

Sygn. VPa 95/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

w R.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji powódki M. M. od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 27 marca 2014r.

sygn. IV P 214/13

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od powódki M. M. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. kwotę 900,00 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

Sygn. akt V Pa 95/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 września 2013 roku działający w imieniu powódki M. M. pełnomocnik wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) sp. z o.o. w B. odprawy pieniężnej w wysokości 14.113,70 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od 26 maja 2013 roku, do dnia zapłaty nadto o zasądzenie na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu podniósł, iż powody rozwiązania stosunku pracy z powódką nie dotyczyły pracownika i stanowiły wyłączne powody rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (Dz. U. : 2003 roku, Nr 90 poz. 844) przepisy przewidują odprawę w razie konieczności -związania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew w dniu 27 września 2013 roku pozwany (...) sp. z o.o. w B. nie uznał żądanie pozwu wnosząc o jego oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 27 marca 2014 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie IV Wydział Pracy oddalił powództwo zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz ora przejął na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczone koszty postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. M. zawarła z pozwanym (...) sp. z o.o. w B. umowę o pracę w dniu 6 października 2009 roku. Przedmiotowa umowa została zawarta na czas określony do dnia 6 października 2010 roku. Na podstawie przedmiotowej umowy objęła obowiązki zastępcy kierownika działu księgowości.

Powódka została przyjęta do pracy u pozwanego, bowiem obecny wówczas zastępca głównego księgowego A. M. (1) zamierzała odejść na emeryturę. Powódka M. M. miała zająć jej stanowisko.

Umowa z powódką była dwukrotnie przedłużana po raz pierwszy w dniu 6 stycznia 2010 roku, przy czym umowa została zawarta na czas określony do dnia 5 stycznia 2012 -oku oraz w dniu 6 stycznia 2012 roku na czas do 30 czerwca 2016 roku. Przy czym zawarcie przedmiotowej umowy wiązało się z podwyższeniem uposażenia.

Najwięcej zastrzeżeń pod adresem powódki miała A. M. (1), która była jej przełożoną. W jej ocenie zbyt długo trwało przyswajanie obowiązków, które miała objąć powódka. Powódka nie wykonała polecenia w zakresie zakodowania nowo obowiązujących stawek VAT. Nie wyjaśnia również przyczyn nie wykonania powyższego obowiązku. Mimo zlecenia przygotowania w 2011 roku dokumentów do ubezpieczenia, przedmiotowego polecenia nie wykonała.

Przy przedłużaniu umowy z powódką były wypowiadane krytyczne uwagi pod adresem powódki. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych było przyczyną wypowiedzenia z powódką umowy o pracę.

Zawarcie ostatniej umowy o pracę poprzedzone zostało notatką służbową sporządzoną przez Prezesa Zarządu, że umowa zostanie przedłużona warunkowo zawierając klauzulę wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 33 kp. jeżeli współpraca nie ulegnie poprawie. Dyrektor wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę.

W dniu 4 grudnia 2012 roku zawarto z A. S. (1) umowę o pracę. Obecnie jest ona kierownikiem działu księgowości, zajmując stanowisko po A. M. (1). A. S. (1) sprawdziła się na stanowisku, na które została przyjęta.

Współpraca powódki z pracownikami układała się dobrze. Nie mieli oni żadnych problemów z komunikacją z powódką.

W dniu 10 maja 2013 roku została powódce wypowiedziana umowa o pracę zawarta na czas określony bez wskazania przyczyny wypowiedzenia.

Przedmiotowe okoliczności nie budziły wątpliwości Sądu Rejonowego i zostały one w głównej mierze oparte na zeznaniach świadków zgłoszonych przez strony i korespondującymi z nimi dokumentami w postaci zawartych umów o pracę, oświadczenia pracodawcy z dnia 21 grudnia 2011 roku.

Z okoliczności sprawy niewątpliwie wynikało, że powódka nie była konfliktowa, służyła pomocą i radą swoim pracownikom. Jednakże, jak wskazał Sąd Rejonowy, ocena jej pracy przez jej przełożonych nie należała do najlepszych. Spowodowane było to tym, że powódka popełniała liczne błędy. Nie bez znaczenia dla oceny pracy powódki był również fakt, że była kandydatką na lukratywne stanowisko w firmie na stanowisku kierownika działu księgowości, Jednakże sposób wykonywania tych obowiązków zmusił pracodawcę do poszukiwania lepszego kandydata na stanowisko które zajmowała A. M. (1). Tym wymaganiom sprostał młodszy pracownik A. S. (2), która szybko przyswoiła sobie zakres obowiązków. Jak wskazał Sąd Rejonowy powódka ociągała się niejednokrotnie z wykonywaniem swoich obowiązków służbowych. Fakt poszukiwania przez pracodawcę innego pracownika na stanowisko kierownika działu księgowości dawał sądowi pierwszej instancji podstawę do wyciągnięcia wniosku, iż nie był on zadowolony z pracy powódki i stała się ona dla pozwanego zbędnym pracownikiem, na którym nie mógł polegać.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i podlegało oddaleniu z uwagi na brak podstawy prawnej uzasadniającej zasądzenie odprawy pieniężnej w ramach ustawy o zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników.

Jak wskazał Sąd Rejonowy podstawową przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z argumentu a contrario wnioskuje się, że przepisy komentowanej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika. Chodzi w tym przypadku o całkowitą bądź częściową jego nieprzydatność do pracy albo naganne postępowanie.

Zgodnie z regulacją przyjętą w art. 1 u.z.g. zwolnienia pracowników mają przymiot zwolnień grupowych, jeżeli następują okresie 30 dni. W tym kontekście Sąd Rejonowy wywnioskował, że zaistnienie parametrów ilościowych przewidzianych w komentowanym przepisie w dłuższym czasie nie uzasadnia stosowania przepisów o zwolnieniach grupowych.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy wskazał, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. W uproszczeniu przyjął natomiast, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Sąd Rejonowy przywołał następnie orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazujące jakie przyczyny są przyczynami leżącymi po stronie wnioskodawcy, by następnie wskazać, że ustawy o zwolnieniach grupowych nie stosuje się do innych przypadków ustania stosunku pracy (np. rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia). Dotyczy to także wygaśnięcia stosunku pracy, niezależnie od tego, czy następuje to wskutek upływu czasu, na który umowa była zawarta, czy też z powodu ukończenia pracy, dla wykonania, której umowa była zawarta. Ponadto Sąd Rejonowy podał, że z punktu widzenia obowiązujących norm nie ma znaczenia, na podstawie jakiej umowy pracownik świadczy pracę (np. terminowej, w celu przygotowania zawodowego), czy świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, czy też w ograniczonym, oraz czy jest zatrudniony u innego pracodawcy. Sąd Rejonowy w dalszej części uzasadnienia wskazał, że ustawa o zwolnieniach grupowych przewiduje również indywidualny tryb zwolnień. Ma on zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający, co najmniej 20 pracowników rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy z przyczyn niedotyczących tego pracownika, a zwolnienia w okresie 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników, niż określona w art. 1 niniejszej ustawy. Artykuł 10 ma, zatem, jak to podał Sąd Rejonowy charakter subsydiarny i może być stosowany tylko wówczas, gdy parametry ilościowo-czasowe zwolnień nie mieszczą się we wskaźnikach wyznaczonych dla zwolnień grupowych w art. 1 u.z.g. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że na tle postanowień art. 10 powstaje problem, czy mechanizmy w nim przewidziane mają zastosowanie, jeżeli zwolnieniu podlega tylko jeden pracownik i ostatecznie wskazał, że podstawową przesłanką stosowania art. 10 u.z.g. jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Sąd Rejonowy natomiast podał, że przepis art. 10 u.z.g. nie ma zastosowania, jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy tkwi w statusie bądź zachowaniu pracownika. Należy wówczas w ocenie Sądu Rejonowego, stosować przepisy kodeksu pracy a w przedmiotowej sprawie art. 50 kodeksu pracy, gdyż strony łączyła umowa zawarta na czas określony. Jak podał to Sąd Rejonowy na podstawie tegoż przepisu sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia także w trybie indywidualnym. Sąd Rejonowy jednocześnie podkreślił, że przedmiotowa umowa w sposób odmienny reguluje warunki rozwiązania umowy o pracę. Pozostawia tę kwestię wyborowi pracodawcy, który bez podania przyczyny może rozwiązać umowę o pracę zawartą z pracownikiem na czas określony przy zachowaniu dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Przedmiotowe warunki w ocenie Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie zostały spełnione.

W ocenie Sądu Rejonowego zarzuty podniesione w pozwie, że strony zawarły wieloletnią umowę o pracę, która w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 roku II PK 49/07 jest niedopuszczalne nie podlegały kontroli sądu, bowiem obowiązkiem sądu było ustalenie czy istniały przesłanki do zastosowania ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn ich niedotyczący a nie czy dopuszczalne byłoby zawieranie wieloletniej umowy o pracę na czas określony i skutki stąd wynikające. Z okoliczności

sprawy w tym z zeznań stawiających świadków oraz stron, dla Sądu Rejonowego niewątpliwie wynikało, że w okresie ostatnich 30 dni od dnia złożenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu z nią umowy o pracę jak i po wypowiedzeniu nie istniały po stronie pozwanego przyczyny ekonomiczne lub organizacyjne, które uzasadniałyby zwolnienie powódki w jej ramach, bowiem oprócz powódki została zwolniona jeszcze jedna osoba, która utraciła uprawnienia do wykonywania zawodu, Okoliczności zwolnienia powódki były dla Sądu Rejonowego niewątpliwie. Nieprzydatność do wykonywania obowiązków na stanowisku zastępcy kierownika księgowości nie dawały podstaw do dalszego kontynuowania stosunku pracy z powódką tym bardziej, że do chwili obecnej stanowisko to nie zostało obsadzone. Te okoliczności przesądziły o braku podstaw do zasądzenia na rzecz powódki stosownej odprawy na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i ostatecznie o oddaleniu żądania powódki.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 kpc w związku z § 6 ust. 5 i § 12 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokacie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielanej z urzędu (DZ.U. z 2013 roku po 461).

Mając natomiast za podstawę art. 113 ust 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (DZ.U. z 2010 Nr 7 poz. 152 z późniejszymi zmianami) Sąd Rejonowy nie obciążył powódki nieuiszczonym wpisem sądowym z uwagi na jej szczególną sytuację finansową.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powódki zaskarżając go w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 1 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844, zwanej dalej: u.z.g.) poprzez jego błędną wykładnię skutkującą uznaniem, iż przepisy tej ustawy stosuje się jedynie w przypadku, w którym do zwolnienia pracownika dochodzi z przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych pracodawcy, podczas gdy rzeczona ustawa obejmuje znacznie szerszy zakres przyczyn rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, których jedynym warunkiem jest, aby nie dotyczyły one zwalnianego pracownika,

2. błędy w ustaleniach faktycznych mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia polegające na przyjęciu, iż:

- powódka popełniała liczne błędy przy wykonywaniu powierzonych jej obowiązków pracowniczych, podczas gdy w toku całej pracy powódki u pozwanego pracodawcy wykonywała ona swoje obowiązki w sposób rzetelny i prawidłowy, czego wyrazem było zawieranie z powódką kolejnych umów o pracę obejmujących wieloletnie okresy i brak sygnalizowania jej rzekomych błędów przez przełożonych,

- powódka nie wykonała polecenia w zakresie zakodowania w kasie fiskalnej nowo obowiązujących stawek VAT, podczas gdy taki obowiązek nie był w ogóle na powódkę nałożony, bowiem sprowadza się do dokonania odpowiedniej czynności technicznej przez serwisanta obsługującego kasy fiskalne.

- powódka, pomimo takiego zlecenia przez pracodawcę, nie przygotowała w roku 2011 dokumentów Spółki do ubezpieczenia, podczas gdy powódka prawidłowo wykonywała powierzone jej w tym zakresie obowiązki,

- przy przedłużaniu umowy z powódką pracodawca formułował krytyczne uwagi pod jej adresem w zakresie wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, podczas gdy aż do czasu rozwiązania z powódką umowy o pracę, nie były nigdy wypowiedzane wobec niej jakiegokolwiek zastrzeżenia co do wypełniania zadań służbowych,

3. naruszenie przepisu postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w treści

uzasadnienia wyroku przyczyn, dla których Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności zeznaniom świadków: A. S. (1), I. H.,

K. M., L. P. (1), J. W., E. T. oraz E. S. w części, w której wskazywały one na brak jakichkolwiek błędów, które miały być popełniane przez powódkę w czasie wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych u pozwanej;

Wskazując na powyższe zarzuty w konsekwencji wnosił o:

zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej (...) sp. z o.o. na rzecz powódki M. M. kwoty 14.113,70 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 26 maja 2013 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy za rozwiązanie przez pozwaną stosunku pracy z powódką z przyczyn nie dotyczących pracownika (art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - Dz. U. z 2003 r.. Nr 90, poz. 844) wraz z kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania przed Sądem drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego w tym postępowaniu według norm przepisanych,

względnie o:

uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Bełchatowie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia, w tym również o kosztach procesu za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy, ponieważ stosuje słuszną wykładnię przepisów prawa, zgodną z dotychczasowym i aprobowanym w doktrynie, orzecznictwem Sądu Najwyższego. Sąd I instancji dokonał prawidłowych i w miarę wyczerpujących ustaleń faktycznych, które w konsekwencji skutkowały wyprowadzeniem trafnych i niesprzecznych wniosków, w zakresie w jakim Sąd Rejonowy przyjął, iż w sprawie nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn wyłącznie nieleżących po stronie pracownika w rozumieniu art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. - o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - (Dz. U. Nr 90 poz. 844 z późn. zm.)

Zdaniem Sądu Okręgowego, powódka nieprawidłowo sformułowała zarzut naruszenia prawa materialnego w postaci naruszenia art. 1 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Co prawda Sąd I instancji w swym uzasadnieniu powołał się na treść art. 1 w/w ustawy, to jednak wyraźnie z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że powódka oparła swoje roszczenie na podstawie art. 10 tejże ustawy i ten przepis stanowił podstawę rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Tymczasem powódka w apelacji skarży art. 1 ust. 1 w zw. z art. 10 tej ustawy pomimo, że nie była to podstawa rozstrzygnięcia. Podstawą tą był wyłączenie art. 10 w/w ustawy, a właściwie brak podstaw do jego zastosowania i właśnie treść tegoż artykułu jest kluczowa dla niniejszego rozstrzygnięcia oraz stanowi punkt wyjścia dla dalszych rozważań orzekającego Sądu. To treść tego artykułu powinna być zatem poddana szczegółowej analizie w uzasadnieniu apelacji.

Przede wszystkim wskazać należy, - co było w sprawie bezsporne - że u strony pozwanej, nie było zwolnień w trybie tzw. zwolnień grupowych (art.1 przedmiotowej ustawy). Tym samym podstawą prawną, która dawałaby powódce prawo do spornej odprawy był art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 powołanej ustawy, a nie jej art. 1 ust. 1. Z treści art. 10 § 1 powołanej ustawy wprost wynika, iż aby pracownik nabył prawo do odprawy wskazanej w jej art. 8, zaistnieć musi warunkująca to roszczenie - przesłanka w postaci rozwiązania stosunku pracy wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika. Na warunek ten wskazał również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2007 r. (II PK/07, MoPr 2008, Nr 1, s. 30). Stwierdził w nim, iż prawdo do odprawy pracownik nabywa tylko wówczas, gdy rozwiązanie

umowy o pracę następuje właśnie z przyczyn jego nie dotyczących. Takiej wyłącznej przyczyny ani Sąd Rejonowy ani Sąd Okręgowy się nie dopatrywał. Zdaniem Sądu Okręgowego można by się dopatrywać co najwyżej współprzyczyn przy rozwiązaniu umowy o pracę, lecz z całą pewnością, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego – nie wystąpiła przyczyna wyłączna nie dotycząca powódki.

W tym miejscu należy wskazać, iż powódka w toku procesu nie podołała spoczywającemu na niej ciężarowi dowodowemu w zakresie ustalenia, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę była przyczyna nie dotycząca pracownika. Postępowanie cywilne, a takim jest postępowanie w sprawach pracowniczych ma charakter kontrydiktoryjny, czego wyrazem jest dyspozycja art. 232 k.p.c., określająca obowiązek stron do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, co z kolei jest potwierdzeniem reguły z art. 6 k.c., wyznaczającej sposób rozłożenia ciężaru dowodu. Podkreślić należy, że reguły art. 6 k.c. i 232 k.p.c. nie określają jedynie zakresu obowiązku zgłaszania dowodów przez strony, ale rozumiane muszą być w ten sposób, że strona która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na niej spoczywał. Ponadto samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001r., I PKN 660/00, Wokanda 2002/7-8/44).

Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 18 stycznia 2012 r. (sygn. akt I ACa 1320/11, LEX nr 1108777) wskazując, iż jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron. Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Zdaniem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu należy to rozumieć w ten sposób, iż 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.

W ocenie Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie nie ulega wątpliwości, iż ciężar dowodowy, zgodnie z regułą wyrażoną w art. 6 k.c., wykazania przesłanki, będącej warunkiem sine qua non nabycia prawa powódki do odprawy, o której mowa w art. 8 w zw. z art. 10 powołanej ustawy – spoczywał wyłącznie na powódce. Powódce nie udało się wykazać, aby w jej przypadku zaistniała ta podstawowa przesłanka z art. 10 ust. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników tj. doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn wyłącznie nie dotyczących powódki. Sam zarzut zawarty w pozwie, że bezpośrednio przyczyny rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę za wypowiedzeniem dotyczyły w rzeczywistości względów ekonomicznych, a więc powody rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyły pracownika i stanowiły dla tego rozwiązania powody wyłączne, pozostał niemalże całkowicie gołosłowny. Powyższy zarzut naruszenia prawa materialnego tj. wspomnianego art. 10 powołanej ustawy pozostaje w związku z podniesionym w apelacji zarzutem naruszenia przepisu postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia tj. art. 328 § 2 kpc poprzez niewskazanie w treści uzasadnienia wyroku przyczyn dla których Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności zeznaniom świadków A. S. (1), I. H., K. M., L. P. (1), J. W., E. T. oraz E. S. w części, w której wskazywały one na brak jakichkolwiek błędów, które miały być popełniane przez powódkę w czasie wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych u pozwanej.

Odnosząc się do tego zarzutu podnieść należy, iż wskazywanie na brak w pisemnych motywach wyroku oceny wiarygodności bądź nie zeznań świadków nie jest wystarczające dla uznania zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. za słuszny. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej instancji uniemożliwia **całkowicie dokonanie oceny toku wywodu**, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 10.01.13r., sygn. akt III APa 63/12, opublikowany w LEX nr 1254543). O skutecznym postawieniu zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających w ogóle na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny

prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Zarzut ten może znaleźć zastosowanie jedynie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia. (zob. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20.11.12., sygnatura akt I ACa 599/12, opublikowany w Lex nr 1238241). W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a na podstawie ustalonych faktów wyciągnął prawidłowe wnioski i prawidłowo zastosował prawo materialne mimo, iż rzeczywiście nie przeprowadził formalnej oceny dowodów o której mowa w art. 233 k.p.c. Powyższe uchybienie nie uniemożliwia to jednak kontrolę wydanego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy dokonał oceny materiału dowodowego we własnym zakresie do czego był uprawniony z mocy art. 382 kpc.). Należy też podkreślić, że dokonanie własnej, samodzielnej i swobodnej oceny zgromadzonych w dotychczasowym postępowaniu dowodów i rozważenie na nowo całego zebranego w sprawie materiału było nie tylko uprawnieniem, lecz także obowiązkiem Sądu Okręgowego (por. wyroki Sąd Najwyższego z 9 maja 2002, II CKN 615/00, LEX nr 55097; z 18 kwietnia 2001, II UKN 339/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 21; z 8 lutego 2000, II UKN 385/99, OSNP 2001 nr 15, poz. 493)

Na marginesie podnieść należy, iż z treści uzasadnienia wynika jednoznacznie, na jakich dowodach Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie, bowiem po każdym ustaleniu wskazuje dowód na jego poparcie. Tym samym pośrednio z treści uzasadnienia wynika na jakich dowodach Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie i w jakim zakresie. Ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie stanu faktycznego – Sąd Okręgowy przyjął jako własne. Został on ustalony w oparciu o dowody przedstawione przez strony między innymi z dokumentów oraz zeznań licznych świadków.

W ocenie Sądu Okręgowego słusznie Sąd Rejonowy w zakresie ustalenia rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę oparł się na zeznaniach świadka A. M. (1). W ocenie Sądu Okręgowego są one logiczne, spójne i rzeczowe. Świadek, jako osoba bezpośrednio przełożona powódki posiada w ocenie Sądu najlepszą wiedzę dotyczącą jakości wykonywanej przez powódkę pracy. Taką wiedzę posiada również świadek C. O. zatrudniony w pozwanej spółce jako główny księgowy –dyrektora od 1982 roku. Podkreślenia wymaga fakt, iż powódka do pracy została przyjęta celem przeszkolenia i ewentualnego, w przypadku „sprawdzenia się” przejścia obowiązków mającej odejść na emeryturę właśnie A. M. (1). A. M. (1) w pozwanej spółce pracował jako zastępca głównego księgowego. Ponadto w związku z planowanym przejściem na emeryturę również innych pracowników do pracy w pozwaną spółkę zostali przyjęte również E. S., K. M. oraz A. S. (1) a w trakcie zatrudnienia powódki również I. H.. Nie budzi wątpliwości Sądu Okręgowego, że pozwana Spółka z uwagi na rozmiar prowadzonej działalności zarówno na terenie kraju jak i poza jego granicami, ilość zatrudnionych osób (w 2014 roku zatrudniała około 309 osób a obecne 325 osób) chciała zapewnić sobie ciągłość obsady personalnej przede wszystkim właśnie w dziale księgowości, tak ważnym dla każdego podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą. W tym celu odchodząca na emeryturę A. M. (1) miała powoli przekazywać swoje obowiązki zatrudnionej powódce oraz A. S. (1). To pod jej bezpośrednim nadzorem swoją pracę wykonywała powódka. Jak wynika z wiarygodnych zeznań świadka A. M. (2) powódka nie sprawdziła się w pracy ani jako zastępca kierownika ani jako pracownik. Świadek miała zastrzeżenia co do jakości wykonywanej przez powódkę obowiązków oraz jej zaangażowania w pracę. W jej ocenie zbyt długo trwało przyswajanie przez M. M. informacji oraz obowiązków. W ocenie Sądu świadek w wiarygodny sposób opisała zastrzeżenia do powódki w związku z brakiem wykonania polecenia w zakresie zakodowania nowo obowiązujących stawek VAT, braku wyjaśnienia tej kwestii przez M. M. czy wreszcie braku złożenia dokumentów od ubezpieczenia w wyznaczonym terminie.

Podobne zastrzeżenia do pracy powódki miał również świadek C. O., który wiedzę o jakości wykonywanej przez powódkę pracy posiadał od A. M. (1). Nie budzi wątpliwości Sądu, że świadek ten jako dyrektor działu finansowego zainteresowany był w zatrudnieniu w podległym mu dziale kompetentnego i najlepszego pracownika. Logicznym jest więc, że interesował się pracą powódki i również posiada wiedzę co do oceny pracy powódki. Tym samym prawidłowo Sąd Rejonowy jako podstawę swoich ustaleń w zakresie jakości wykonywanej przez powódkę pracy, uczynił zeznania świadka A. M. (1) i na ich podstawie uczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, co uczyniło zarzut błędu w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, nieuzasadnionym.

Wbrew stanowisku apelującej nie można uznać aby z zeznań pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków wynikało, iż do pracy powódki nie było żadnych zastrzeżeń. Przede wszystkim wskazać należy, iż pozostali świadkowie niejednokrotnie wprost wskazywali, że nie posiadają wiedzy na temat przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Ponadto niejednokrotnie byli to pracownicy, zatrudnieni na równorzędnych stanowiskach, ale mający zupełnie inny zakres obowiązków niż powódka i w konsekwencji prace ich nie były ze sobą powiązane. A skoro tak, to nie mogli oni posiadać wiedzy czy swoją pracę powódka wykonywała dobrze czy źle. Podkreślenia wymaga fakt, czego najwyraźniej nie zauważa apelująca, że w swoich zeznaniach podnosili, że nie posiadają wiedzy na temat popełnianych przez powódkę błędów i zastrzeżeń do jej pracy, a nie, że takie błędy i zastrzeżenia nie istniały. I tak świadek T. G. pracowała w dziale finansowym podczas gdy powódka w dziale księgowości i one ze sobą nie współpracowały. Świadek K. M. oraz L. P. (2) a także E. T., mimo że pracowały w jednym dziale z powódką, to jednak ich zakresy obowiązków nie pokrywały się ze sobą, każda miała inne obowiązki. W ocenie Sądu zeznania tych świadków Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w zakresie w jaki ustalił, że współpraca powódki ze współpracownikami układała się dobrze. Wynika to wprost z powyższego ustalenia faktycznego. W tym miejscu wskazać jednocześnie należy, iż część ze współpracowników powódki posiadała wiedzę o zastrzeżeniach do pracy M. M., czego wydaje się nie zauważać apelującej. Świadek A. S. (1) wprost zeznała, że współpraca pozwanej spółki z powódką nie układała się najlepiej i to było przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Powyższą okoliczność potwierdziły również I. H. oraz M. G..

W świetle powyższych rozważań Sąd Okręgowy podzielił stanowisko strony pozwanej, że relacje powódki z podwładnymi czy współpracownikami zatrudnionymi na równorzędnych stanowiskach pracy nie mają żadnego przełożenia na ocenę pracy pracownika dokonywanej przez przełożonych. Przełożeni powódki w osobach A. M. (1) oraz C. O., jak wynika z ich wiarygodnych zeznań, ocenili negatywnie pracę powódki.

W tym miejscu powtórzyć należy, iż stanowisko jakie miała przejąć powódka po A. M. (1) było stanowiskiem bardzo odpowiedzialnym i wymagającym zatrudnienia pracownika z odpowiednią wiedzą, umiejętnościami oraz zaangażowania w pracę, zdyscyplinowanego, odpowiedzialnego i terminowego. W związku z powyższym o dyskwalifikacji danej osoby do pracy na tym stanowisku decydowało nie tyle popełnianie kardynalnych błędów (widocznych na pierwszy rzut oka) ale również tych drobnych i które zostały zauważone i poprawione i ostatecznie nie spowodowały żadnych negatywnych konsekwencji dla pracodawcy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nieprawidłowo powódka również wskazuje, że fakt otrzymania przez pracownika I. H. zatrudnionego na miejscu powódki, niższego od niej wynagrodzenia, świadczy o ekonomicznej przyczynie zwolnienia powódki poprzez redukcję kosztów. Powódka nie bierze jednak pod uwagę okoliczności, że nowy młodszy pracownik z reguły nie otrzymuje wynagrodzenia takiego jakie otrzymywał pracownik z dłuższym zakładowym stażem pracy. Powyższe różnice dotyczą samego nawet dodatku stażowego, który był właśnie wypłacany u pozwanej pracodawcy. Ponadto jak wynika z zeznań świadków A. M. (1) oraz C. O. stanowisko jakie zajmowała A. M. (1) tj. zastępcy głównego księgowego, nie zostało jeszcze obsadzone. Część obowiązków zastępcy głównego księgowego rzeczywiście przejęła I. H. , ale została ona zatrudniona na niższym stanowisku tj. stanowisku specjalisty ds. księgowości a część A. S. (1) – kierownik działu księgowości, która została zatrudniona w 2012 roku i w ocenie przełożonych sprawdziła się w pracy w pozwanej spółce.

Ponadto w okolicznościach przedmiotowej sprawy, argumentem pozwalającym na przyjęcie stanowiska powódki, nie mógł być podnoszony przez nią fakt braku nałożenia przez przełożonych w trakcie jej zatrudnienia jakichkolwiek upomnień oraz fakt przyznawania dodatkowej premii uznaniowej do wynagrodzenia. W ocenie Sądu, strona pozwana wiarygodnie, w sposób przekonujący wykazała, że brak formalnych (pisemnych) upomnień związany było ogólnie z pozytywną oceną wykonywanych przez powódkę obowiązków. Tym samym nie mieli oni również podstaw do odebrania jej premii uznaniowej. Podkreślenia wymaga jednak fakt, iż przez cały okres zatrudnienia powódka nie otrzymała premii w najwyższej wysokości tj. do 40 % wynagrodzenia, tylko jej premia kształtowała się w granicach 20 %. Ponadto jak wynika z wykazu premii przyznawanego w dziale księgowości w okresie zatrudnienia powódki część pracowników otrzymywała wyższe premie w tym m.in. L. P. (1) i E. T. w wysokości 30%.

W świetle tych rozważań i przeprowadzonej oceny dowodów, zarzut, że notatka służbowa z dnia 21 grudnia 2011 roku została sporządzona w innej dacie, pozostaje bez wpływu na prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy w pkt I sentencji wyroku, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez Sady Pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej Sąd ustalił na podstawie § 6 pkt. 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2) w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. - w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (j. t. Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.), tj. wynoszą one 900 zł.