

Sygn. akt VII Pa 151/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior (spr.)

Sędziowie SO Agnieszka Stachurska

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 stycznia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa W. B.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie, odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 września 2016 r., sygn. akt VI P 425/14

1. zmienia zaskarżony wyrok w zakresie pkt. 1 w ten sposób, że w miejsce kwot 10.595,00 zł (dziesięć tysięcy pięćset dziewięćdziesiąt pięć złotych) tytułem odprawy i odszkodowania zasądza kwoty po 10.000,00 zł (dziesięć tysięcy złotych),
2. zmienia zaskarżony wyrok w zakresie pkt. 5 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 1.000,00 zł (jeden tysiąc złotych) tytułem zwrotu opłaty od pozwu, do uiszczenia której zwolniona była powódka,
3. oddala apelację w pozostałym zakresie,
4. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki W. B. kwotę 660,00 zł (sześćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Renata Gąsior SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 września 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa W. B. przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. o odszkodowanie, odprawę pieniężną i sprostowanie świadectwa pracy w pkt 1. zasądził od pozwanego (...) S.A. w W. na rzecz powódki W. B. kwotę w wysokości 10.595,00 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 lipca 2014 r. do dnia zapłaty oraz kwotę w wysokości 10.595,00 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 lipca 2014 r. do dnia zapłaty. W pkt. 2 Sąd Rejonowy oddalił przedwczesne powództwo w zakresie

wydania świadectwa pracy, natomiast w pkt. 3 wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 10.595,00 zł. W pkt. 4 Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.860,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pkt. 5 nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę w wysokości 1.059,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

W oparciu o umowę o pracę z dnia 01 lutego 2013 r. powódka W. B. została zatrudniona w (...) S.A. na stanowisku Kierownika ds. Klientów Kluczowych w Dziale Sprzedaży do Klientów Strategicznych, za wynagrodzeniem w wysokości 10.000,00 zł brutto, powiększonym o premie oraz inne składniki wynagrodzenia zgodnie z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym w (...). W. B. świadczyła pracę na rzecz spółki w trybie zadaniowym, natomiast jej podstawowym obowiązkiem było aktywne pozyskiwanie klientów, co ze swej istoty wymagało podejmowania działań również poza siedzibą spółki. Ostateczna wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego przez powódkę w dużej mierze uzależniona była od wyników jej pracy, co tym bardziej skłaniało powódkę do wykazywania dbałości o relacje z klientami. Stąd powódka często pracowała poza siedzibą spółki.

W dniu 5 czerwca 2014 r. wysłano drogą mailową do wszystkich pracowników spółki informację o planowanym w dniu 6 czerwca spotkaniu z zarządem w sali kinowej nr (...) w P. o godzinie 15:30, a następnie spotkaniu integracyjnym w restauracji (...) o godzinie 19:00. W tym samym dniu w siedzibie pozwanej miało się odbyć spotkanie wiceprezesa zarządu z pracownikami działu sprzedaży. Na spotkaniu z udziałem kierownika kadr J. K. oraz J. T. poinformowano o likwidacji Działu Sprzedaży do Klientów Strategicznych oraz wręczono J. K. oraz J. T. oświadczenie o rozwiązaniu z nimi umów o pracę za wypowiedzeniem.

Powódka w tym samym dniu 6 czerwca 2014 r. stawiała się do pracy, uczestniczyła w pożegnaniu pracownika i około godziny 13:33 po telefonicznym kontakcie udała się na spotkanie z M. Ł. przedstawicielem (...) sp. z o.o. odbiorcą usług (...). W. B. prowadziła z ww. klientem negocjacje odnośnie zawarcia umowy z (...), które w tym czasie znajdowały się na etapie finalizacji. Był to ważny kontrakt, nad którym cały dział pracował od kilku miesięcy.

Okolo godziny 13:36 P. J. (1) próbowała dodzwonić się do powódki jednakże ta nie odbierała swojego telefonu, była wówczas poza siedzibą spółki w drodze do klienta. Wówczas P. J. (1) zadzwoniła do D. R. i poinformowała ją o spotkaniu z wiceprezesem. Następnie P. J. (1) ponownie zadzwoniła do powódki celem wyjaśnienia spóźnienia i ponownego potwierdzenia jej obecności na spotkaniu. W trakcie rozmowy powódka stwierdziła, że wyjeżdża do klienta jednakże za chwilę na spotkaniu się stawi. Pomimo tak jednoznacznej deklaracji powódka na spotkaniu się nie pojawiła.

Powódka od dłuższego czasu uskarżała się na problemy zdrowotne związane z silnymi bólami migrenowymi, z tego też względu stale pozostawała pod stałą opieką lekarską. Dodatkowo stres związany ze spotkaniem, na które została wezwana wywołał u niej dalsze dolegliwości bólowe, które skłoniły ją do niezwłocznego udania się do przychodni lekarskiej na ostry dyżur. W wyniku wizyty lekarskiej, W. B. otrzymała zwolnienie lekarskie od świadczenia pracy od dnia 6 czerwca 2014 r., które to podtrzymane zostało w trakcie kolejnych wizyt lekarskich z dnia 13 czerwca 2014 r. oraz z dnia 30 czerwca 2014 roku. Na przedmiotowe spotkanie stawiała się jedynie J. K. oraz J. T.. Kierownik kadr wręczył im wówczas oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wiceprezesa zarządu na spotkaniu nie było.

W. B. jeszcze w tym samym dniu wystosowała wiadomość zaadresowaną do J. K. oraz M. B., w której wytłumaczyła przyczyny swojej nieobecności, wspominając zarówno o spotkaniu z klientem, jak i niedomaganiach zdrowotnych. Wiadomość ta przekazana została następnie do wiceprezesa (...), który nie dopytywał się dlaczego na spotkanie nie przybyła powódka oraz D. R..

W godzinach wieczornych w dniu 6 czerwca 2014 r. J. T. poinformowała telefonicznie powódkę, że została zwolniona i przywrócona do pracy z uwagi na ciążę.

W dniu 23 czerwca 2014 r. (...) wystosował w formie listu poleconego do powódki oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, które zostało odebrane przez W. B. w dniu 08 lipca 2014 r.

Powódka w dniu 30 czerwca 2014 r. uczestniczyła w konsultacjach lekarskich w przychodni lekarskiej w Ł., niezbędnych z uwagi na dolegliwości zdrowotne (nawracające bóle migrenowe). W związku z powyższym w terminie od dnia 26 czerwca 2014 r. do dnia 07 lipca 2014 r. powódka przebywała poza swoim miejscem zamieszkania, to jest w Ł. w mieszkaniu zajmowanym przez jej szwagra - P. C..

Pracodawca, jako przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy wskazał na okoliczność, że w dniu 06 czerwca 2014 r. W. B. dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez zignorowanie polecenia służbowego wydanego przez wiceprezesa zarządu oraz samowolnego opuszczenia zakładu pracy. W dniu 6 czerwca 2014 r. powódka została wezwana do wiceprezesa zarządu, jednak po otrzymaniu zaproszenia przez asystenta zarządu opuściła spółkę nie informując nikogo o wyjściu. Jednocześnie (...) pouczył powódkę o prawie wniesienia odwołania od rozwiązania stosunku pracy do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w terminie 14 dni od dnia otrzymania oświadczenia pracodawcy.

Ostatecznie doszło do zlikwidowania w spółce Działu Sprzedaży do Klientów Strategicznych, w którym to dziale była zatrudniona W. B..

Powódka po otrzymaniu oświadczenia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy podjęła próbę kontaktu z pozwaną, w celu wyjaśnienia zaistniałych okoliczności, jak również podjęcia rozmów na temat uzgodnienia rozwiązania satysfakcjonującego obie strony, w tym również wystosowała pismo do (...), wnosząc o podjęcie próby ugodowej. Niestety wszelkie podjęte przez powódkę działania nie przyniosły żadnego rezultatu, zaś wystosowane pismo pozostało bez jakiegokolwiek odpowiedzi.

Decyzją z dnia 15 lipca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Inspektorat w R. w wyniku przeprowadzonej kontroli zwolnienia lekarskiego odmówił odwołującej prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 12 lipca 2014 r. do 13 lipca 2014 r. Wysokość wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosiła 10.595,00 zł.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów, Sąd Rejonowy ocenił, jako w pełni wiarygodne. Sąd Rejonowy zważył, że na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one, zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego.

Zeznania świadków J. T., J. K., P. J. (1), E. B., M. B., E. Ł. Sąd I instancji uznał za wiarygodne. Świadkowie potwierdzili, że powódka pracowała w zadaniowym czasie pracy oraz że miała problemy zdrowotne. Sąd I instancji zaznaczył przy tym, że nieznaczne rozbieżności w zeznaniach świadków nie wpłynęły na ocenę ich wiarygodności, zważywszy, że pewne wątpliwości wyjaśniła powódka słuchana w charakterze strony.

W dalszej kolejności, Sąd Rejonowy podkreślił, że świadek J. T. zeznała, że została zwolniona w związku z likwidacją działu jak również, że została zaproszona przez asystentkę prezesa zarządu na spotkanie, na którym otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Potwierdziła, że pracownicy działu sprzedaży pracowali w systemie zadaniowym. Świadek zeznała również, że asystentka prezesa poprosiła ją żeby świadek zawiadomiła powódkę i D. R. o spotkaniu. Świadek nie zawiadomiła jednak powódki, bo w tym czasie powódka rozmawiała przez telefon. Świadcowi „wydawało się, że powódka wie o spotkaniu”, przy czym świadek nie wyjaśniła, z czego ta wiedza wynikała. Zatem w ocenie Sądu Rejonowego były to wyłącznie przypuszczenia świadka, a nie potwierdzenie faktu. Świadek zeznała również, że powódka narzekała na migreny, duszności i na ogólne osłabienie. Świadek zeznała, że wieczorem zadzwoniła do powódki i powiedziała jej, że dział został zlikwidowany i że została ona zwolniona i przywrócona do pracy z uwagi na swój stan zdrowia.

Sąd I instancji zważył, iż świadek J. K. zeznała, że była przełożoną powódki, że nastąpiła likwidacja działu sprzedaży, a także że w dniu 6 czerwca 2014 r. została poproszona przez asystentkę prezesa B. do sali konferencyjnej na spotkanie. Świadek potwierdziła, że powódka w dniu 6 czerwca 2014 r. źle się czuła i był to efekt jej długofalowych problemów zdrowotnych. Świadek zeznała, że uczestniczyła na spotkaniu, w którym miał wziąć udział prezes B., ponieważ od dłuższego czasu zabiegała o to spotkanie z nim. Świadek nie wiedziała, czy powódka miała wiedzę o spotkaniu. Z kolei świadek P. J. (1), zatrudniona na stanowisku specjalisty w zespole wsparcia zarządu zeznała, że zadzwoniła do D. R. i powiedziała, że przyjedzie na spotkanie. Dzwoniła również do powódki, ale nie udało jej się z nią połączyć. Z tego względu świadek zadzwoniła ponownie do D. R. i poprosiła o przekazanie zaproszenia dla powódki. D. R. powiedziała, że powódka stoi obok niej i przekaze jej informację. Udało jej się później również zadzwonić do powódki, która jednak powiedziała, że jest w drodze do klienta. Powódka miała się stawić na spotkanie z wiceprezesem, który jednak nie dotarł na spotkanie gdyż dostał informację, że nie wszyscy pracownicy dotarli. Sąd I instancji dał wiarę ww. świadkowi, albowiem była ona osobą bezstronną i przekazała tylko dla pracowników informację dotyczącą planowanego zebrania z udziałem wiceprezesa.

Odnosząc się do zeznań pozostałych świadków, Sąd Rejonowy wskazał, że świadek E. B., będąca dyrektorem biura spraw pracowniczych, zeznała, że w dniu 6 czerwca 2014 r. dowiedziała się, że został zlikwidowany Dział Klientów Strategicznych. Świadek zeznała, że dział sprzedaży pracował w systemie zadaniowym oraz że został on w całości zlikwidowany. Świadek M. B. potwierdziła natomiast, że dział, w którym pracowała powódka został zlikwidowany. Zeznała także, że powódka potwierdziła swój udział na spotkaniu. Powódka miała zadaniowy czas pracy. Powódka nie wiedziała, jaki jest cel spotkania. Z kolei świadek E. Ł. wypowiadała się na temat swojej oceny sytuacji, a nie o faktach poza twierdzeniem, że uczestniczyła w spotkaniu z udziałem J. K. i J. T.. Świadek P. C. zeznał natomiast, że powódka na przełomie czerwca i lipca 2014 r. przebywała u niego w domu w Ł. (świadek jest mężem siostry powódki) z powodu wizyty u lekarza. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom ww. świadka.

Powódka zeznała, że o godzinie 13:35 zadzwoniła do niej P. J. (1), gdy jechała na spotkanie z klientem, która poinformowała ją o tym, że ma wrócić do pracy z uwagi na spotkanie z wiceprezesem. Zeznała, że w tym czasie poczuła silny ból głowy i udała się do lekarza na ostry dyżur. Po udzieleniu pierwszej pomocy wróciła do domu i poinformowała bezpośrednio przełożoną J. K., że nie może się stawić na spotkanie ze względu na złe samopoczucie. Wskazała także, że wysłała maile do M. B. i do wiceprezesa. Zeznała, że od dłuższego czasu cierpi na migrenowe bóle głowy, lecz się w Ł., ponieważ nie ma zaufania do lekarzy w R.. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powódka otrzymała w dniu 8 lipca 2014 r., ponieważ do dnia 7 lipca 2014 r. przebywała w Ł. w związku z wizytami u lekarza specjalisty.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że podstawą materialnoprawną dla roszczenia powódki o odszkodowanie jest art. 56 § 1 k.p. zgodnie, z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przepisy dotyczące możliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia są zawarte w art. 52 k.p. Z treści uzasadnienia zawartego w doręczonym powódce przez pracodawcę oświadczenia wynika, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na tym, że w dniu 6 czerwca 2014 r. zignorowała polecenie służbowe wydane przez wiceprezesa zarządu oraz samowolnie opuściła zakład pracy. W tej dacie, powódka po otrzymaniu zaproszenia przez asystenta zarządu opuściła spółkę nie informując nikogo o wyjściu.

Sąd I instancji podkreślił, że badał przyczyny formalne oraz oceniał zasadność i prawdziwość przyczyny wskazanej przez pracodawcę. Wskazał, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika, jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ustawodawca wymaga, po pierwsze - aby było ono bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, po drugie - by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażące niedbalstwo, po trzecie - aby spowodowało poważne naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków. Wskazane naruszenie ma miejsce

wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Sąd I instancji podkreślił, iż doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na nie godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się, jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu winy w tej postaci decyduje, zatem zachowanie się pracownika w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Sąd Rejonowy zważył, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być złożone w formie pisemnej i podać przyczynę dokonania tej czynności (art. 30 § 4 k.p.). Wskazana w pisemnym oświadczeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przesądza, że spór toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny. W ocenie Sądu I instancji pozwany zachował wymaganą formę pisemną oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 ust.1 k.p. oraz podał konkretną i jednoznaczną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Jak wynika z treści art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od dnia dowiedzenia się przez pracodawcę o okoliczności uzasadniającej takie rozstrzygnięcie. Warto więc przypomnieć, iż zdarzenie, z którym pracodawca wiąże rozwiązanie umowy miało miejsce w dniu 06 czerwca 2014 r., a więc ostatnim dniem, w którym pracownik mógłby dowiedzieć się o rozwiązaniu z nim umowy w trybie art. 52 k.p. był dzień 06 lipca 2014 r.

Zgodnie z dyspozycją art. 112 k.c. w zw. z art. 300 k.p., termin oznaczony w miesiącach kończy się z upływem dnia, który nazwa lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w danym miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpić może dopiero z dniem doręczenia tegoż oświadczenia pracownikowi. Sąd Rejonowy podkreślił, że oświadczenie to skutecznie doręczono zostało powódce z dniem odebrania listu poleconego przez nią w dniu 8 lipca 2014 r., a więc po upływie przepisanej prawem terminu 1-miesięcznego. W efekcie rozwiązanie umowy o pracę z W. B. obarczone było brakiem formalnym. Pracodawca, bowiem przy rozwiązywaniu umowy o pracę nie dochował określonych prawem warunków formalnych konstytuujących prawidłowe oświadczenie w przedmiocie rozwiązania relacji prawnej pomiędzy stronami bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jak wynika bowiem z treści art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od dnia dowiedzenia się przez pracodawcę o okoliczności uzasadniającej takie rozstrzygnięcie. Zatem zdarzenie, z którym pracodawca wiąże rozwiązanie umowy miało miejsce w dniu 6 czerwca 2014 r., a więc ostatnim dniem, w którym powódka mogłaby dowiedzieć się o rozwiązaniu z nią umowy w trybie art. 52 k.p. był dzień 6 lipca 2014 r. Zgodnie, bowiem z dyspozycją art. 112 k.c. w zw. z art. 300 k.p., termin oznaczony w miesiącach kończy się z upływem dnia, który nazwa lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w danym miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powódki, że do dnia 7 lipca 2014 r. przebywała ona w Ł., albowiem jej zeznania znalazły potwierdzenie w konsekwentnych zeznaniach świadka P. C.. Zatem powódka zapoznała się z oświadczeniem po upływie terminu jednomiesięcznego, uprawniającego pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Zgodnie bowiem z treścią art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła ona zapoznać się z jego treścią.

Sąd Rejonowy zważył, że jeżeli chodzi o przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę to opuszczenie stanowiska pracy i nie wykonanie polecenia pracodawcy (stawienie się na spotkaniu z zarządem) może być oczywiście uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz dla tej oceny istotne są również okoliczności towarzyszące zachowaniu powódki. Dotyczy to w szczególności strony przedmiotowej działania a

więc okoliczności, w jakich stanowisko zostało opuszczone, możliwość wystąpienia i waga ujemnych skutków dla pracodawcy, które mogłyby powstać w wyniku nieobecności danego pracownika, jak i strony podmiotowej, czyli przyczyny opuszczenia pracy przez pracownika, jego pobudki, czy inne okoliczności uzasadniające postawienie zarzutu wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia - „ciężkiej” winy rozumianej, jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo. W niniejszej sprawie w ocenie Sądu Rejonowego nie zostały spełnione wszystkie te elementy. Wyjście powódki z zakładu pracy wynikało z zaplanowanego spotkania z klientem. Jak wynika z zeznań słuchanych świadków – pracowników działu, w którym pracowała powódka miała ona zadaniowy czas pracy i nie musiała cały czas przebywać w biurze. Trudno jest również mówić o złej woli powódki, która po otrzymaniu informacji, że ma wrócić do pracy na spotkanie poczuła silny ból głowy w związku z dolegliwościami migrenowymi, na które skarżyła się wcześniej. W związku z bólem głowy powódka udała się na ostry dyżur, gdzie otrzymała zwolnienie lekarskie, a następnie udała się do domu, skąd niezwłocznie drogą mailową poinformowała pracodawcę o przyczynach nieprzybycia na spotkanie.

W tych okolicznościach, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że nie wykonanie polecenia pracodawcy i nie stawienie się na spotkanie w pracy w niesprecyzowanym bliżej celu nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, zważywszy, że nawet wiceprezes zarządu nie dopytywał się, jakie były przyczyny niestawiennictwa pracowników. W tym stanie rzeczy, Sąd I instancji uznał, że powództwo W. B. w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie. Zgodnie bowiem z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Jak stanowi art 58 k.p., przy umowie zawartej na czas nieokreślony, odszkodowanie przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka był zatrudniona u pozwanego pracodawcy poniżej 3 lat. Okres wypowiedzenia w tym przypadku wynosi, zgodnie z art 36 § 1 pkt. 1 k.p. jeden miesiąc. W konsekwencji na rzecz powódki należało zasądzić odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, co przy uwzględnieniu wysokości jej zarobków dało kwotę 10.595 zł. Zasadzając powyższe odszkodowanie Sąd Rejonowy zgodnie z art 477² § 1 k.p.c., nadał w tym zakresie wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 10.595,00 zł.

W dalszej kolejności, Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z treścią art. 97 § 3 k.p., jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Zatem dopiero po uprawomocnieniu się orzeczenia pracodawca będzie zobowiązany wykonać zobowiązanie wynikające z ww. przepisu. W tym stanie rzeczy Sąd I instancji oddalił powództwo, jako przedwczesne.

Odnosząc się natomiast do roszczenia powódki o zasądzenie odprawy pieniężnej, Sąd I instancji wskazał, że zasądzenie na podstawie art. 56 i 58 k.p. odszkodowania z tytułu rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.) nie wyłącza zasądzenia odprawy na podstawie art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ponadto prawo do odprawy nie jest związane z wadliwością rozwiązania umowy o pracę, lecz powstaje w przypadku spełnienia przesłanek określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych. Ustawa o zwolnieniach grupowych przewiduje również indywidualny tryb zwolnień. Traktuje o tym art. 10 cytowanej ustawy, zgodnie, z którym przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracownikowi, w związku z rozwiązaniem

stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata. W ocenie Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki art. 8 w zw. z art.10 ust 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Bezsportnym jest bowiem, że dział, w którym pracowała powódka został zlikwidowany. Okoliczność ta została potwierdzona również zeznaniami świadków jak również powódki. W związku z tym, że powódka była zatrudniona poniżej 2 lat Sąd Rejonowy zasądził w pkt. 1 wyroku na jej rzecz odprawę pieniężną w wysokości 10.595 zł.

Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd I instancji zważył, że w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, sąd obciąża pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy. W związku z powyższym, Sąd Rejonowy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 5% od wartości przedmiotu sporu tj. kwotę 1.059,50 zł, stanowiącą równowartość opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić, o czym orzeczono jak w pkt. 3 wyroku.

O kosztach postępowania, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę złotych na podstawie § 11 ust 1 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013. poz 490).

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie pkt. 1,3,4,5, zarzucając Sądowi I instancji naruszenie:

I. przepisów postępowania, tj. :

- art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez częściowe pominięcie dowodów z zeznań świadków E. B. oraz M. B., w takim zakresie w jakim dotyczą prowadzonego postępowania wyjaśniającego w przedmiocie nieobecności powódki, które to dowody miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, albowiem zaniechanie to doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd I instancji, iż doszło do przekroczenia 1 - miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.;

- art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez częściowe pominięcie dowodów z zeznań świadków E. B., M. B. oraz P. J. (1), w takim zakresie w jakim dotyczą okoliczności odbycia się w dniu 6 czerwca 2014 r. spotkania zapoznawczego z zarządem spółki a następnie spotkania integracyjnego pracowników spółki, które to dowody miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, albowiem zaniechanie to doprowadziło do błędnego uznania przez sąd I instancji, iż doszło do przekroczenia 1 - miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie w oparciu przeprowadzone dowody niepoprawnego logicznie oraz sprzecznego z zasadami doświadczenia życiowego wniosku, iż ostatnim dniem, w którym powódka mogła dowiedzieć się o rozwiązaniu z nią umowy o pracę był dzień 6 lipca 2014 r. skoro jak ustalił Sąd I instancji, powódka poinformowała o przyczynach swej nieobecności w czasie, w którym w związku ze spotkaniem zapoznawczym z zarządem spółki a następnie integracyjnym nikogo w przedsiębiorstwie pozwanej nie było, co spowodowało, że pozwana, wobec braku dostatecznej wiedzy, co do przyczyn nieobecności powódki, nie była w stanie podjąć decyzji dotyczącej rozwiązania umowy o pracę z powódką w dniu zdarzenia (tj. 6 czerwca 2014 r.) tylko co najmniej w najbliższym roboczym dniu tj. 9 czerwca 2014 r., które to naruszenie doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd I instancji, że doszło do przekroczenia 1 – miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.;

- art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie dowodów w postaci wydruków z systemu kontroli dostępu Powódki oraz jej koleżanki - świadka D. R. na okoliczność jednoczesnego, co do minuty opuszczenia miejsca pracy przez powódkę oraz D. R., co doprowadziło do niezgodnego z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego przyjęcia przez Sąd I instancji, że przyczyny opuszczenia miejsca pracy przez powódkę były prawdziwe i obiektywne i w efekcie uznania, że pozwana niesłusznie rozwiązała umowę o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym, jak również poprzez pominięcie dowodów w postaci załączników do emaila powódki z dnia 5 czerwca 2014 r. skierowanego do pana M. Ł., które to dowody podważają tezę o strategicznym charakterze kontraktu, którego to kontraktu waga miała się przyczynić do silnego stresu i dolegliwości chorobowych powódki, stanowiących uzasadnienie jej nieobecności;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie w oparciu o przeprowadzone dowody niepoprawnego logicznie oraz sprzecznego z zasadami doświadczenia życiowego i sprzecznego z treścią materiału dowodowego wniosku, że powódka zestresowała się koniecznością wyjazdu na spotkanie z przedstawicielem klienta – (...) sp. z o.o. panem M. Ł. oraz na skutek tego rozchorowała się na dłuższy czas, co doprowadziło do błędnego przyjęcia przez Sąd I instancji, iż przyczyny opuszczenia miejsca pracy przez powódkę były prawdziwe, obiektywne oraz niezawinione i w efekcie uznania, że pozwana niesłusznie rozwiązała umowę o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym;

- art. 321 § 1 k.p.c. poprzez zasądzenie kwot ponad zamieszczone w pozwie żądanie powódki, które opiewało łącznie na sumę 20.000,00 zł, tymczasem zaskarżony wyrok obejmuje łącznie kwotę w wysokości 21.190,00 zł;

- art. 266 § 3 k.p.c. w zw. z art. 267 k.p.c. poprzez nie odebranie przyrzeczenia od świadka, szwagra powódki, P. C. pomimo braku zgody stron na zwolnienie przez Sąd od złożenia przyrzeczenia, co doprowadziło do jego przesłuchania z naruszeniem wskazanych przepisów, gdzie dowód z zeznań tego świadka stanowił podstawę ustaleń faktycznych dotyczących stanu zdrowia powódki oraz jej przebywania poza miejscem zamieszkania powódki, czyli okoliczności, które stanowiły podstawę do błędnego przyjęcia przez Sąd I instancji, iż przyczyny opuszczenia miejsca pracy przez powódkę były prawdziwe i obiektywne zaś powódka nie mogła otrzymać kierowanej do niej korespondencji przed dniem 8 lipca 2016 r.;

- art. 230 k.p.c. poprzez brak jego zastosowania i w konsekwencji uznanie za prawdziwe twierdzeń powódki o jej kontakcie telefonicznym z przedstawicielem klienta pozwanej tj. (...) S.A. panem M. Ł. i uznanie, że kontrakt, nad którym pracowała była ważny, mimo iż powódka nie odniosła się do dowodów w postaci oświadczenia (...) złożonego na żądanie sądu oraz załączników do emaila powódki z dnia 5 czerwca 2014 r. skierowanego do pana M. Ł. wbrew postanowieniu Sądu Rejonowego z dnia 19 listopada 2015 r. nakładającemu rygor z art. 230 k.p.c., które to naruszenie doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych dotyczących pilności opuszczenia miejsca pracy i ważności przedmiotowego kontraktu;

II. przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 52 § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię w drodze uznania, iż dniem, od którego należy liczyć 1 - miesięczny termin (o którym mowa w tym przepisie) jest dzień zdarzenia, a nie dzień, w którym pracodawca pozyskuje informacje uzasadniające jego przekonanie, iż zdarzenie to usprawiedliwia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a zatem po przeprowadzeniu stosownego postępowania wyjaśniającego;

- art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracy poprzez brak jego zastosowania w niniejszej sprawie z powodu błędnego uznania, iż nie zostały spełnione przesłanki kwalifikacji zachowania Powódki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych skutkującego możliwością rozwiązania umowy- o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. 1 poprzez oddalenie powództwa w całości, w pkt. 3 poprzez uchylene rygoru natychmiastowej wykonalności oraz orzeczenie o zwrocie zapłaconej przez pozwaną na rzecz powódki kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. kwoty w wysokości 10.595,00 zł, w pkt. 4 poprzez zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego, w

tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także poprzez uchylenie pkt. 5. ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie, w jakim został zaskarżony i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z powodu nierozpoznania przez Sąd I instancji istoty sprawy. Jednocześnie pozwana wniosła o orzeczenie o zwrocie przez powódkę zapłaconej kwoty tytułem jednomiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 10.595,00 zł w wykonaniu nałożonego przez Sąd I instancji rygoru natychmiastowej wykonalności oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania sądowego, obejmujących również koszty postępowania apelacyjnego, w tym koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca zakwestionowała poszczególne ustalenia faktyczne oraz tezy stawiane przez Sąd I Instancji. Wskazała, że lektura uzasadnienia zaskarżonego wyroku prowadzi do wniosku, że Sąd Rejonowy oparł swój wyrok w istocie na dowodach z zeznań świadków w osobach: J. K., J. T. oraz D. R., tj. koleżanek powódki z likwidowanego działu pracodawcy, z zeznań świadka P. C. tj. szwagra powódki, jak również z zeznań samej powódki. Zeznania powódki oraz wskazanych osób z uwagi na stosunek do procesu oraz więzy koleżeńskie i rodzinne muszą być dotknięte dużą dozą braku obiektywizmu. W szczególności świadek D. R. prowadzi przeciwko pozwanej tożsamy spór sądowy z powodu jej dyscyplinarnego zwolnienia z pracy z analogicznych przyczyn, a zatem jest ona żywo zainteresowana wynikiem przedmiotowego postępowania. Ponadto Sąd Rejonowy nie odebrał przyrzeczenia od świadka w osobie szwagra powódki, P. C., jednocześnie opierając swe ustalenia faktyczne na zeznaniach tego świadka, co stanowi istotne uchybienie proceduralne.

Skarżąca wskazała także, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni przepisu art. 52 § 2 k.p. poprzez przyjęcie, iż dniem, od którego należy liczyć 1 – miesięczny termin to dzień zaistnienia zdarzenia uzasadniającego dyscyplinarne zwolnienie z pracy. Wskazana interpretacja obciążona błędami proceduralnymi dotyczącymi ustaleń faktycznych w zakresie prowadzonego postępowania wyjaśniającego doprowadziły do bezpodstawnego uznania przez Sąd I instancji, że pracodawca przekroczył termin limitujący możliwość zwolnienia powódki z pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd Rejonowy całkowicie pominął przy tym wnioski dowodowe i dowody złożone przez pozwaną w odpowiedzi na pozew dotyczące dokładnego momentu opuszczenia miejsca pracy przez powódkę oraz jej koleżankę z likwidowanego działu pracy tj. D. R., świadka w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy ustalił także, że stres związany ze spotkaniem, na które powódka została wezwana przez klienta doprowadził do dalszych dolegliwości bólowych, co zmusiło ją do niezwłocznego udania się do przychodni lekarskiej na ostry dyżur. Sąd Rejonowy wskazał, że kontrakt, w sprawie którego miała zostać wezwana powódka do klienta, był ważny. W ocenie skarżącej, powyższe ustalenia Sądu są sprzeczne z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego, jak również sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Skarżąca zaznaczyła nadto, że powódka zażądała w pozwie ściśle oznaczonych kwot tj. 10.000,00 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wyniesienia powództwa do dnia zapłaty (pkt. 1 pozwu) oraz 10.000,00 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty (pkt. 2 pozwu). W żadnym z dalszych pism procesowych jak i na żadnym z posiedzeń sądowych, powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie dokonała rozszerzenia powództwa jak i nie doprecyzowała swego żądania. Wartość przedmiotu sporu została określona w wysokości 20.000,00 zł i nie była przedmiotem sprawdzenia przez Sąd Rejonowy. W związku z powyższym skarżąca stwierdziła, że Sąd I instancji w zaskarżonym wyroku zasądził kwotę ponad żądanie zamieszczone w pozwie i tym samym uchybił przepisowi art. 321 § 1 k.p.c. (apelacja k. 269-287).

W odpowiedzi na apelację, powódka wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści odpowiedzi na apelację, pełnomocnik powódki w sposób szczegółowy ustosunkował się do twierdzeń pełnomocnika pozwanej, zaprezentowanych w apelacji, podnosząc, że stanowią one jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego (odpowiedź na apelację k. 299-308).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej zasługuje jedynie na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., I PKN 339/98).

Przede wszystkim nie można zgodzić się ze sformułowanymi w apelacji zarzutami naruszenia prawa procesowego poprzez dokonanie dowolnej i wybiórczej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, co doprowadziło do sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału oraz wadliwej oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy. Zarzuty tak sformułowane odnoszą się w istocie do naruszenia dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, że dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania Sądu I instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez pozwaną, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana. Przede wszystkim zauważyć należy, że Sąd Rejonowy dokonując w sprawie ustaleń faktycznych, co do przyczyny oświadczenia o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w sposób dokładny wskazał, na jakich konkretnie dowodach się oparł. W tym zakresie pozwana zakwestionowała jednak oparcie orzeczenia na zeznaniach świadków, będących innymi pracownikami pozwanej Spółki, bądź na zeznaniach świadka, z którym łączy powódkę stosunek powinowactwa. Bezzasadność tego zarzutu w kontekście relacji koleżeńskich, czy też rodzinnych, która miałaby wywrzeć negatywny wpływ na treść zeznań ww. świadków w osobach J. K., J. T. oraz D. R. i P. C., nie budzi jednak żadnych wątpliwości Sądu Okręgowego i nie mogła podważyć przekonania o słuszności oceny tegoż dowodu, poczynionej przez Sąd I instancji. O wartości dowodu nie przesądzają bowiem relacje koleżeńskie, sympatie, czy też antypatie występujące pomiędzy świadkami, lecz treść poszczególnych dowodów – zarówno w aspekcie ich wewnętrznej spójności, jak

i w konfrontacji z treścią innych dowodów przeprowadzonych w sprawie. Stwierdzić przy tym należy, że Sąd Rejonowy poddał bardzo szczegółowej, wnikliwej i przede wszystkim konfrontacyjnej analizie całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Sąd I instancji posiłkując się poszczególnymi, spójnymi fragmentami relacji oraz zgromadzoną w sprawie dokumentacją dokonał właściwej i słusznej oceny złożonych w sprawie zeznań i depozycji wszystkich przesłuchiowanych w sprawie świadków. Nie może zaś dziwić fakt, że Sąd powołuje się w uzasadnieniu wyroku na te okoliczności, które w świetle zeznań wszystkich świadków dają spójny obraz całej sytuacji i przekładają się na udowodniony stan faktyczny sprawy. Nie wszystkie bowiem okoliczności są równie istotne dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy i naturalnym jest, że Sąd wydając wyrok poddaje ocenie wszystkie zeznania świadków oraz inne dowody, a także wypowiada się, co do ich wiarygodności, konstruując na ich podstawie stan faktyczny sprawy. Należy również podkreślić, że stawiany w środku odwoławczym przez skarżącego zarzut błędnych ustaleń faktycznych może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże, że wadliwe ustalenia będące konsekwencją błędnej oceny dowodów wynikają z naruszenia przez sąd orzekający uznanych reguł interpretacyjnych oraz braku logicznego powiązania faktów i niezrozumienia wynikających z nich treści. Wnikliwa analiza zgromadzonego materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że w niniejszej sprawie Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy nie dopuścił się błędów, które skutkowałyby wyprowadzeniem nieprawidłowych wniosków jurydycznych, gdyż konkluzje Sądu I instancji znajdują odzwierciedlenie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd Rejonowy, dokonując oceny materiału dowodowego i ustaleń faktycznych na jego podstawie, rozważył także wszystkie okoliczności mające istotne znaczenie dla wydania rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Wskazać przy tym należy, że pozwana w apelacji podniosła zarzut naruszenia art. 266 § 3 i art. 267 k.p.c., wskazując, że Sąd I instancji naruszył te przepisy procedury cywilnej, albowiem uprzedził świadka P. C. o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań, jednak nie odebrał od niego przyrzeczenia. Nie ma jednak podstaw do przyjęcia zasadności ww. zarzutu. Stwierdzić bowiem należy, że sam fakt nieodebrania przyrzeczenia od świadka nie jest jednoznaczny z uznaniem tak złożonych zeznań za niewiarygodne. Zeznania świadków podlegają bowiem ocenie nie tylko poprzez zachowanie formalnych warunków ich składania określonych w przepisach proceduralnych, ale poprzez ich treść, ich wzajemny stosunek oraz potwierdzenie w innych dowodach w tym w postaci dokumentów.

Oceniając ustalony przez Sąd I instancji stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie, należy stwierdzić, że ustalenia te są pełne i prawidłowe. Sąd I instancji ustalił, że w dniu 23 czerwca 2014 r. pozwana wystosowała w formie listu poleconego do powódki oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, które zostało odebrane przez W. B. w dniu 8 lipca 2014 r. Pracodawca, jako przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy wskazał na okoliczność, że w dniu 6 czerwca 2014 r. W. B. dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez zignorowanie polecenia służbowego wydanego przez wiceprezesa zarządu oraz samowolnego opuszczenia zakładu pracy. W dniu 6 czerwca 2014 r. powódka została wezwana do wiceprezesa zarządu, jednak po otrzymaniu zaproszenia przez asystenta zarządu opuściła spółkę nie informując nikogo o wyjściu. Jednocześnie (...) pouczył powódkę o prawie wniesienia odwołania od rozwiązania stosunku pracy do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w terminie 14 dni od dnia otrzymania oświadczenia pracodawcy. Ostatecznie doszło do zlikwidowania w spółce Działu Sprzedaży do Klientów Strategicznych, w którym to dziale była zatrudniona W. B..

Należy zaznaczyć, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r. w sprawie I PKN 271/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 175/99). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., w sprawie I PKN 570/97). Nie wystarczy zatem ogólny zwrot lub powtórzenie wyrażen ustawowych, jeżeli nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika jest nadzwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy i powinno być stosowane

przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Podkreślenia wymaga przy tym, że jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt. 1 k.p.). Nie budzi wątpliwości, że obowiązek ten narusza pracownik, który spóźnia się do pracy oraz, który opuszcza miejsce pracy przed jej zakończeniem, jeśli takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach je usprawiedliwiających. Zakwalifikowanie samowolnego opuszczenia miejsca pracy przez pracownika, jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych zależy od oceny konkretnego przypadku. Oceny zawsze dokonuje się indywidualnie. W wyroku z dnia 1 października 1997 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.), należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (I PKN 300/97). W wyroku tym Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym i stąd przepisy (art. 52 k.p.), które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób ekstensywny, prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Żeby taki środek zastosować naruszenie obowiązków pracowniczych musi być zakwalifikowane jako „ciężkie”. Tu Sąd Najwyższy wyjaśnił, że zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezpprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia (ciężkiej winy rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Przy ocenie zaś tej wadliwości nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Nieusprawiedliwione opuszczenie pracy ujmowane w kategoriach zawinienia - podobnie, jak i wina - podlega stopniowaniu (opuszczenie pracy z uwagi na towarzyszące mu okoliczności oraz stan świadomości i wolę sprawcy czynu jest bardziej lub mniej nieusprawiedliwione).

W ocenie Sądu II instancji, zachowaniu powódki w dniu 6 czerwca 2014 r. nie można przypisać znamion lekceważącego stosunku do przełożonego, jak i wydanego przez niego polecenia służbowego. Trzeba bowiem podkreślić, że powódka uzyskała zwolnienie lekarskie od świadczenia pracy w dniu zdarzenia i zwolnienie to nie zostało w żaden sposób podważone. A tym samym strona pozwana nie może go kwestionować w sposób, w jaki zostało to przedstawione w treści apelacji. Jednocześnie podnoszone w apelacji kwestie związane z orzeczeniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 lipca 2014 r. są bezprzedmiotowe dla niniejszej sprawy, gdyż dotyczą zdolności powódki do pracy w dniu 11 lipca 2014 r., a nie w dniu 6 czerwca 2014 r. Zakwestionowane przez skarżącą zwolnienie lekarskie kończyło się w dniu 13 lipca 2014 r., a więc 2 dni po wydaniu orzeczenia przez ZUS, a więc zrozumiałym jest, że powódka po długotrwałym leczeniu dochodziła do zdrowia i niewątpliwie po zakończonym zwolnieniu lekarskim stawiałaby się do pracy, gdyby pracodawca nie rozwiązał z nią stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Należy również zaznaczyć, że powódka świadczyła pracę w zadaniowym systemie czasu pracy, a jej praca polegała na aktywnym pozyskiwaniu klientów, w tym poza siedzibą spółki, a nie na spędzaniu w siedzibie firmy sztywno określonego czasu pracy w określonych godzinach. Zadaniowy czas pracy jest szczególnym, elastycznym rodzajem czasu pracy. Stanowi doskonały przykład alternatywnego podejścia do wykonywania pracy. W systemie tym czas pracy pracownika określony jest wymiarem jego zadań. Wobec powyższego w dniu zdarzenia powódka, jadąc na spotkanie z klientem mogła przebywać poza zakładem pracy. Należy również zaznaczyć, że powódka opuściła zakład pracy właśnie w celu udania się na ww. spotkanie, a dopiero później z uwagi na odczuwane dolegliwości udała się do lekarza i otrzymała zwolnienie lekarskie.

W treści apelacji pozwana powołała się również na okoliczność wspólnego wyjścia z pracy przez powódkę i jej koleżankę w dniu 6 czerwca 2014 r., sugerując że to nieprawdopodobne, aby dwie osoby jednocześnie poczuły się źle. Trzeba jednak zauważyć, że zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego normalnym jest, że znający się pracownicy, którzy czują się źle i rozmawiają o tym, mogą wspólnie opuścić zakład pracy, skoro i tak każde z nich zamierza udać się do lekarza. Nie ma w tym nic dziwnego i dzieje się tak również przy opuszczaniu pracy pod koniec dnia, pracownicy często wychodzą razem i nie znaczy to przecieź, że każdy z pracowników zakończył wykonywanie pracy dokładnie w tej samej minucie. Pozwana zakwestionowała także ważność negocjowanego przez powódkę kontraktu i możliwość wystąpienia u niej dolegliwości bólowych związanych z silnym stresem, pomimo tego, że z bezspornych zeznań wszystkich świadków wynika, że powódka odczuwała bóle migrenowe i inne dolegliwości chorobowe już od dłuższego czasu, co najmniej od kilku miesięcy, na co często uskarżała się w pracy. Ponadto

w ocenie powódki kontrakt ten miał przynieść pozwanej spółce znacznie wyższe dochody niż przedstawione w apelacji, rzędu ponad 20% marży. Przedmiotowy kontrakt dotyczył przygotowania koncepcji rozwiązania świadczenia ciągłości biznesu w przypadku awarii łącza podstawowego, jakie klient pozwanej miał w konkurencji, tj. w O.. Projekt obejmował uruchomienie łącza zapasowych dla wszystkich kluczowych lokalizacji klienta po zupełnie innym medium niż łącze podstawowe. Świadczenie usługi backup miało zostać zrealizowane po radioliniach oraz dla siedziby głównej światłowodem. Zasada działania usługi zrealizowana została w oparciu o to, że jeśli jest awaria łącza podstawowego, to następuje przełączenie na łącze zapasowe. Usługa jaką dodatkowo miała świadczyć spółka, to łącza w pełni szyfrowane czyli (...) z priorytetyzacją ruchu. Projekt był przygotowany na 24 miesiące - miesięczna opłata ok. 8000 zł. Projekt był przygotowany na marży spełniającej warunki premiowania powyżej 20% i był to nowy kontrakt strategiczny z punktu widzenia pozyskania kolejnego obszaru dla pozwanej spółki. Kontrakt ten miał zatem istotne znaczenie dla pozwanej, przez co mógł spotęgować u powódki pogorszenie samopoczucia pod wpływem silnego stresu i napięcia, towarzyszącego negocjacji jego warunków. Jednocześnie z uwagi na kluczowe znaczenie powyższego projektu, powódka stale pozostawała w kontakcie z ww. klientem firmy. Kontakt ten miał zazwyczaj postać krótkich wiadomości tekstowych wysyłanych za pomocą smsów i e-maili. W ten sposób powódka współpracowała z ww. klientem już od jakiegoś czasu i mieli oni przyjęty taki system komunikacji, który sprawdzał się w praktyce. Klient dzień wcześniej otrzymał od powódki projekt umowy i w razie nagłej potrzeby dalszej pracy nad umową miał powódce dać znać. Nie było więc potrzeby prowadzenia dodatkowej rozmowy telefonicznej, na co powoływała się strona pozwana, kwestionując zasadność ww. spotkania w dniu 6 czerwca 2014 r. Mając na uwadze wszystkie wskazane powyżej okoliczności, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że podniesiony przez skarżącą zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., poprzez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło do naruszenia przepisów prawa materialnego, jako wybiórczy i nie oparty na wszechstronnym rozważeniu całego materiału sprawy jest bezzasadny i jako taki nie zasługuje na uwzględnienie.

Na uwzględnienie nie zasługują również zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Trzeba także zauważyć, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. może nastąpić tylko i wyłącznie w terminie do 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy w tym trybie. Pracodawcą w tym przypadku jest osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 31 § 1 k.p.) Powyższy termin miesięczny nie może być w żadnym wypadku przekroczony. Termin będzie zachowany, jeżeli najpóźniej ostatniego dnia oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł się on zapoznać z jego treścią. Termin miesięczny oznaczony w art. 52 § 2 k.p. zaczyna biec od dnia w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadniało zastosowanie art. 52 par 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 roku, I PRN 74/76). Ważkim jest jednak to, że oceny zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p. należy dokonywać z uwzględnieniem daty zdarzenia, które zostało uznane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę, a nie daty późniejszych zdarzeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1999 r., PKN, 576/98). Pracodawca, rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. podejmuje czynność, za którą ponosi odpowiedzialność, zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Zarówno więc w interesie pracownika jak i własnym musi mieć możliwość sprawdzenia uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika i możliwość ich weryfikacji, zwłaszcza gdy pochodzą one z zewnątrz. Jeżeli pracodawca dokonuje sprawdzenia uzyskanej wiadomości w sposób niezwłoczny i sprawny, to nie można mu zarzucić błędu w stosowaniu omawianego przepisu.

Nie kwestionując generalnego prawa pracodawcy do przeprowadzenia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego trzeba wskazać, że w realiach rozpoznawanej sprawy postępowanie to nie miało racji bytu, albowiem przyczyną rozwiązana z powódką stosunku pracy był brak stawiennictwa na spotkaniu w dniu 6 czerwca 2014 r. Pracodawca powziął o tym fakcie wiedzę niezwłocznie, najpóźniej w ciągu kilku godzin, a więc już w dniu zdarzenia. Tym samym okoliczność prowadzenia przez pozwaną postępowania wyjaśniającego, które miało trwać w bliżej nieokreślonym

okresie, jednak co najmniej kilkudniowym, nie znajduje uzasadnienia i dowodzi jedynie nie dochowania przez pracodawcę należytej staranności, co skutkowało przekroczeniem terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. Jednocześnie należy zauważyć, że pozwana nie przeprowadziła powyższego postępowania wyjaśniającego w sposób niezwłoczny, choćby z uwagi na trwające w tym czasie spotkanie integracyjne. W dodatku, nawet jeżeli przyjąć, że postępowanie wyjaśniające trwało kilka dni, to jednak wskazać należy, że pozwana wystosowała do powódki oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dopiero w dniu 23 czerwca 2014 r. W rezultacie należy przyjąć, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął bieg już w dniu zdarzenia, jako w dniu, w którym pracodawca powziął wyczerpujące i wystarczające wiadomości, niezbędne do podjęcia decyzji w przedmiocie ewentualnego rozwiązania umowy o pracę. W wyroku z dnia 26 listopada 2002 r. (I PKN 587/01) Sąd Najwyższy wskazał, że momentem uzyskania wiadomości o zachowaniu wyrządzającym szkodę jest data, w której pracodawca uzyskał wiadomość o faktach, z których - przy prawidłowym rozumowaniu - można i należy wyprowadzić wniosek, że szkoda jest wynikiem zawinionego działania lub zaniechania pracownika, a nie data, w której taki wniosek został rzeczywiście przez pracodawcę z faktów tych wyprowadzony, lub w której został pracodawcy przedstawiony przez inną osobę. W wyroku z dnia 5 grudnia 2013 r. Sąd Apelacyjny w Krakowie (III APa 29/13) dodał, że w art. 52 § 2 k.p. ustawodawca nie uzależnił rozpoczęcia biegu jednomiesięcznego terminu, w ciągu którego pracodawca jest uprawniony do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, od dokonania przez tegoż pracodawcę właściwej oceny prawnej określonych, znanych mu wcześniej okoliczności faktycznych, a dotyczących konkretnego zachowania pracownika, lecz uzależnia od samego powzięcia przez pracodawcę wiadomości o wystąpieniu okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Na dokonanie oceny prawnej określonego zachowania się danego pracownika - w tym również ewentualne podjęcie decyzji, co do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - pracodawca ma właśnie termin jednego miesiąca, o którym mowa w przepisie art. 52 § 2 k.p., który to termin w realiach rozpoznawanej sprawy niewątpliwie rozpoczął swój bieg w dniu zdarzenia, a więc w dniu 6 czerwca 2014 r. Tym samym zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. należy uznać za bezzasadny.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie wprowadzić prawidłowe ustalenia faktyczne, które to ustalenia Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Pomimo tego jednak, że Sąd I instancji prawidłowo ocenił zgromadzone w sprawie dowody i na ich podstawie dokonał trafnych ustaleń faktycznych, nie ustrzegł się jednak od uchybienia przepisom postępowania, w tym zwłaszcza przepisowi art. 321 § 1 k.p.c. orzekając ponad żądanie powódki sformułowane w pozwie i w konsekwencji powyższego uchybienia wyrok Sądu Rejonowego podlegać musiał zmianie. Należy bowiem zauważyć, że powódka domagała się w pozwie m.in. zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty w wysokości 10.000,00 zł t.j. wynagrodzenia za 1 - miesięczny okres wypowiedzenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty oraz zasądzenia kwoty 10.000,00 zł tytułem odprawy pieniężnej z tytułu likwidacji stanowiska pracy w oparciu o treść art. 8 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty. Wobec powyższego, orzeczenie o roszczeniu, które było objęte żądaniem, zgłoszonym jednak w mniejszym rozmiarze niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania, stanowi orzeczenie ponad żądanie, sprzeczne z zakazem ustanowionym w art. 321 § 1 k.p.c., który odnosi się zarówno do samego żądania, jak i jego podstawy faktycznej. Sąd orzeka o całym przedmiocie sporu, tak jak go określił powód, a orzeczenie, którego zakres jest szerszy od zakresu żądania jest orzeczeniem ponad żądanie. Z tego względu, w zakresie pkt. 1 zaskarżony wyrok podlegał zmianie w ten sposób, że w miejsce kwot 10.595,00 zł tytułem odprawy i odszkodowania, Sąd Okręgowy zasądził kwoty po 10.000,00 zł, o czym orzekł w pkt. 1 wyroku. W pozostałym zakresie apelacja, jako bezzasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c., o czym Sąd Okręgowy orzekł w pkt. 3 wyroku.

Zmiana wyroku w zakresie roszczenia głównego skutkowałą także zmianą rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem I instancji. Sąd Okręgowy miał na uwadze, iż Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07) wskazał, że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000,00 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi,

których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt. 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy. W związku z powyższym Sąd Okręgowy nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 5% od wartości przedmiotu sporu tj. kwotę 1.000,00 zł, stanowiącą równowartość opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić – o czym orzeczono jak w punkcie 2 wyroku.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono w pkt. 4 wyroku, obciążając nimi pozwaną. Na koszty te składają się koszty zastępstwa procesowego w kwocie 630,00 zł obliczone na podstawie § 9 ust. 1 pkt. i § 2 ust. 4 w zw. § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804) w brzmieniu obowiązującym w dacie apelacji oraz opłata od apelacji w kwocie 30,00 zł.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Renata Gąsior SSO Małgorzata Jarząbek

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)