

Sygn. VPa 79/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lutego 2017 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa I. Z.

przeciwko (...) Spółce z o.o. z siedzibą w T.

o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy

o pracę oraz odprawę pieniężną

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z o.o. z siedzibą w T. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy

z dnia 16 czerwca 2016r. sygn. IV P 215/14

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego (...) Spółki z o.o. z siedzibą w T. na rzecz powódki I. Z. kwotę 1 800,00 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.*

Sygn. akt V Pa 79/16

UZASADNIENIE

W dniu 1 października 2012 roku, powódka I. Z. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła pozew skierowany przeciwko pozwanej (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T. o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej:

- odszkodowania w kwocie 13.689,00 złotych w związku z nieuzasadnionym i niezgodnym z prawem wypowiedzeniem przez pozwaną umowy o pracę;

- odprawy pieniężnej w kwocie 13.689,00 złotych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przyczyn niedotyczących pracownika, a nadto o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

Na uzasadnienie swoich żądań, pełnomocnik powódki wskazał, iż powódka I. Z. była zatrudniona u pozwanej od 2 kwietnia 2001 roku, przy czym w okresie od zawarcia pierwszej umowy o pracę, strony podpisywały kolejne umowy o pracę, kilkakrotnie podpisywały aneksy do umów oraz kilkakrotnie były wypowiedzane powódce warunki pracy i płacy. Ostatecznie na podstawie umowy o pracę z dnia 6 grudnia 2003 roku, powódka I. Z. została zatrudniona na stanowisku księgowej – specjalisty ds. kadr.

Nadto, pełnomocnik powódki wskazał, iż w dniu 24 września 2012 roku, powódka otrzymała pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia były „liczne mniej poważne uchybienia w pracy i utrata zaufania do pracownika”, co wzbudziło zastrzeżenia powódki.

Dodatkowo pełnomocnik powódki podniósł to, iż nie była ona nigdy karana żadnymi upomnieniami czy karami porządkowymi, a (...) - Oddział w P., przy okazji przeprowadzanej u pozwanej kontroli, oceniła pracę powódki bardzo wysoko.

Zdaniem pełnomocnika powódki, pozwana pracodawca nie wskazał żadnych obiektywnych przyczyn utraty zaufania do powódki, a dochodzone roszczenie o odprawę pieniężną znajduje swoje uzasadnienie w przepisach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników – art. 10 ust. 1 tejże ustawy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 19 października 2012 roku, pozwana reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie powództwa w całości, w tym również roszczenia o zasądzenie odprawy pieniężnej w kwocie 13.689,00 zł.

Na uzasadnienie swojego stanowiska, pełnomocnik pozwanego podniósł, że powódka I. Z. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, a pozwana pracodawca udzielił jej 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, zamiast umownego 1- miesięcznego okresu wypowiedzenia, gdyż wziął pod uwagę 12 letni staż pracy powódki.

Pełnomocnik pozwanego podniósł, że powódka w okresie zatrudnienia niewłaściwie wykonywała swoje obowiązki pracownicze m.in. błędnie naliczała wynagrodzenie pracownikom, błędnie realizowała przelewy wobec kontrahentów, stąd utrata zaufania przez pozwanego wobec powódki jest całkowicie uzasadniona.

Ponadto pełnomocnik pozwanego wskazał, że roszczenie powódki o zasądzenie odprawy pieniężnej jest bezzasadne, albowiem przyczyny rozwiązania z powódka umowy o pracę dotyczyły wprost powódki.

W piśmie procesowym z dnia 20 listopada 2012 roku, pełnomocnik powódki popierając wniesione powództwo w całości oraz zaprzeczając twierdzeniom pozwanego, jakoby powódka nieprawidłowo wykonywała swoją pracę wskazał, iż zawarta z powódką umowa o pracę na czas określony do 2040 roku, jako trzecia już umowa o pracę zawarta na czas określony, ewidentnie zmierzała do naruszenia prawa przez pozwanego w zakresie zawierania umów na czas określony, wobec określenia czasu trwania zatrudnienia na okres 37 lat, co znajduje uzasadnienie w wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 07.09.2005 (II PK 294/2004 opubl. OSNP 2006/13-14/207), zgodnie z którym zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego.

W piśmie procesowym z dnia 30 listopada 2012 roku pełnomocnik pozwanego podtrzymując swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie podniósł dodatkowo, że powódka nigdy nie kwestionowała warunków zawartej umowy i w związku z tym podnoszona okoliczność, iż była to długoterminowa umowa na czas określony nie powoduje, iż jej postanowienia są nieważne (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 18 § 2 k.p.).

Wyrokiem z dnia 25 lipca 2013 roku, Sąd zasądził na rzecz powódki I. Z. kwotę 13.689,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 4 października 2012 roku do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części, a nadto zniósł

wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu oraz nakazał pobrać od pozwanego pracodawcy na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 685,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa.

Na skutek złożonej przez pełnomocnika pozwanego apelacji, wyrokiem z dnia 30 października 2014 roku, wydanym w sprawie V Pa 185/13 Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. uchylił zaskarżony wyrok w punktach 1, 3, 4 i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu – Sądowi Pracy w T. do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za instancję odwoławczą.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 czerwca 2016 roku, Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim IV Wydział Pracy w sprawie IV P 215/14 zasądził od pozwanego (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T. na rzecz powódki I. Z. kwotę 13.689,00 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zniósł wzajemnie koszty procesu pomiędzy stronami i nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 4.563,00 złote brutto.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

powódka I. Z. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T. od dnia 2 kwietnia 2001 roku na podstawie umowy o czas próbny.

Następnie, w okresie od dnia 4 lipca 2001 roku do dnia 5 grudnia 2003 roku powódka była zatrudniona na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony, zawieranych na następujące po sobie okresy.

Ostatnią, trzecią umowę o pracę strony zawarły w dniu 6 grudnia 2013 roku i była to umowa na czas określony, zawarta na okres 37 lat do dnia 5 grudnia 2040 roku.

Zgodnie z zawartą umową, powódka I. Z. została zatrudniona na pełny etat, początkowo na stanowisku pracownika ds. księgowości, a ostatnio na stanowisku księgowa – specjalista ds. kadr i płac. W zawartej umowie o pracę, strony zawarły klauzulę o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

W okresie od 6 grudnia 2003 roku, pozwana pracodawca kilkakrotnie wypowiadał powódce warunki pracy i płacy oraz wprowadzał aneksy do zawartej umowy. Zmiany polegały m.in. na podwyższaniu wynagrodzenia czy zmianie stanowiska pracy.

Aneksem z dnia 30 maja 2011 roku, pozwana pracodawca podwyższył powódce wynagrodzenie za pracę do kwoty 4.563,00 zł brutto i w tej wysokości powódka otrzymywała należne jej wynagrodzenie do momentu rozwiązania umowy o pracę.

Wiosną 2012 roku zarząd pozwanej spółki tj. Prezes Zarządu- W. O. i Wiceprezes Zarządu - B. W., podjął decyzje o wypowiedzeniu powódce I. Z. umowy o pracę.

W dniu 1 marca 2012 roku pozwana spółka (...)PL zatrudniła nowego pracownika do działu księgowości w osobie A. S. (1), za wynagrodzeniem w kwocie 1.628,00 złotych brutto, które następnie od dnia 23 maja 2012 roku zostało podwyższone do kwoty 1.915,00 złotych brutto. W dniu 24 września 2012 roku główna księgowa A. S. (2), w obecności B. W. i A. C., odczytała i wręczyła powódce pismo rozwiązujące umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 grudnia 2012 roku. W piśmie tym, jako przyczynę wypowiedzenia pozwana pracodawca wskazał „liczne, mniej poważne uchybienia w pracy, utrata zaufania do pracownika”.

Powódka I. Z. nigdy nie była karana przez pracodawcę karą porządkową, ani nie też nie udzielano jej na piśmie żadnych uwag, co do jakości wykonywanej przez nią pracy. Drogą e-mail otrzymywała od pracodawcy informacje, aby skorygować błąd lub pomyłkę w dokumentach lub raportach.

Pozwana pracodawca zdecydował o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, gdyż ta popełniała błędy m.in. wpisywała złe kwoty przelewów, składała niepoprawnie wypełnione wnioski do ZUS i PFRON, nieprawidłowo rozliczała urlopy pracowników. Upominana była wyłącznie ustnie lub informowana przez Wiceprezes drogą e-mail o dostrzeżonych błędach i pomyłkach. Po odejściu powódki z pracy, na skutek uprzednio dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane, a jej obowiązki przejęła A. S. (1).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy jak w aktach osobowych, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone w przepisanej prawem formie, a ich autentyczność, ani treść nie była kwestionowana przez strony w toku niniejszego postępowania, a ponadto również w znacznym stopniu na podstawie zeznań świadków A. S. (2), A. C. w zakresie przebiegu spotkania, podczas którego doszło do wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę jak i świadka A. W. w zakresie nieprawidłowego wykonywania obowiązków przez powódkę i stwierdzonych w tym zakresie uchybień. Uzupełniająco Sąd I instancji ustalenia swe oparł także na dowodzie z przesłuchania powódki I. Z. oraz wiceprezesa pozwanej spółki pozwanej B. W..

W ocenie Sądu meriti z klarownych i przejrzystych zeznań powódki I. Z. wynika, iż pozwana pracodawca w żaden sposób nie sprecyzowała i nie przedstawiła jej, na czym miały polegać „liczne, mniej poważne uchybienia w pracy”, jak i nie wskazano na czym konkretnie polegać miała wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę „utrata zaufania do pracownika”. Powódka I. Z. konsekwentnie w toku całego postępowania utrzymywała, iż strona pozwana w żaden sposób nie przedstawiła jej konkretnych zarzutów związanych ze wskazaną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, a składając zeznania w charakterze strony wskazała wprost, iż „do tej pory nie wiem i nie mam pojęcia dlaczego firma ze mną umowę rozwiązała”. Sąd Rejonowy wskazał, że osoby te mało precyzyjnie (choć obszernie) wskazują na podłoże utraty zaufania do powódki, jak i występujące nieprawidłowości i uchybienia w pracy wykonywanej przez powódkę.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że powództwo jest częściowo uzasadnione.

Sąd Rejonowy powołał się na regulację zawartą w art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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. Sąd I instancji stwierdził, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe, wobec jednoznacznego stanowiska Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb., (zaprezentowanego w uzasadnieniu wyroku z dnia 30.09.2014r., sygn. akt V pa 185/13), iż strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, zmierzało do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując powódce I. Z. wypowiedzenia umowy o pracę za 3 -miesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była skonkretyzowana, rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań Sąd Rejonowy zaznaczył, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać merytoryczne uzasadnienie. W myśl art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób czytelny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu

umowy o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 01.02.2000 r., I PKN 496/98, OSNP 2001/12/410; z dnia 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266; z dnia 10.11.1998r., I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688).

Powyższe oznacza zatem, zdaniem Sądu I instancji, iż pracodawca po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie może uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny, niż wskazane w wypowiedzeniu. Przyczyny te określają granice sądowej kontroli. Nie jest również dopuszczalne doprecyzowanie i ukonkretnienie ogólnikowo i lakonicznie wskazanej przyczyny wypowiedzenia dopiero na etapie postępowania sądowego. Działanie takie nie może prowadzić do skutecznego konwalidowania wadliwości wypowiedzenia niezgodnego z art. 30 § 4 k.p. Zdaniem Sądu, tylko w wyjątkowych przypadkach przyjmuje się, że jest dopuszczalne skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia w postępowaniu sądowym, ale dotyczy to tylko sytuacji, gdy okoliczności konkretyzujące przyczynę wypowiedzenia, wskazane dopiero przed Sądem, w oczywisty sposób znane były pracownikowi już w chwili wypowiedzenia mu stosunku pracy – bądź to z informacji przekazanych mu przez pracodawcę w chwili wypowiedzenia stosunku pracy, bądź to na podstawie posiadanej przez pracownika wiedzy o działaniach pracodawcy i przebiegu zatrudnienia.

Sąd Rejonowy stwierdził, że strona pozwana nie wykazała w sposób przekonujący, że taka sytuacja miała właśnie miejsce w przedmiotowej sprawie.

W dalszej kolejności Sąd wskazał, że z treści oświadczenia woli pracodawcy z 24 września 2012 roku wynika, iż przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były „liczne, mniej poważne uchybienia w pracy, utrata zaufania do pracownika”. Oświadczenie to nie zawiera przy tym, żadnej wskazówki, czym miałyby być spowodowana utrata zaufania do powódki, kiedy doszło do utraty zaufania i w związku z jakimi dokładnie uchybieniami w wykonywaniu powierzonych obowiązków pracowniczych ona się wiązała.

Zadaniem Sądu I instancji w kontekście tak ogólnikowo, lakonicznie i niekonkretnie wskazanej przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania stosunku pracy – ograniczającej się w istocie do zwrotu „liczne, mniej poważne uchybienia w pracy, utrata zaufania do pracownika” – w pełni zasługuje na uwzględnienie zarzut powódki, że wskazana przyczyna nie spełnia wymogów art. 30 § 4 k.p., a tym samym dokonane wypowiedzenie umowy o pracę dotknięte jest nieusuwalną wadą formalną.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie kwestionuje tego, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika, o ile wynika z uzasadnionych przesłanek, może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Każdy bowiem pracodawca ma prawo doboru pracowników, a wypowiedzenie umów o pracę ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z jego potrzebami. Zdaniem Sądu jest to szczególnie istotne w przypadku osób na stanowiskach kierowniczych, do których pracodawca – powierzając im znaczną swobodę decyzyjną – musi mieć absolutne zaufanie. Wskazał, że jak podnosi się w orzecznictwie, utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie może wynikać z samowoli lub wyłącznie subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczyny „liczne, mniej poważne uchybienia w pracy, utrata zaufania do pracownika” bez przytoczenia konkretnych okoliczności uzasadniających zwolnienia powódki z pracy jest wadliwe, bowiem z oświadczenia pracodawcy winno wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą przyczyny usprawiedliwiającej rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany pracodawca podając jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę „liczne, mniej poważne uchybienia w pracy, utrata zaufania do pracownika” miał obowiązek wskazania konkretnych okoliczności, które miałyby spowodować rzekomą jej utratę. Tak wskazana przyczyna jest bowiem niekonkretna, niezrozumiała dla powódki i nie daje jej możliwości odniesienia się do niej, a Sądowi – do jej merytorycznej kontroli.

Jednocześnie Sąd zaznaczył, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej, po odczytaniu i wręczeniu powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, w żaden sposób nie zostały przedstawione jej bliższe wyjaśnienia odnośnie wskazanych przyczyn wypowiedzenia tj. licznych, mniej poważnych uchybień w pracy, utraty zaufania do pracownika, a w szczególności zaś nie zostały jej wskazane konkretne uchybienia pracownicze, z którymi strona pozwana wiązała utratę zaufania. Przez podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należy

rozumieć przedstawienie jej przez pracodawcę w sposób na tyle fizycznie uzewnętrzniony (ustnie, pisemnie), ażeby pracownik nie miał wątpliwości, co stanowi konkretne podłoże stawianych mu zarzutów. Kwestia ta nie może być natomiast pozostawiona w sferze domysłów pracownika odnośnie tego, co stanowi ewentualne przyczyny podjętej przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Koniecznym jest zatem zindywidualizowanie przyczyn wypowiedzenia na tyle, by pracownik już na ich podstawie mógł ocenić zasadność wypowiedzenia w kontekście przysługujących mu roszczeń.

Kontynuując powyższe Sąd I instancji wskazał, że w pewnych wyjątkowych przypadkach, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie rozwiązującym umowę w sposób ogólny, ale tylko i wyłącznie w sytuacji, gdy konkretne okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi i wówczas, w razie sporu, pracodawca jest obowiązany tylko do jej skonkretyzowania. W dalszej kolejności podniósł, że generalną zasadą jest jednak sformułowanie przyczyn wypowiedzenia na piśmie w sposób rzeczowy i konkretny, a odstępstwo od tej reguły może zostać dopuszczone przez Sąd w toku postępowania, tylko i wyłącznie na zasadzie wyjątku, który jednak absolutnie nie może stać się powszechnie stosowaną praktyką, nadużywaną na potrzeby procesu. W ocenie Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie nie można mówić, iż konkretne okoliczności zakończenia stosunku pracy były powódce I. Z. znane. Sąd uznał, że skoro strona pozwana w swoim oświadczeniu nie wskazała powódce konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, to nie mogła tych przyczyn wskazać i uzupełniać w trakcie niniejszego postępowania sądowego.

Co więcej Sąd I instancji podniósł, że z zeznań świadków A. C. jak i A. S. (2), w obecności których doszło do wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, nie wynika wprost, aby powódka I. Z. została poinformowana przez pozwanego pracodawcę, konkretnie przez wiceprezesa pozwanej spółki (...) jakie konkretnie przyczyny legły u podstaw podjęcia takiej decyzji przez pracodawcę.

W ocenie Sądu z zeznań świadka A. C. wynika, iż po wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę była mowa o utracie zaufania i złej ocenie pracy powódki. Nie zostały natomiast wskazane konkretne przykłady, ani konkretne uchybienia, których miała się dopuścić powódka wykonując powierzone jej obowiązki pracownicze.

Świadek A. S. (2) zeznała między innymi, iż „dokument wypowiedzenia ja odczytałam i wręczyła powódce, rozwinięcie tych powodów zrobiła pani B.. Pamiętam, że było wskazane, że robiła bardzo częste błędy w wykonywaniu swojej pracy, było powiedziane, że myliła się w naliczaniu list płac, przelewach, były powiedziane przyczyny, dokładnie nie pamiętam. Konkretny przelew nie był pokazany, konkretnej daty nie było wskazanej. Z uwagi na upływ czasu szczegółów nie pamiętam”.

Mając na uwadze przytoczone wyżej okoliczności faktyczne i prawne, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki I. Z. o zasądzenie odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie.

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

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd I instancji zasądził na rzecz powódki 13.689,00 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. Kwota ta stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki zgodnie z art. 471 k.p.

Wobec uwzględnienia dochodzonych roszczeń w 50% (uwzględnienie roszczenia o odszkodowanie w związku z niezasadnym wypowiedzeniem umowy o pracę i oddalenie roszczenia o odprawę pieniężną), Sąd Rejonowy zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami na podstawie art. 100 k.p.c.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., Sąd nadał wyrokowi w części zasądzającej odszkodowanie na rzecz powódki rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.563,00 złotych tj. w części nie przekraczającej jej jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Z tych wszystkich względów, Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanej zaskarżając go w części (tj. co do pkt 1,31 4 wyroku): uwzględniającej powództwo co do kwoty 13.689,00 zł brutto (pkt 1 sentencji), orzekającej o kosztach procesu (pkt 3 sentencji), orzekającej o rygorze natychmiastowej wykonalności (pkt 4 sentencji) i zarzucając mu:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., poprzez ich błędne zastosowanie i przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszenie powyższych przepisów i w konsekwencji zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, pomimo braku do tego podstaw,

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p., poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, które zostały jej przedstawione przez pozwaną podczas spotkania z dnia 24 września 2012 roku nie były konkretne,

- naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c., poprzez brak wszechstronnej i swobodnej oceny materiału dowodowego i odmowę wiarygodności oraz mocy dowodowej zeznań złożonych w imieniu pozwanej przez Panią B. W. oraz świadków A. W., A. S. (2) i A. C. w zakresie, w jakim potwierdzały one okoliczność nienależytego wykonywania pracy przez powódkę, licznych zastrzeżeń do wykonywanych przez nią obowiązków, błędów w świadczonej pracy oraz co do utraty zaufania oraz wyjaśnienia przez pozwaną w sposób konkretny, zrozumiały oraz wyczerpujący przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę podczas spotkania z dnia 24 września 2012 roku, zrozumienia przez powódkę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę,

- naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c., poprzez brak wszechstronnej i swobodnej oceny materiału dowodowego i przyznanie wiarygodności oraz mocy dowodowej zeznań powódki I. Z. w zakresie, w jakim wskazywała ona na okoliczność niewyjaśnienia w sposób konkretny, zrozumiały oraz wyczerpujący przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę podczas spotkania z dnia 24 września 2012 roku, a także na fakt braku wiedzy powódki o okolicznościach zakończenia stosunku pracy,

- naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 98 k.p.c., a z ostrożności procesowej art.100 k.p.c., poprzez ich błędne zastosowanie i wzajemne zniesienie kosztów procesu, podczas gdy, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, to powódka, która jako strona przegrywająca proces, winna ponieść koszty postępowania w całości, ewentualnie część kosztów powinna zostać Zasądzona na rzecz pozwanej, która poniosła je w wyższej wysokości, zgodnie ze złożonych spisem kosztów.

W oparciu o wyżej wymienione zarzuty profesjonalny pełnomocnik wniósł w imieniu pozwanej o zmianę wyroku w zaskarżonej części, poprzez oddalenie powództwa także co do kwoty 13.689,00 zł brutto, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I instancję oraz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 7 lutego 2017 roku pełnomocnik pozwanej poparł apelację w całości i sprecyzował apelację w ten sposób, że wniósł o zasądzenie kosztów procesu za I instancję od powódki na rzecz pozwanej według zestawienia założonego przed Sadem I instancji, a kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, a pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedstawione przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, a wysunięte na ich podstawie wnioski prawne

są zgodne z obowiązującymi przepisami. Ustalenia te i rozważania w całości aprobuje Sąd Okręgowy, przyjmując je za własne. Sąd I instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, a oceniając zebrane dowody nie przekroczył granic ich swobodnej oceny zgodnie z art. 233§1 k.p.c., jak zarzuca w apelacji skarżący.

Granice swobodnej oceny dowodów może naruszać tylko dowolna ocena zebranego materiału dowodowego, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub doświadczeniem życiowym (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2001r. II UKN 423/00), a z taką sytuacją nie mieliśmy do czynienia w niniejszej sprawie.

Odnosząc się do zaś zarzutu apelującego naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p., poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, które zostały jej przedstawione przez pozwaną podczas spotkania z dnia 24 września 2012 roku nie były konkretne, stwierdzić należy, iż jest on niezasadny. Wszak zgodnie z powołanym przepisem 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. Judykatura przyjmuje, iż przyczyny wypowiedzenia muszą być przedstawione w sposób jasny, jednoznaczny i muszą być prawdziwe. Kodeks pracy nie określa sposobu sformułowania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, pozostawiając orzecznictwu ocenę a casu ad casum. Najważniejsze jest jednak, aby oświadczenie woli pracodawcy pozwalało na ustalenie granic stawianych pracownikowi zarzutów, czyli identyfikację przyczyny uzasadniającej kroki do rozwiązania stosunku pracy. Konkretyzacja zdarzenia (zdarzeń) pozostających w związku z przyczyną rozwiązania stosunku pracy może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy (por. wyroki SN z: 8.1.2008 r., I PK 177/07, Legalis; z 13.4.2005 r., II PK 251/04, Legalis). Wskazana przyczyna pozostaje w koniunkcji z obowiązkiem sądu do zbadania jej merytorycznej zasadności. Transponując powyższe uwagi na grunt przedmiotowej sprawy, trzeba podzielić stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie naruszenia przez pozwanego art. 30 § 4 KP. Z treści oświadczenia woli pozwanego pracodawcy z 24 września 2012 roku wynika bowiem, iż przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były: „**liczne, mniej poważne uchybienia w pracy, utrata zaufania do pracownika**”. W świetle ugruntowanego już stanowiska doktryny oraz orzecznictwa sądów, w tym Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż wskazanie w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy, jako jego przyczyny, tylko wtedy spełnia wymagania art. 30 § 4 Kodeksu pracy, jeżeli równocześnie podaje się okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania lub okoliczności te są wcześniej pracownikowi znane (por. U. Jackowiak "Utrata zaufania jako podstawa rozwiązania stosunku pracy" PiZS 2003 nr 11, s. 15). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97 (OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538), utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. W orzecznictwie zawsze analizuje się w ten sposób zasadność powołania się na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw (np. zawarcie przez pracownika z bankiem umowy o prowadzenie rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego, polegające na wielokrotnym wykorzystywaniu wiadomości nabytych podczas stosunku pracy dotyczących obrotu czekowego, w celu dysponowania we własnym zakresie środkami pieniężnymi banku bez jego wiedzy i zgody - wyrok z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 610; konkretne zachowania pracownika, choćby były niezawinione, jeżeli obiektywnie noszą cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - wyrok z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14 oraz wyrok z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112; nieprawidłowe rozliczenie przez pracownika powierzonego mu mienia - wyrok z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 212/00, OSNAPiUS 2002 nr 19, poz. 458; niepożądane kontakty funkcjonariusza celnego z osobami podejrzewanymi o przemyt - wyrok z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176; niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem,

wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych - wyrok z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 267). W aspekcie spełnienia wymagań art. 30 § 4 KP przyjmuje się, że wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165). Oznacza to, że wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy, jako jego przyczyny tylko wtedy spełnia wymagania art. 30 § 4 KP, jeżeli równocześnie podaje się okoliczności, konkretne i rzeczywiste, które spowodowały tę utratę zaufania lub okoliczności te są wcześniej pracownikowi znane. W tym miejscu konieczne staje się określenie odpowiednich dystynkcji pojęciowych terminu „utrata zaufania”. Generalnie rzecz ujmując, zaufanie w relacji pracowniczej oznacza istnienie pewnej więzi między stronami stosunku pracy. Jej wyrazem jest możliwość polegania na pracowniku, że powierzone zadania wykona sumiennie i odpowiedzialnie, wykaże się własną innowacyjnością i kreatywnością w razie rozwiązania skomplikowanych zagadnień. Egzemplifikacją tego obowiązku jest określona w art. 100 § 2 pkt 4 KP powinność dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W przypadku zaburzenia więzi dochodzi do sytuacji, w której pracodawca traci zaufanie do pracownika. Nie jest to proces jednostkowy, nagły. Zwykle zamyka się określonym przedziałem czasu, koniecznym do oceny zmiany sposobu postępowania pracownika. Ad casum, oznacza to obowiązek zestawienia wszelkich przesłanek prowadzących do utraty zaufania. Pozwany pracodawca zaś wskazując, jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę utratę zaufania, nie wskazał czynności pracownika, które jego zdaniem, uzasadniają sformułowanie powyższego wniosku. Za realizację powyższego obowiązku nie można w żadnym razie uznać wskazanego przez pracodawcę zarzutu w postaci: **„licznych, mniej poważnych uchybień w pracy”**, albowiem tak ogólnikowe sformułowanie pozbawia sąd rozpoznający sprawę możliwości dokonania oceny ewentualnych uchybień pracownika, ich ciężaru, prawdziwości, obiektywności i racjonalności oraz ich łącznej subsumpcji w kontekście przesłanki, jaką jest utrata zaufania. W przypadku bowiem wskazania kilku przyczyn utraty zaufania o ich zasadności nie decyduje czynnik ilościowy, lecz jakościowy, który obliguje do oceny, czy wszystkie łącznie wskazane podstawy uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę, chociażby każda ze wskazanych przyczyn oddzielnie nie stanowiła dostatecznej przesłanki rozwiązania stosunku pracy.

Reasumując powyższe rozważania stwierdzić należy, iż pozwany pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazał w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego powódce, usprawiedliwiającego rozwiązanie z nią stosunku pracy (wyroki z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27 i z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, wyrok z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12), co skutkuje uznaniem naruszenia przez pozwanego przepisu art 30 § 4 KP.

Oczywiście pracodawca może w inny sposób zapoznać pracownika z przyczyną wypowiedzenia (wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 663) - w szczególności przez zarzuty skonkretyzowane wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (wyroki z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 86 i z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165), powołanie się na znane pracownikowi wyniki kontroli (wyrok z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335) albo odrębne pisma doręczone pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 331/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 690) - jednakże wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę jako jego przyczyny utraty zaufania pracodawcy do pracownika tylko wtedy spełni wymagania przewidziane w art. 30 § 4 KP, gdy równocześnie pracodawca (na piśmie) poda do wiadomości okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania lub gdy te okoliczności są wcześniej pracownikowi znane (postanowienie z dnia 14 lutego 2005 r., I PK 198/04, Legalis nr 207659). Natomiast w żadnym wypadku nie jest dopuszczalne, jak zasadnie podniósł Sąd Rejonowy, wskazanie (doprecyzowanie) przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w oświadczeniu złożonym pracownikowi później niż w momencie wypowiedzenia umowy (wyrok z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002 r. Nr 12, poz. 287). W ogólności - według wyraźnej treści art. 30 § 3 KP - oświadczenie o wypowiedzeniu powinno

nastąpić na piśmie a w takim oświadczeniu pracodawcy powinna być (na piśmie) wskazana jego przyczyna . Nie może więc być mowy o "mieszanej" formie wypowiedzenia pracodawcy, w której na piśmie wskazuje się przyczynę wypowiedzenia ogólnikowo (niekonkretnie), a następnie pracodawca ustnie ją precyzuje (tak postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 2014 r., II PK 8/14). Powyższe stanowisko w żadnym razie nie stoi w sprzeczności z bogatym orzecnictwem Sądu Najwyższego, cytowanym przez pełnomocnika pozwanego w apelacji, albowiem analiza przytoczonych wyroków wskazuje, iż dotyczą one odmiennych stanów faktycznych. I tak, choćby w sprawie zakończonej wyrokiem z dnia 11 stycznia 2011 r., w sprawie I PK 152/10, w której Sąd Najwyższy wskazał, że „wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, 11 ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, je żeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane”, w treści pisma wskazano jako przyczyny wypowiedzenia: naruszenie obowiązków służbowych, poprzez niewykonywanie poleceń służbowych, podważanie autorytetu przełożonego, brak współpracy z personelem oddziału klinicznego, nieprzestrzeganie zasad aseptyki i antyseptyki oraz niewłaściwy stosunek do pacjentów szpitala, a więc w przeciwieństwie do zachowania pracodawcy w niniejszej sprawie, wobec pracownika zostały wskazane konkretne zarzuty. W sprawie sygn. akt I PK 222/10 pracodawca, jako przyczynę wypowiedzenia wskazał utratę zaufania, ale spowodowaną: wykorzystywaniem przez powoda czasu i miejsca pracy dla celów prywatnych (czytanie prasy, palenie kilkunastu papierosów dziennie poza godzinami przerw w pracy), co dezorganizowało pracę, wadliwym wykonywaniem pracy, która musiała być poprawiana przez specjalnie zatrudnianych w tym celu pracowników, niestosowaniem się do obowiązujących procedur IS O PR/ 7.3, niestosowaniem się do postanowień Regulaminu Pracy T. w zakresie § 6, §7 i § 11, niespełnieniem oczekiwań pracodawcy w zakresie jakości wykonywanej pracy, niestosowaniem się do poleceń przełożonych, wykonywaniem powierzonych zadań z nienależytą starannością. Widzimy więc, że pracodawcy realizują obowiązek wskazania konkretnej i nie budzącej wątpliwości przyczyny wypowiedzenia, która ewentualnie może podlegać weryfikacji ze względu na jej zasadność.

W tym miejscu wskazać należy, iż wbrew stanowisku skarżącego, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powódka została zapoznana w sposób szczegółowy i nie budzący jej wątpliwości z przyczynami wypowiedzenia jej umowy o pracę, podczas spotkania w dniu 24 września 2012 roku. Wszak z zeznań świadków: A. C. i A. S. (2), w obecności których doszło do wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, nie wynika wprost, aby powódka I. Z. została poinformowana przez pozwanego pracodawcę, wiceprezesa pozwanej spółki (...), jakie konkretnie przyczyny legły u podstaw podjęcia takiej decyzji przez pracodawcę. Świadczenie potwierdzili jedynie, iż po wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę B. W. powołała się na utratę zaufania do powódki, wskazała na złą ocenę jej pracy, brak wiary w efekty pracy powódki, nie przywołała natomiast konkretnych przykładów uchybień, których miała się dopuścić powódka wykonując powierzone jej obowiązki pracownicze (dowód: zeznania świadka A. S. (2) k-229 00:05:47, 00:07:34).

Dokonując oceny zasadności naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego, tj. art. 98 k.p.c., a z ostrożności procesowej art.100 k.p.c., poprzez ich błędne zastosowanie i wzajemne zniesienie kosztów procesu, wskazać należy, iż przyjęcie za podstawę orzeczenia o kosztach procesu jednej z zasad przewidzianych art. 98 do 107 KPC uzależnione jest od wyniku procesu. Do zastosowania zasady odpowiedzialności za wynik sporu, objętej art. 98 § 1 KPC, dojdzie w wypadku przegrania sprawy przez jedną ze stron. Pozostałe uregulowania, które uzupełniają tę podstawową zasadę, mogą być użyte w razie wystąpienia okoliczności w nich wskazanych. Przepis art. 100 KPC, zastosowany przez Sąd Rejonowy, traktuje o kompensacie kosztów procesu, która umożliwia sprawiedliwe ich rozłożenie pomiędzy stronami, jeżeli żądania lub obrona uwzględnione zostały jedynie częściowo. Kompensata poniesionych kosztów procesu może polegać na ich wzajemnym zniesieniu, stosunkowym rozdzieleniu lub włożeniu na jedną ze stron obowiązku zwrotu całości kosztów. Wybór jednego z tych sposobów wymaga ustalenia proporcji między żdaniami powoda i zarzutami pozwanego, a wynikiem sprawy oraz zsumowania wszystkich kosztów poniesionych przez każdą ze stron. Określenie, jaka część sumy kosztów przypadłaby na każdą stronę następuje

przez odniesienie stosunku w jakim strony utrzymały się ze swoimi żądaniami lub zarzutami do tej sumy, a następnie porównanie uzyskanego wyniku z kosztami rzeczywiście poniesionymi. Jeżeli strony w równym lub zbliżonym stopniu wygrały lub przegrały sprawę, a jednocześnie w takim stosunku poniosły koszty, powinna być zastosowana zasada wzajemnego zniesienia kosztów. W sytuacji **znacznej** różnicy w wysokości kosztów poniesionych przez strony, nie należy stosować tej zasady, nawet, gdy przemawiałby za tym wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 1985 r., II CZ 56/85; z dnia 12 października 2012 r., IV CZ 68/12). Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż mając na uwadze, że powódka wygrała proces w połowie, zaś strony poniosły koszty postępowania w zbliżonej wysokości, obie były bowiem reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, rozstrzygnięcie Sądu I instancji w przedmiocie kosztów postępowania było prawidłowe. Wskazać w tym miejscu należy, iż zgodnie z treścią § 15 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804) opłaty stanowiące podstawy zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego ustala się z uwzględnieniem stawek minimalnych, żądanie zaś przez pełnomocnika opłaty w wyższej kwocie winno zostać przez niego uzasadnione, zaś pismo pełnomocnika takowego nie zawiera.

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację.

O kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz w związku z §9 ust. 1 pkt 2, § 2 ust. 5 oraz § 10 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).