzie i ochłonie”.

M. J. był dwukrotnie świadkiem, kiedy powódka będąc w kilkusobowej grupie pracowników (w tym prezesa) emocjonalnie reagowała na zaistniałą sytuację. Prezes A. N. upomniał powódkę z tego powodu, informując, że w firmie nie ma miejsca na tego typu zachowanie. Powódka była poproszona aby się uspokoiła, ochłonęła.

Emocjonalne reakcje powódki pojawiały się również we współpracy z M. J.. Dwukrotnie powódka powiedziała świadkowi, że nie ma ochoty z nim dyskutować i kończyła rozmowę.

Powódka dwukrotnie odmówiła opisania faktury. W tych sytuacjach powódka reagowała emocjonalnie. Pierwszy raz taka sytuacja miała miejsce w 2010 r., a kolejna rok temu. Wówczas księgowy firmy (...) F. wydał powódce polecenie jej opisania i powódka je wykonała. D. F. nie informował o tym fakcie pozwanego.

Pismem z dnia 28 lipca 2014 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę, jako przyczynę wskazując: „niewłaściwy emocjonalny stosunek do przełożonego w postaci powtarzających się wybuchów frustracji uniemożliwiających normalną pracę”. W tym dniu powódka oświadczyła, że zrezygnuje z odbycia rehabilitacji w godzinach pracy. Pozwany proponował powódce, że wspólnie ustalą wysokość premii uznaniowej, jaką powódka otrzyma po efektywnym przepracowaniu okresu wypowiedzenia i premia ta zostanie powódce wypłacona.

W okresie wypowiedzenia powódka skorzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wynosiło 3162,99 zł.

Sąd nie uwzględnił wniosków dowodowych pełnomocnika powódki zgłoszonych w piśmie procesowym z dnia 22 września 2014 r., uznając, że nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy dokumentacja lekarska powódki, referencje wystawione powódce, ani też korespondencja mailowa odnośnie ilości godzin nadliczbowych powódki. Na oddalenie zasługiwał także wniosek o przesłuchanie wnioskowanych w tym piśmie świadków, bowiem teza dowodowa pełnomocnika nie korespondowała zarzutem postawionym powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę. Bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było konkretne zdarzenie, które miało miejsce jeden dzień roboczy przed wręczeniem wypowiedzenia, a którego świadkiem był A. N. oraz jego żona, określone przez pozwanego jako niewłaściwy emocjonalny stosunek do przełożonego w postaci powtarzających się wybuchów frustracji uniemożliwiających normalną pracę. Przyczyną wypowiedzenia nie była natomiast chęć „wyludzenia” przez powódkę przerw w pracy, niewłaściwe wykonywanie powierzonych obowiązków czy niedyspozycyjność. Przyczyną wypowiedzenia nie była merytoryczna treść rozmowy ale sposób jej prowadzenia przez powódkę.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, że w dniu 25 lipca 2014 r. nie podniosła głosu. Zeznania powódki są sprzeczne z zeznaniami pozwanego oraz świadka E. N.. Nadto inni pracownicy potwierdzają, że powódce zdarzało się w sytuacjach konfliktowych nie panować nad emocjami. W tym dniu powódka poczuła się skrzywdzona odmową przełożonego, czemu dawała wyraz w toku całego postępowania. Prawdopodobne jest zatem, że rozmowa przebiegła w nerwowej atmosferze. W kolejnym dniu roboczym pozwany wręczył wypowiedzenie, pomimo, że powódka wycofała się z propozycji odbycia rehabilitacji w godzinach pracy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 32 par. 1 pkt. 3 k. p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nie określony. Stosownie zaś do treści art. 30 par. 3 i 4 k. p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Jak wynika z dokonanych ustaleń pozwany wskazał, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę był niewłaściwy emocjonalny stosunek do przełożonego w postaci powtarzających się wybuchów frustracji uniemożliwiających normalną pracę. Przede wszystkim Sąd zauważył, że chodziło tu o stosunek do przełożonego, a nie do innych pracowników. Z dokonanych ustaleń wynika, że powódka mogła okazać taki stosunek do przełożonego w ciągu 4 lat pracy trzykrotnie. Dwukrotnie taki incydent wystąpił w czasie narad, w których udział brał również prezes A. N.. Ostatnia taka sytuacja miała miejsce w dniu 25 lipca 2014 r. W tym dniu powódka zwróciła się do pozwanego o udzielenie zgody na odbycie rehabilitacji w godzinach pracy. Nieistotne są okoliczności czy powódka rehabilitacji wymagała, ale czy przeprowadziła rozmowę w sposób kulturalny, zgodny z przyjętymi normami społecznymi. W tym miejscu wskazać należy, że pozwany miał nieuzasadnione pretensje do powódki, że z prośbą swą wystąpiła w nieodpowiednim momencie. Powódka zakomunikowała swoje potrzeby w godzinach pracy firmy, ok 3 tygodnie przed planowanym terminem rehabilitacji. Pozwany dał sobie czas na przemyślenie prośby, bowiem udał się z małżonką na obiad. Po powrocie z obiadu pozwany okazał powódce niezadowolenie z powodu jej propozycji. To wywołało emocjonalną reakcję powódki objawiającą się w podniesieniu głosu w czasie przedstawiania argumentów uzasadniających uwzględnienie jej prośby. Wówczas powódka została upomniana przez świadka E. N., przeprosiła i zaprzestała wypowiadać się podniesionym głosem. W ocenie Sądu Rejonowego zachowanie powódki, choć nie całkiem profesjonalne i właściwe mieści się w granicach norm społecznych. W zależności od typu osobowości i charakteru, co jest cechą w dużej mierze wrodzoną, niektóre osoby łatwiej niż inne dają ponieść się emocjom w trakcie stresującej sytuacji. W takcie tej rozmowy powódka nikogo nie obraziła, a upomniana przez świadka zapanowała nad emocjami. Nie udowodniono, że zachowanie powódki uniemożliwiało normalną współpracę. W kolejnym dniu roboczym powódka stawiała się do pracy i wykonywała swoje obowiązki. Zadeklarowała rezygnację z

odbycia rehabilitacji w godzinach pracy. Pozwany był skłonny powierzyć powódce pracę w okresie wypowiedzenia i wypłacić uzgodnioną wcześniej premię uznaniową.

W ocenie Sądu I instancji nawet gdyby przyjąć, że niewłaściwe zachowanie powódki może być powodem wypowiedzenia umowy pracę, bo pozwany nie miał go obowiązku tolerować, wypowiedzenie należałoby również uznać za nieuzasadnione. W toku procesu pozwany podkreślał, że wymaga od pracowników profesjonalnego zachowania, na nieprofesjonalne zachowania nie ma w firmie miejsca. Profesjonalny pracodawca w sytuacji jak w sprawie niniejszej powinien odbyć z pracownikiem rozmowę (w innym czasie niż sytuacja konfliktowa), poinformować o swoich zastrzeżeniach, dać szansę zmiany postępowania, uprzedzić o możliwości rozwiązania umowy o pracę w razie braku zmiany sposobu postępowania. Za niewystarczające Sąd uznał zwrócenie uwagi w sytuacji konfliktowej. Pozwany zatrudniał powódkę przez okres ok. 4 lat. W tym czasie powinien poznać charakter powódki, sposób jej zachowania w sytuacjach konfliktowych. Profesjonalny pracodawca nie okazuje również swojego niezadowolenia pracownikowi w sytuacji gdy ten informuje go o swojej niedyspozycji zdrowotnej, tylko stara się znaleźć optymalne rozwiązanie.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 45 § 1 k. p. 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. Przesłanki powyższego przepisu zostały spełnione. Należało zatem zasądzić na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 47² k. p.), którego wysokość ostatecznie nie była pomiędzy stronami przedmiotem sporu.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie nie przekraczającym jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k. p. c. w związku z par. 2 ust. 1 i 2, § 12 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) Biorąc pod uwagę nakład pracy pełnomocnika powódki, konieczność udziału w dwóch rozprawach, należało przyznać pełnomocnikowi dwukrotną stawię minimalną. Stawka minimalna w tej sprawie wynosiła 60 zł.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt. I, III, IV wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie:

a. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie błędnych ustaleń faktycznych, sprzecznych z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, polegających na uznaniu, że:

- powódka przejawiała „niewłaściwy emocjonalny stosunek do przełożonego” jedynie trzykrotnie na przestrzeni 4 lat,
- „bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było [wyłącznie] konkretne zdarzenie, które miało miejsce jeden dzień roboczy przed wręczeniem wypowiedzenia”,
- zachowanie powódki, „choć nie całkiem profesjonalne i właściwe mieści się w granicach norm społecznych”,
- „nie udowodniono, że zachowanie powódki uniemożliwiało normalną współpracę”
- pozwany nie informował powódki „o swoich zastrzeżeniach”, nie dał „szansy zmiany postępowania” oraz nie uprzedził „o możliwości rozwiązania umowy o pracę w razie braku zmiany sposobu postępowania”,

b. art. 203 § 2 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie w zakresie w jakim powódka cofnęła pozew w niniejszej sprawie na skutek uznania wyliczenia jednomiesięcznego wynagrodzenia przedstawionego przez pozwanego w kwocie 3.162,99 zł,

c. art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47¹ k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, wynikające z uznania, że zachowanie powódki, jak opisane przez pozwanego w postaci niewłaściwego emocjonalnego stosunku do przełożonego w postaci powtarzających się wybuchów frustracji uniemożliwiających normalną pracę, nie może stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę zawartą z powódką na czas nieokreślony.

W związku z powyższym skarżący wniósł o:

zmianę zaskarżonego wyroku

- w zakresie pkt. I sentencji poprzez oddalenie powództwa w zakresie żądania zasądzenia od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz K. R. kwoty 9.488,97 zł tytułem odszkodowania,

- w zakresie pkt. III sentencji zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od K. R. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. kwoty 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

- w zakresie pkt. IV sentencji zaskarżonego wyroku poprzez jego uchylenie,

zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych,

Jednocześnie, zaskarżył w całości postanowienie Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 stycznia 2015r., sygn. akt XI P 508/14, w przedmiocie obciążenia pozwanego opłatą od pozwu w kwocie 475 zł, wnosząc o jego uchylenie. Skarżący podniósł, że ww. postanowienie z dnia 21 stycznia 2015r. nie podlega odrębnemu zaskarżeniu w drodze zażalenia zgodnie z art. 394 § 1 pkt 9 k.p.c., z tych też względów uzasadniona jest jego kontrola w trybie art. 380 kpc.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanej i utrzymanie wyroku w mocy, oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z

doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności nie sposób przyjąć, iż ustalenia poczynione w zakresie sporadycznego przejawiania przez powódkę emocjonalnego stosunku do przełożonego, braku przekroczenia przez nią granic norm społecznych, braku wpływu jej zachowania na proces świadczenia pracy, kwestii bezpośredniego związku wypowiedzenia ze zdarzeniem z dnia roboczego go poprzedzającego, oraz faktu nie informowania powódki przez przełożonego o zastrzeżeniach do jej pracy, nie dania szansy na zmianę postępowania oraz nie uprzedzenia o możliwości rozwiązania umowy o pracę, nie znajdują oparcia w zebranym w sprawie materiale dowodowym.

W ocenie Sądu Okręgowego apelujący w tym zakresie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W ocenie Sądu II- instancji, wbrew twierdzeniom apelacji, brak jakichkolwiek podstaw do uznania, iż powódkę charakteryzował niewłaściwy emocjonalny stosunek do przełożonego w postaci powtarzających się wybuchów frustracji uniemożliwiających normalną pracę, co stanowiło przyczynę wypowiedzenia. Istotnie z ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powódka łącznie z incydentem z dnia 25 lipca 2014 r. trzykrotnie w okresie roku poprzedzającego wypowiedzenie reagowała emocjonalnie – mówiła podniesionym tonem - w kontaktach z przełożonym, co skutkowało między innymi prośbą o to by się przeszła i ochłonęła. Niemniej jednak z tego stanu rzeczy nie sposób wywodzić, iż jej postępowanie w świetle zasad współżycia było niedopuszczalne, a dalsza współpraca z przełożonym niemożliwa – co stanowiłoby uzasadnioną podstawę rozwiązania z nią stosunku pracy.

Zauważyć należy, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 598). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Z drugiej strony trzeba mieć jednakże na uwadze, że uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 751). Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, ale również wtedy, gdy pracownikowi nie można przypisać winy. Jednakże jednorazowe drobne uchybienia z reguły nie uzasadniają wypowiedzenia. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r. I PKN 728/00 uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 teza VI). Bezspornie pracownik jest także zobligowany do przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt. 6 k.p.). Jak wskazano w wyroku SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, OSNP 2009, nr 23-24, poz. 311, wynikający z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje również powstrzymywanie się od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy. Pracownik ma prawo tak długo wyrażać otwarcie, krytycznie i we właściwej formie, swoją opinię na temat spraw dotyczących pracy, jak długo jego zachowanie nie będzie godzić w osobę przełożonego /por. wyrok SN z dnia 7 września 2000 r. I PKN 11/00, OSNP 2002/6/139/. Wyrażana w obecności innych pracowników, w obraźliwych słowach, dezaprobata decyzji prezesa zarządu (kierownika

zakładu pracy) usprawiedliwia utratę zaufania do pracownika i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, które jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. (wyrok SN 23-09-2004 I PK 487/03 Pr.Pracy 2005/5/37).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy bezsprzecznie powódka odnosząc się do pracodawcy podczas rozmowy w przedmiocie udzielenia jej zwolnienia od pracy na czas rehabilitacji nie używała słów obraźliwych czy niedopuszczalnych z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Na tą okoliczność spójnie wskazywali wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie. Istotnie powódka mówiła podniesionym tonem jednakże jej zachowanie nie było aroganckie, nie miało charakteru lekceważącego w stosunku do przełożonego i choć mogło być uznane za niegrzeczne, nieprofesjonalne nie przekroczyło dopuszczalnych granic. Nie było żadnych powodów, dla których pracodawca wypowiedzi powódki mógłby poczuć się dotknięty. Znamiennym jest również, iż powódka wobec zwrócenia jej uwagi na niestosowność tonu wypowiedzi natychmiast przeprosiła i zmieniła swe postępowanie. Powyższe nie doprowadziło do żadnego zakłócenia procesu pracy i nie skutkowało żadnymi nieprawidłowościami w jej wykonywaniu. Prawidłowym więc było przyjęcie przez Sąd rejonowy iż powódka nie zachowywała się względem przełożonego niewłaściwie.

Brak też podstaw do uznania, iż wskazane zdarzenie było jednym elementem spośród całego ciągu niedopuszczalnych zachowań powódki względem przełożonego składających się na przyczynę wypowiedzenia. Powódka w istocie w sposób ekspresyjny wyrażała swe emocje - używała podniesionego tonu – co potwierdziło przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe. Jednakże, w stosunku do przełożonego miało to miejsce sporadycznie – 3 razy – a ponadto powódka nigdy nie przekroczyła dopuszczalnych granic krytyki. Powódka nie atakowała pracodawcy, nie kwestionowała jego decyzji, nie podważała autorytetu, jedynie emocjonalnie wyrażała swe stanowisko. Powyższe nie skutkowało żadnymi zakłóceniami w zakresie wykonywanych przez nią obowiązków, choć w istocie powódka co najmniej raz została wyproszona z zebrania. Nie można też uznać, że powódka systematycznie w sposób powtarzający się poprzez wybuchy frustracji zachowywała się niekulturalnie wobec przełożonego i że nie umiała powściągnąć emocji. Powódce w czasie zdarzeń zwracano uwagę o zachowanie umiaru do czego ta stosowała się. Przeproszała za swe zachowania. Zdarzenia te nie miały charakteru permanentnego lecz wyjątkowy. Teza o niewłaściwym emocjonalnym stosunku do przełożonego uniemożliwiającym współpracę w świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie mogła zatem się ostać.

Nie sposób też uznać, iż przejecie przez Sąd Rejonowy, że właśnie zdarzenie z dnia 25 lipca 2014 r. stanowiło asumpt do zwolnienia powódki, a nie całokształt jej zachowań było nieprawidłowe. Zaznaczyć należy, iż w odpowiedzi na pozew pozwany akcentował przede wszystkim wskazane zdarzenie, a pozostałe „incydenty” nie zostały w żaden sposób skonkretyzowane. Wskazano wyłącznie, że powódka z uwagi na podniesiony ton została wyproszona z zebrań, nie wskazano jednak, że używając go naruszała czyjekolwiek dobra, wypowiadała się niestosownie, czy stosowała jakakolwiek formę nacisku na przełożonego dyskredytując jego osobę. W tej materii nie sprecyzowano żadnych zarzutów. Z faktu posługiwania się przez powódkę emocjonalną argumentacją, czy stosowania ożywionego tonu wypowiedzi nie sposób natomiast wywodzić twierdzeń o złamaniu przez nią zasad współżycia przejawiających się niewłaściwym emocjonalnym stosunkiem do przełożonego, a tym bardziej wniosku o braku możliwości normalnej współpracy. Polecenia przełożonego powódki były przez nią wykonywane, a do jej pracy generalnie nie było zastrzeżeń co skutkowało między innymi przyznawaniem jej dodatkowych uznaniowych świadczeń w postaci premii.

Bezwzględnie zauważyć należy, że twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). Oczywistym jest też, że w razie sporu, co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (tak w wyroku Sądu Najwyższego

z 8 marca 1997r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172). Na gruncie rozpoznawanej sprawy pozwany nie wykazał, że zwalniając powódkę z pracy oprócz zdarzenia z dnia 25 lipca 2014 r. miał na uwadze inne istotne w jego ocenie incydenty na tyle skonkretyzowane by można było uznać, iż poczytywał je jako wyraz niewłaściwego emocjonalnego stosunku powódki do przełożonego. Powołanie się na fakt komunikacji podniesionym tonem za taki zaś poczytywany być nie może. Wbrew twierdzeniom apelacji brak więc podstaw do uznania, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy było efektem całego ciągu zdarzeń świadczących o jej niewłaściwym zachowaniu względem Prezesa zarządu pozwanego.

Ponadto w procesie wbrew twierdzeniom apelacji nie wykazano, iż na bieżąco dyscyplinowano powódkę. Nie przeprowadzonego żadnego z dowodów, czy to z zeznań świadków czy to dokumentów, wskazujących na to, iż w istocie pracodawca zwracał powódce uwagę, że jej zachowanie jest postrzegane jako niedopuszczalne i mogące skutkować rozwiązaniem stosunku pracy. Skarżący faktycznie trzykrotnie prosił powódkę by opanowała ton wypowiedzi, ochłonęła bowiem stosowanie takiego wyrazu retoryki nie jest w jego ocenie stosowne. Jednakże jak słusznie dostrzegł Sąd Rejonowy, czym innym jest zwrócenie uwagi pracownikowi w chwili zdarzenia na niestosowność tonu jego wypowiedzi, a czym innym zakomunikowanie, iż postrzega się dane zachowanie nie tylko jako problematyczne we wzajemnej współpracy ale i uchybienie zasadom współżycia społecznego względem przełożonego a w konsekwencji naruszenie obowiązków pracowniczych mogące skutkować wypowiedzeniem stosunku pracy. Incydenty polegające na używaniu przez powódkę podniesionego tonu w relacjach z przełożonym miały miejsce relatywnie rzadko. Ponadto powódka na bieżąco reagowała na uwagi przełożonego przepraszała za swe zachowanie i powściągała emocje. Wobec braku dalszych zastrzeżeń pracodawcy w tym przedmiocie mogła zatem zasadnie uważać, że powyższe zamykało sprawę, a jej zachowanie traktowane było jako nietakt nie przekładający się bezpośrednio na relacje w zatrudnieniu. Chybioną jest zatem argumentacja apelacji wskazująca na to, iż pozwany ostrzegał powódkę iż nie akceptuje jej zachowania a brak poprawy skutkować będzie wypowiedzeniem. W konsekwencji nie sposób było uznać, że powódka miała pełną świadomość niedopuszczalności własnych zachowań, pozwany dał jej wystarczającą ilość czasu i szans na poprawę.

Podnieść należy, iż dla uznania zasadności wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 kp decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę należy do sądu, który powinien jej dokonywać w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę zgodnie z art. 30 § 4 KP (por. wyr. SN z 10.11.1975 r., I PRN 34/75, (...) 1977, Nr 3, s. 62; wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 688; wyr. SN z 19.2.1999 r., I PKN 585/98, OSNAPiUS 2000, Nr 7, poz. 268; wyr. SN z 15.10.1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, Nr 5, poz. 152). Na gruncie rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż pozwany wypowiadając powódce stosunek pracy powołał się na przyczynę nieprawdziwą i powody nie mogące z uwagi na ich ciężar gatunkowy stanowić podstawy wypowiedzenia. Z tych też względów brak było podstaw do uwzględnienia zarzutów apelacji co do meritum.

W ocenie Sądu Okręgowego nietrafnym jest też zarzut apelacji dotyczący art. 203 § 2 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie w zakresie w jakim powódka cofnęła pozew w niniejszej sprawie na skutek uznania wyliczenia jednomiesięcznego wynagrodzenia przedstawionego przez pozwanego w kwocie 3.162,99 zł. Skarżący wywiódł, iż powyższe sprawiało że w zakresie pierwotnie wnoszonego żądania - przy uwzględnieniu pierwotnej wartości przedmiotu sporu powódka przegrała proces w 8 % co powinno mieć swe przełożenie w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż doprecyzowanie powództwa w tym zakresie nie miało żadnego wpływu na rozstrzygnięcie co do zasady. Wypowiedzenie powódce stosunku pracy było bezzasadne a co za tym idzie przysługiwało jej roszczenie o odszkodowanie z tego tytułu. Ponadto pierwotnie nieprecyzyjne określenie wartości dochodzonego roszczenia i doprecyzowanie go w toku procesu nie sprawiało, iż można było uznać powódkę za przegrywającą proces w części. Wbrew twierdzeniom apelacji w związku powyższym nie doszło bowiem ani do zmiany żądania (por. art. 193 § 2 i §¹ kp w zw. art. 466 kp) ani cofnięcia pozwu art. 203 § 2 k.p.c. Powódka nie zmodyfikowała

powództwa a jedynie je dookreśliła. Z tych też względów w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu nie sposób było wywieść dla skarżącego korzystnych skutków procesowych.

Reasumując zaskarżone orzeczenie w pełni odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 13 ust. 1 pkt 1 oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.).