

Sygn. akt VII Pa 66/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2022 roku

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2022 roku w Warszawie

sprawy z powództwa S. F.

przeciwko M. G. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 maja 2021r., sygn. akt VI P 131/20

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanej M. G. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. na rzecz powódki S. F. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

sędzia Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa S. F. przeciwko M. G. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia, wyrokiem z dnia 13 maja 2021r.:

1. zasądził od pozwanej M. G. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. na rzecz powódki S. F. kwotę 7.800 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie;
2. zasądził od pozwanej M. G. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. na rzecz powódki S. F. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazał pobrać od pozwanej M. G. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa — Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w W. kwotę 500 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;
4. wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.600 zł.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powódka była zatrudniona u pozwanej w (...), najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2014r. do 31 sierpnia 2015r., a od dnia 1 września 2015r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku asystentki ds. księgowości, za wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego w 2015r., tj. 1.750 zł. Co roku wynagrodzenie powódki zwiększane było zgodnie ze zmianami ustawowymi w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Od stycznia 2020r. wynagrodzenie powódki wynosiło 2.600 zł brutto.

Jednocześnie powódka zawarła z mężem pozwanej - M. G. (2) prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. G. (2) w W. umowę zlecenia. U pozwanej M. G. (2) zajmował stanowisko dyrektora zarządzającego i zajmował się sprawami personalnymi, w tym posiadał upoważnienie do nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę z pracownikami. Z tytułu zawartej z powódką umowy cywilnoprawnej wypłacał powódce stałe wynagrodzenie oraz premię uznaniową.

W okresie objętym sporem u pozwanej pracowali: powódka, R. H. (do 2017r., później na zasadach samozatrudnienia pracował u męża pozwanej), D. G. - zajmowali główne stanowiska księgowych, K. W., córka K. G., syn R. G., kadrowa oraz K. B. (prowadziła działalność).

Do obowiązków powódki należało: pilnowanie płynności finansowej biura, ewidencjonowanie faktur wystawianych przez biuro, wpisywanie do E., wysyłka do klientów mailem, wydruki, pilnowanie stanu artykułów biurowych i ich zamawianie, zgłaszanie awarii, sporządzanie listy zakupów spożywczych, przygotowywanie umów i pełnomocnictw z nowymi klientami, przygotowywanie druków CEiDG, zakładanie baz do obsługi nowych klientów, wysyłka mailowa informacji do klientów, przelewy do urzędów za opłaty skarbowe, pomoc w usuwaniu awarii w biurze, negocjowanie umów współpracy z firmami zewnętrznymi, przyjmowanie i wysyłka korespondencji pocztowej, często osobiste dostarczenie dokumentów do Urzędu Skarbowego, obsługa kasy fiskalnej, przyjmowanie wpłat od klientów, rozliczeń finansowych, aktualizacja danych klientów w wewnętrznych bazach danych, obsługa poczty mailowej, pomoc księgowym w odpisywaniu na maile klientów, wysyłanie skanów do klientów, a także prace typowo biurowe np. wydruki etykiet, wydruki przekładek miesięcznych, wymiana tonerów, skanowanie, kserowanie dokumentów i faktur, a także bieżąca pomoc współpracownikom.

Powódka organizowała pracę całego biura. Mimo, że często spóźniała się do pracy dyrektor zarządzający nie miał zastrzeżeń do jakości świadczonej przez nią pracy.

W dniu 31 marca 2020r. M. G. (2) zorganizował spotkanie, na którym poinformował pracowników o nowych warunkach zatrudnienia ze względu na pandemię (...)19, tj. o obniżeniu premii, które pracujący dostawali na podstawie umów zlecenia, z tym że nie wskazał od kiedy mają obowiązywać. Oznajmił poza tym, że on zarządza firmą i jeśli komuś takie warunki nie odpowiadają, to może odejść.

Atmosfera w pracy była coraz bardziej napięta. Wśród pracowników zapanował chaos i niepokój co dalej z ich pracą, co dalej robić przy zmniejszonym wynagrodzeniu i czy powinni szukać pracy. D. G. zdecydowała się odejść z pracy ze względu na to, że nie stać jej na pracę ze zmniejszonym wynagrodzeniem. Podobną decyzję podjął R. H..

W dniu 17 kwietnia 2020r. powódka spóźniła się do pracy. Kiedy przyszła, pozwana była wzburzona nieładem, jaki panuje w biurze i ilością niewykonanej pracy. Doszło między nimi do wymiany zdań. Około 8:20 powódka napisała sms-a do R. H., informując że pozwana ma do niej uwagi oraz że weźmie urlop na żądanie, bo źle się czuje. Skontaktowała się z kadrową w tej sprawie. Następnie po godzinie 9:00 udała się do pozwanej, która miała spotkanie z klientem. Poinformowała pozwaną o złym samopoczuciu oraz o tym, że chce skorzystać z urlopu na żądanie. Kiedy R. H. przyjechał do biura, powódka właśnie wychodziła. Powiedział powódce, że odchodzi z pracy. Następnie poinformował pracodawcę o swojej decyzji i około 12:00 opuścił miejsce pracy. W tym dniu wypowiedzenie złożyła również D. G..

K. W. również wypowiedziała umowę, ale pracowała do końca maja 2020r. Obawiała się i atmosfery w pracy, niepewności co dalej, a przede wszystkim tego, że zostanie dyscyplinarnie zwolniona. Za kwiecień 2020r. otrzymała wynagrodzenie pomniejszone o 1.000 zł, a za maj wynagrodzenie tylko z umowy o pracę.

W dniu 17 kwietnia 2020r. po godzinie 21:00 pozwana za pośrednictwem poczty elektronicznej złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, podpisane certyfikowanym podpisem kwalifikowanym przez małżonka pozwanej M. G. (2). Powódka odczytała maila w dniu 19 kwietnia 2020r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca podał: „podejmowanie działań destrukcyjnych mających na celu zdestabilizowanie działań pracodawcy, w tym czynne uczestnictwo w zмовie części pracowników mające na celu wymuszenie na pracodawcy określonych zachowań, które stanowiłyby istotne zagrożenie możliwości dalszego prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę”. Pozwana wskazała, że zachowanie powódki „w sposób bezpośredni naraża Biuro na szkodę (z umyślnej winy pracownika) z uwagi na zagrożenie polegające na ryzyku niewywiązywania się Biura ze zobowiązań umownych na rzecz klientów”. Powyższe natomiast „rodzi poważne zagrożenie związane z utratą pozytywnego wizerunku Biura na zewnątrz i niesie wysoce prawdopodobne zagrożenie w postaci potencjalnej utraty części klientów, a w konsekwencji utratę pozycji Biura na wysoce konkurencyjnym rynku. Ewentualne straty z tego tytułu należy ocenić na bardzo poważne i w obecnej chwili trudne są do oszacowania, do zagrożenia ciągłości istnienia Biura włącznie”. Pozwana zawarła pouczenie o terminie, miejscu i sposobie wniesienia odwołania.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, w tym kserokopii dokumentów z akt osobowych powódki, jak również na podstawie zeznań świadków: D. G., R. H., K. W., K. G., R. G., M. G. (2) oraz pozwanej M. G. (1) i powódki S. F..

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków D. G., R. H. i K. W., bowiem były spójne, logiczne i wzajemnie zbieżne. Świadek D. G. zeznała, że nie było żadnego spisku czy zмовy między pracownikami. Wskazała, że sama odeszła z pracy, bo mąż, a zarazem pełnomocnik pozwanej nie wypłacił jej wynagrodzenia za ostatni miesiąc i zapowiedział, że nie wie jak będzie wypłacane wynagrodzenie. Wyjaśniła również, że odeszła, bowiem nie było jej stać na taką pracę. Ponadto opisała, czym zajmowała się powódka u pozwanej, a także wskazała na brak skarg na pracę powódki. Świadek R. H. potwierdził przebieg i przedmiot spotkania z dnia 31 marca 2020r. Zeznał o ograniczeniu płatności, o obowiązkach powódki, o przyczynach swojego wypowiedzenia, nieprzyjemnej atmosferze w pracy w okresie pandemii, a także zanegował zмовę między pracownikami. K. W. zeznała tak samo jak ww. świadkowie odnośnie przebiegu spotkania w dniu 31 marca 2020r. Wskazała, że sama złożyła wypowiedzenie ze skutkiem na koniec maja z uwagi na złą atmosferę w firmie, brak poczucia pewności i obawy, że podobnie jak powódka zostanie zwolniona dyscyplinarnie. W zakresie dotyczącym zwolnień pracowników podała, że skumulowało się to pod wpływem zaistniałej sytuacji, a także wyjaśniła, że wszyscy byli zdenerwowani i nie było wspólnych ustaleń.

Zeznaniom świadków K. G., R. G. i M. G. (2) Sąd Rejonowy dał wiarę w części, w jakiej korespondowały one z ustalonym w sprawie stanem faktycznym. Miał przy tym na względzie, że ww. osoby to dzieci pozwanej i jej mąż. Biorąc pod uwagę tę okoliczność ocenił, że nie są wiarygodne zeznania K. G. odnośnie tego, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę było notoryczne spóźnianie się do pracy, a także niezadowolenie, że w pandemię musi przychodzić do pracy. Inna przyczyna wynika bowiem chociażby z samej treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Z kolei zeznaniom R. G. Sąd nie dał wiary w zakresie, w jakim wskazał, że powódka wszczyna bunt oraz że nie wykonywała poleceń i namawiała R. H. do opuszczania miejsca pracy. Również z ostrożnością w zakresie bezstronności należało podejść do zeznań M. G. (2), który najpierw występował jako pełnomocnik pozwanej, a potem jako świadek. Był obecny podczas przesłuchania innych świadków, zapoznawał się z protokołami z rozpraw. Sąd Rejonowy nie dał wiary jego zeznaniom, bowiem pozostawały one w sprzeczności z zeznaniami świadków, które Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne. Świadek zeznał, że na spotkaniu w dniu 31 marca 2020r. podał tylko, że nie będzie obiecanych podwyżek, co jest niezgodne z ustalonym stanem faktycznym.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powódki, gdyż korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, natomiast zeznaniom pozwanej tylko w zakresie zgodnym z ustalonym stanem faktycznym.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał w pierwszej kolejności, że umowa o pracę została z powódką rozwiązana na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pozwana, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę, podała „podejmowanie działań destrukcyjnych mających na celu zdestabilizowanie działań pracodawcy, w tym czynne uczestnictwo w zмовie części pracowników mające na celu wymuszenie na pracodawcy określonych zachowań, które stanowiłyby istotne zagrożenie możliwości dalszego prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę”. Pozwana wskazała również, że zachowanie powódki „w sposób bezpośredni naraża Biuro na szkodę (z winy pracownika) z uwagi na zagrożenie polegające na ryzyku niewywiązywania się Biura ze zobowiązań umownych na rzecz klientów. Powyższe natomiast rodzi poważne zagrożenie związane z utratą pozytywnego wizerunku Biura na zewnątrz i niesie wysoce prawdopodobne zagrożenie w postaci potencjalnej utraty części klientów, a w konsekwencji utratę pozycji Biura na wysoce konkurencyjnym rynku. Ewentualne straty z tego tytułu należy ocenić na bardzo poważne i w obecnej chwili trudne do oszacowania, do zagrożenia ciągłości istnienia Biura włącznie”.

Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że literalne brzmienie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie konkretyzuje stawianego powódce zarzutu, określając naruszenie obowiązków przez powódkę w sposób enigmatyczny i ogólnikowy. Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w dniu zapoznania się powódki z oświadczeniem, czy też podczas ostatniego dnia jej pobytu w pracy, tj. 17 kwietnia 2020r., pracodawca nie wyjaśnił powódce co jest istotą stawianego jej zarzutu, na czym miała polegać „zмова”, kogo dotyczyła oraz jaki wymiernie negatywny wpływ miała na interes pracodawcy. Pracodawca napisał o narażeniu jego interesów, ale nie doprecyzował, jakim zachowaniem czy zaniechaniem powódka miałaby do tego doprowadzić. Co więcej, również w odpowiedzi na pozew przyczyna nie została skonkretyzowana, a pozwana skupiła się jedynie na podważaniu argumentów powódki co do nieprawidłowości rozwiązania umowy o pracę. Dopiero w toku postępowania, z zeznań świadków i pozwanej można było wywnioskować, jakich pracowników i o co pozwana mogła podejrzewać.

W dalszej części Sąd I instancji wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest przypadkiem szczególnym i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, a także musi być spowodowane przez pracownika świadomie. W realiach przedmiotowej sprawy brak konkretyzacji przyczyny stanowi przeszkodę do zbadania jej prawdziwości. Na marginesie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że świadkowie - pracownicy pozwanej zaprzeczyli, by działali w porozumieniu i na szkodę pracodawcy razem z powódką. Dwóch księgowych odeszło z pracy w dniu 17 kwietnia 2020r., natomiast powódka w tym dniu nie zrezygnowała z pracy, a udała się na urlop na żądanie, o czym poinformowała pracodawcę. Nie było kwestionowane, że pracodawca jej takiego urlopu udzielił, że była to usprawiedliwiona nieobecność w pracy. Natomiast kolejny pracownik odszedł z pracy dopiero po kilku tygodniach. W świetle zeznań tych osób, każda z nich decyzję podjęła samodzielnie, z uwagi na atmosferę w pracy, wstrzymanie wypłaty premii z umów zlecenia oraz niepewność sytuacji zawodowej. Dodatkowo w toku postępowania pojawiały się w zeznaniach świadków inne powody zakończenia stosunku pracy z powódką jak notoryczne spóźnienia, czy niechęć do pracy w okresie pandemii, co tym bardziej świadczy o niejasności przyczyn zakończenia z powódką stosunku pracy.

Powódce przysługiwał 3 miesięczny okres wypowiedzenia, dlatego Sąd Rejonowy uznając zasadność powództwa, przyznał odszkodowanie w wysokości dochodzonej przez powódkę, a niekwestionowanej przez pozwaną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.), uwzględniając pogląd zaprezentowany przez Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 24 lutego 2011r. (I PZP 6/10, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268).

Na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020r., poz. 755, 807, 956, 2186.) Sąd I instancji zasądził od pozwanej (jako strony przegrywającej) na rzecz Skarbu Państwa - kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie kwotę 500 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. Z kolei rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.600 zł Sąd Rejonowy nadał na podstawie art. 477⁽²⁾ § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie z dnia 13 maja 2021r. wraz z uzasadnieniem, k. 122 - 123, k. 149 – 160).

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, polegające na błędnym ustaleniu stanu faktycznego, gdyż sąd oparł wyrok na faktach, które nie znajdują potwierdzenia w wynikach postępowania dowodowego oraz naruszenie przepisów prawa procesowego, polegające na braku uwzględnienia wszystkich faktów przy formułowaniu wyroku oraz przesłanek do jego ustalenia, jak również sformułowanie wniosków sprzecznych z zasadami logicznymi.

W oparciu o powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o uchylenie wyroku Sądu I instancji, a tym samym odrzucenie powództwa oraz zasądzenie kosztów za obie instancje, a także o przeprowadzenie dowodu z pliku audio rejestrującego rozprawę w dniu 13 maja 2021r. w zakresie zeznań świadka M. G. (2) i o powtórne przesłuchanie świadka K. W..

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że ustalając stan faktyczny Sąd I instancji oparł się niemal wyłącznie na zeznaniach świadków powołanych przez powódkę, całkowicie pomijając zarówno zeznania pełnomocnika pozwanej oraz samej pozwanej. Pozwana zarzuciła także błędne ustalenie daty spotkania M. G. (2) z pracownikami. Spotkanie odbyło się nie 31 marca 2020r., lecz w dniu 10 kwietnia 2020r., jak zeznała pozwana oraz M. G. (2). Na rozprawie M. G. (2) deklarował możliwość udokumentowania tego faktu, co Sąd Rejonowy pominął, dając wiarę zeznaniom świadków.

Dodatkowo pozwana podtrzymała stanowisko, iż nie miało miejsca zdarzenie, że świadkowie nie otrzymali wynagrodzenia. Wskazała, że wypłaciła wszystkim pracownikom pełne wynagrodzenie. Na potwierdzenie tego faktu zadeklarowała możliwość dostarczenia na życzenie Sądu szczegółowych potwierdzeń zapłaty dla wszystkich pracowników za dowolny okres. Zarzuciła ponadto, że Sąd pierwszej instancji w ww. zakresie dał wiarę wyłącznie zeznaniom świadków i powódki, a pominął przeprowadzenie dowodu zarówno ze wspomnianych potwierdzeń zapłaty wynagrodzeń, jak również z umów o świadczenie usług zawartych ze świadkami, co jest dla strony pozwanej niezwykle krzywdzące.

W dalszej części uzasadnienia apelacji pozwana wyjaśniła, że wypowiadając umowę o pracę powódce określiła jako przyczynę udział powódki wraz z innymi pracownikami w zмовie mającej na celu wymuszenie na pracodawcy podwyżek oraz innych zachowań, co pozwana określiła jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Jednakże Sąd Rejonowy, ustalając stan faktyczny, stwierdził iż żadnej zмовy nie było. W tym zakresie również oparł się na zeznaniach świadków powódki, którzy zgodnie stwierdzili, iż nie działali w zмовie. Zdaniem pozwanej, powyższe kłóci się z podstawami logiki, gdyż na tym właśnie polegał zarzut stawiany powódce, iż działa w zмовie z pracownikami powołanymi później na świadków. Od tych pracowników trudno było oczekiwać innego oświadczenia, a opieranie ustalenia co do stanu faktycznego, że nie było żadnej zмовy, wyłącznie na zeznaniach, które złożyli ci pracownicy, jest dla pozwanej krzywdzące. W jej ocenie Sąd I instancji nie uwzględnił albo pominął jakiegokolwiek inne przesłanki mogące uprawdopodobnić lub podważyć zeznania świadków powołanych przez powódkę. Według pozwanej o zмовie powódki z zeznającymi na rozprawie świadkami D. G. i R. H. świadczy fakt, iż wszystkie ww. osoby opuściły swoje stanowisko i zaprzestały pracy tego samego dnia 17 kwietnia 2020r. Bez znaczenia jest tryb, w jakim owo zaprzestanie pracy miało miejsce. Istotny jest fakt, że w sposób nagły i bez uprzedzenia, w jednej chwili stan osobowy zmniejszył się o 3 osoby, co stanowiło istotne zagrożenie dla dalszego funkcjonowania pozwanej.

Dokonując uzasadnienia zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego, strona pozwana podniosła, że w odpowiedzi na pozew w sposób szczegółowy określiła wszelkie przesłanki, jakimi kierowała się przy składaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i w dalszym ciągu podtrzymuje swoje stanowisko, iż podana przyczyna jest na tyle konkretna oraz rzeczywista, że spełnia warunki kodeksowe. Strona pozwana wskazała, że zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2019r. (II PK 54/18) konieczność

skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Zdaniem pozwanej, to pracownik, a nie Sąd czy też osoby trzecie, powinien wiedzieć, dlaczego rozwiązano z nim umowę o pracę. Powódka takiej wiedzy nie potrzebowała gdyż doskonale wiedziała, w oparciu o znane jej okoliczności, co było konkretną przyczyną rozwiązania umowy o pracę, zarówno w zakresie z kim w owej zmowie była, oraz jakie zachowania próbowała wymusić. Pozwana podkreśliła, że jakakolwiek zmowa (bunt, spisek) jest zachowaniem nagannym, podobnie jak wymuszanie czegokolwiek na pracodawcy. Nie było zatem konieczności dokonywania bardziej szczegółowego opisu przyczyny rozwiązania umowy. Potwierdzeniem faktu, iż powódka wiedziała o co chodzi, jest to że nie podjęła jakiejkolwiek próby (pisemnej, mailowej, ani nawet telefonicznej) wyjaśnienia ewentualnych niejasności, co powinno być niejako naturalną reakcją osoby, która uważa, iż nie wie o co chodzi lub też uważa, że zaszło jakieś nieporozumienie albo że została niesłusznie posądzona o coś, co nie miało miejsca (apelacja pozwanej z dnia 22 sierpnia 2021r., k. 168 - 171).

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając takie stanowisko wskazał, że zarzuty strony pozwanej podniesione w apelacji są niezasadne. Podkreślił, że Sąd I Instancji prawidłowo dokonał selekcji dowodów zgromadzonych w sprawie i wskazał, na których oparł się, dokonując ustaleń faktycznych. Wyjaśnił przy tym należyte powody, dla których na jednych dowodach oparł ustalenia stanu faktycznego, uznając ich moc dowodową oraz przydając walor wiarygodności, a innym dowodom odmawiając przydania tego przymiotu i tym samym nie dokonując ustaleń faktycznych na ich podstawie. Szczegółowo odniósł się również do zeznań poszczególnych świadków, wskazując iż zeznania świadków powódki były spójne, logiczne i wzajemnie zbieżne. Z dużą zaś ostrożnością pod względem bezstronności Sąd I instancji ocenił zeznania świadków strony pozwanej, mając na uwadze ich powiązania rodzinne z pozwaną oraz udział M. G. (2) w postępowaniu najpierw w charakterze pełnomocnika strony, a następnie w charakterze świadka.

Według pełnomocnika powódki ustalenia Sądu Rejonowego są uzasadnione wynikiem prowadzonego postępowania dowodowego, zaś pozwana mimo ciężącego na niej obowiązku wykazania okoliczności przeciwnej - nie sprostowała swojemu obowiązkowi. Stanowisko pozwanej zaprezentowane w treści apelacji ewidentnie stanowi jedynie bezzasadną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I Instancji, który w sposób wysoce analityczny rozważył i ocenił cały zebrany w sprawie materiał dowodowy. Pozwana ograniczyła się w zasadzie do polemiki z oceną dowodów przedstawioną przez ten Sąd oraz do powtórzenia twierdzeń prezentowanych już w postępowaniu przed Sądem I instancji, które słusznie nie zostały przez ten Sąd podzielone. Pozwana nie wykazała również, w jaki sposób okoliczności rzekomo błędnie ustalone przez Sąd, miały wpłynąć na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy.

Odnosząc się z kolei do wniosków zgłoszonych w apelacji, pełnomocnik powódki wskazał, że nieuzasadnione jest powtórne przesłuchanie świadka K. W.. Zeznania tego świadka stanowią materiał dowodowy zebrany przed Sądem I Instancji, a pozwana nie wskazała, na jakie nowe okoliczności świadek miałby być słuchany, jak również nie wykazała potrzeby powołania się na nie dopiero przed Sądem II Instancji (odpowiedź na apelację z dnia 28 grudnia 2021r., k. 198 – 199).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Tytułem wstępu przypomnieć należy, że celem postępowania apelacyjnego jest ponowne rozpoznanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym, przy czym prawidłowa ocena prawna, może być dokonana jedynie na podstawie właściwie ustalonego stanu faktycznego sprawy, którego kontrola poprzedzać musi ocenę materialno-prawną. Jeżeli bowiem sąd I instancji błędnie ustali kluczowe dla rozstrzygnięcia fakty, to nawet przy prawidłowej interpretacji stosowanych przepisów prawa materialnego, wydany wyrok nie będzie odpowiadał prawu. Innymi słowy, subsumcja nie odpowiadających prawdzie przedmiotowo istotnych ustaleń faktycznych skutkuje naruszeniem prawa materialnego, a pamiętać należy, że kontroli w tym zakresie sąd odwoławczy dokonuje z urzędu (por. uchwała SN z 31.01.2008r. III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55, Biul. SN 2008/1/13, Wspólnota 2008/7/44, Prok. i Pr.-wkl. 2009/6/60).

Uwzględniając powyższe, Sąd II instancji w pierwszej kolejności przeanalizował ustalenia faktyczne, jakie poczynił Sąd Rejonowy biorąc pod uwagę, że strona pozwana sformułowała w apelacji zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, polegający na sformułowaniu wniosków sprzecznych z zasadami logiki. Nie podzielił jednak żadnego z argumentów, jakie w ww. zakresie pojawiły się w apelacji, z jednym tylko wyjątkiem dotyczącym daty spotkania M. G. (2) z pracownikami, dotyczącego nowych warunków zatrudnienia ze względu na panującą pandemię (...)19. W odniesieniu do tego właśnie spotkania strona pozwana wskazała, że miało ono miejsce nie w dniu 31 marca 2020r., a w dniu 10 kwietnia 2020r. Istotnie, z materiału dowodowego, który Sąd I instancji zgromadził wynika, że do takiego spotkania doszło w dacie 10 kwietnia 2020r. Na taką datę wskazywał M. G. (2) i świadek D. G., natomiast inni świadkowie: K. W. i R. G. nie pamiętali, kiedy miało to miejsce. W związku z powyższym ustalenie Sądu Rejonowego, że do spotkania doszło w dniu 31 marca 2020r., jest wadliwe. W tym więc zakresie Sąd Okręgowy uznał za konieczne dokonanie korekty ustaleń faktycznych, korekta ta nie rzutuje jednak na prawidłowość rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd I instancji, ponieważ zmiana samej tylko daty ww. spotkania w żadnym razie nie powoduje konieczności zmiany, ani tym bardziej uchylecia zaskarżonego wyroku.

Jeśli chodzi o inne zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego, to pozwana z racji tego, że nie działa z pomocą profesjonalnego pełnomocnika, nie sformułowała ich profesjonalnie. Można było więc jedynie domniemać, że stronie skarżącej chodziło o naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. W myśl tego przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Wyrażona w tym przepisie zasada swobodnej oceny dowodów nakłada na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub na etapie stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. To zaś oznacza, że nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002r., II CKN 572/99; z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98).

Dokonując analizy zarzutu naruszenia ww. przepisu, choć wprost niesformułowanego, ale wypływającego z całokształtu podniesionych argumentów, Sąd II instancji miał na względzie, że strona pozwana – poza polemiką z ustaleniami Sądu I instancji i jedynie własnym przekonaniem o innym przebiegu zdarzeń – nie przedstawiła takich argumentów, które mogłyby podważyć ocenę dowodów i ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy. Jeżeli chodzi o zarzut dotyczący braku ustalenia tego, że strona pozwana terminowo wypłacała wynagrodzenie swoim pracownikom, to Sąd wskazuje, że pozwana formułując tego rodzaju stwierdzenia i do nich się odwołując w apelacji, nie uwzględnia jednej podstawowej kwestii, a mianowicie, że w przedmiotowej sprawie Sąd bada wyłącznie to, czy powódka otrzymała rozwiązanie umowy o pracy zgodnie z prawem oraz czy przyczyny, które w tym oświadczeniu pracodawcy zostały podane, są prawdziwe, a więc czy uzasadniają taki tryb rozwiązania umowy o pracę, jaki zastosował wobec niej pracodawca. W analizowanym przypadku pracodawca nie rozwiązał z pracownikiem umowy z powodów związanych z terminowością wypłacania wynagrodzeń. W ocenie Sądu Okręgowego kwestia ta stanowi jedynie tło, które pojawia się w sprawie i mogłaby mieć istotne znaczenie, ale w przypadku tego pracownika, który dokonałby rozwiązania z pracodawcą umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, a konkretnie z uwagi na nieterminową wypłatę wynagrodzenia. Wiadomym jest, że jedna z osób pracujących w (...), takie właśnie oświadczenie złożyła, a dwa tygodnie później otrzymała od pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym. W przypadku wskazanej osoby kwestia, czy wynagrodzenia były wypłacane

w terminie, czy też nie, mogłaby więc mieć znaczenie. Powyższe byłoby istotne także i w tej sprawie, gdyby powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a konkretnie z uwagi na nieterminową wypłatę wynagrodzeń. Nic takiego nie miało jednak miejsca, wobec tego szczegółowe analizowanie kwestii dotyczącej terminowości wypłaty wynagrodzenia pracownikom, czy to przez Sąd Rejonowy, czy obecnie w postępowaniu apelacyjnym, jest bezcelowe. Bezcelowe jest także gromadzenie dowodów dotyczących tego, w jakich datach pozwana wypłacała wynagrodzenie i czy występowały opóźnienia w wypłatach, czy też nie. W apelacji we wskazanym zakresie pojawił się zarzut dotyczący tego, że Sąd Rejonowy nie przeprowadził i nie zażądał dowodów dotyczących wskazanej kwestii. Odnosząc się do tego, Sąd II instancji wskazuje na argumenty już wcześniej powołane, jak też zaznacza, że kwestia przedstawienia sądowi dowodów obciąża stronę. Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa bowiem na stronach procesu (art. 3 k.p.c.), również ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). W związku z powyższym, jeśli pozwana niezależnie od argumentów, które zostały powołane, uważała że przeprowadzenie dowodów na okoliczność terminowych wypłat jest istotne, powinna dowody takie złożyć. Tymczasem w apelacji wskazała, że nowe dowody może przedstawić na „życzenie Sądu”, jednakże mając na uwadze, że postępowanie jest kontradiktoryjne, a strony mają obowiązek dowodzenia swoich twierdzeń, to kwestia złożenia dowodów nie jest kwestią życzenia Sądu. Sąd może pewne dowody przeprowadzić z urzędu, ale nie stwierdził takiej potrzeby. W związku z tym, jeśli strona uważała, że są jakieś dowody istotne w sprawie, to sama powinna wyjść z inicjatywą i je przedstawić. Jeżeli tego nie uczyniła, to nie może w apelacji czynić jakichkolwiek zarzutów z tym związanych pod adresem Sądu I instancji.

Pozostając w dalszym ciągu w obszarze ustaleń faktycznych i oceny dowodów, wskazać należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił te dowody, które przeprowadził, również zeznania świadków, mimo tego, że pozwana w apelacji zgłosiła zarzuty w tym zakresie. Sąd Okręgowy, jako chybiony, ocenił przede wszystkim zarzut nieprawidłowej oceny zeznań świadków, którzy - wedle pozwanej - razem z powódką brali udział w zмовie. Wskazani świadkowie, a więc D. G., K. W. i R. H. zeznawali spójne, natomiast fakt, że zdecydowali się na rozwiązanie umów, każdy w innym trybie, nie jest a priori okolicznością dyskwalifikującą ich zeznania. Sąd oczywiście zawsze musi brać takie okoliczności pod uwagę, jednak należy wskazać, że również w przypadku dzieci pozwanej R. G. i K. G. oraz małżonka pozwanej M. G. (2), można byłoby podnieść tego rodzaju okoliczność, która już na wstępie zeznania tych osób dyskwalifikowałaby. W ich przypadku okolicznością dyskwalifikującą byłoby powinowactwo z pozwaną, które mogłoby dać podstawę do stwierdzenia, że to właśnie te osoby są nieobiektywne. Sąd II instancji, podobnie jak Sąd Rejonowy, mając na względzie wskazane okoliczności, nie rozstrzygał jednak o wiarygodności zeznań na podstawie tego tylko, przez kogo świadkowie zostali zgłoszeni i w jakich relacjach pozostają ze stronami. Rozstrzygająca dla Sądu była treść zeznań, a ta w przypadku K. G. i R. G. wskazuje, że wymienieni świadkowie na temat rzekomej zмовy pracowników nie mieli żadnej wiedzy. Córka pozwanej pytana o powody rozwiązania umowy o pracę z S. F. wskazywała na zupełnie inne okoliczności niż pozwana podała w złożonym powódce oświadczeniu. Poza tym nie zeznała niczego, co mogłoby świadczyć o tym, że powódka była w jakiegokolwiek zмовie. O jej istnieniu z całą pewnością nie może świadczyć okoliczność, że kiedy K. G. wchodziła do pomieszczenia, gdzie znajdowali się powódka i R. H., to zapadała cisza. Z kolei w przypadku R. G., z zeznań, jakie złożył, nie wynikają żadne istotne okoliczności. Odnośnie tego, co stało się podstawą dyscyplinarnego zwolnienia powódki, i ten świadek nie wiedział nic. Opisał jedynie, że po zebraniu, jakie odbyło się z pracownikami, był świadkiem tego, że powódka radziła jednemu z pracowników, aby nie czytał i nie uczył się programu księgowego oraz zaproponowała wcześniejsze wyjście z pracy tego dnia, zaś późniejsze przyjscie w dniu następnym. Opisane zdarzenie, aczkolwiek świadczące o nieprawidłowej podstawie pracownika, nie jest jeszcze dowodem na to, aby S. F. z innymi pracownikami zaplanowała jakiś spisek, a także, by celowo i z premedytacją planowała trwałe pozostawienie pracodawcy bez osób świadczących pracę. Jeśli chodzi natomiast o zeznania małżonka pozwanej, to w dużej części to, co zeznał nie odpowiada treści zeznań powódki oraz świadków R. H., K. W. i D. G., zaś w pozostałym zakresie nie zawiera żadnych informacji wskazujących na zмовę pracowników z udziałem powódki. Również i pozwana, choć na taką zмовę powołała się w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, nie przedstawiła faktów, które pozwoliłyby zaistnienie takiej zмовy ustalić.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy, dokonując oceny zeznań świadków, przeprowadził ją zgodnie z wytycznymi z art. 233 § 1 k.p.c., prawidłowo ustalając stan faktyczny z wyjątkiem jednej tylko okoliczności, która wymagała korekty, a o której była mowa. W tej sytuacji pozostałe ustalenia Sądu Rejonowego Sąd II instancji w pełni zaakceptował, uznając iż brak jest w związku z tym potrzeby ich powtarzania czy też uzupełnienia. Uzupełnienia nie wymagało również postępowanie dowodowe, ani w zakresie dokumentacji związanej z wypłatami wynagrodzeń dla pracowników, która miałaby zostać przedstawiona przez pozwaną na życzenia Sądu, ani w zakresie dowodu z uzupełniających zeznań świadka K. W.. Zgodnie z art. 381 k.p.c. sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. W przedmiotowej sprawie strona pozwana nie wyjaśniła w apelacji, dlaczego wnioskuje o to, aby dowód z zeznań tego świadka został ponownie przeprowadzony. Poza tym trzeba zwrócić uwagę, że wtedy kiedy K. W. składała zeznania przed Sądem I instancji pozwana nie była obecna na rozprawie, ani nikt kto by ją reprezentował. Na ostatniej rozprawie, przed zamknięciem rozprawy, Sąd I instancji zwrócił się do strony pozwanej z zapytaniem, czy wnosi o powtórne przesłuchanie tych świadków, którzy składali zeznania wtedy, kiedy pozwana była nieobecna. Wówczas pełnomocnik M. G. (2) oświadczył, że strona pozwana zapoznała się z zeznaniami świadków i o ich powtórne przesłuchanie nie wnioskuję. W związku z tym, zdaniem Sądu II instancji, nie było podstaw do tego, aby Sąd uzupełniał materiał dowodowy w zakresie uzupełniającego przesłuchania K. W., szczególnie że apelująca nie wskazała nawet, z jakich przyczyn zaistniała potrzeba ponownego przesłuchania tego świadka i jakie okoliczności poprzez to przesłuchanie miałyby zostać wyjaśnione.

Analizując w dalszej kolejności zgłoszone w apelacji zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do ich uwzględnienia. Przede wszystkim nie mógł zostać uwzględniony zarzut błędnej oceny przez Sąd I instancji, że przyczyna, którą sformułował pracodawca w oświadczeniu złożonym powódce, jest zbyt ogólna. Sąd Rejonowy, analizując i uzasadniając ten aspekt, szczegółowo wyjaśnił z jakich powodów przyjął, że przyczyna ta nie została wystarczająco skonkretyzowana i Sąd Okręgowy tę ocenę podziela. Strona pozwana natomiast założyła, że powódka powinna była wiedzieć o jaką zmwę, na jaką wskazano w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, chodzi, gdyż w tej zmwie uczestniczyła. Należy mieć jednak na uwadze, że powódka od początku trwania postępowania sądowego zaprzeczała konsekwentnie, by do jakiegokolwiek zmwie doszło. W związku z tym, biorąc pod uwagę, że pracownik na podstawie złożonego mu oświadczenia ma wiedzieć, jaki jest powód rozwiązania umowy, było konieczne, aby pracodawca na etapie składania ww. oświadczenia, wskazał takie podstawowe fakty, jak to z kim w zmwie powódka pozostawała, jak również czego ta zmwia dotyczyła. Tego natomiast zabrakło. Strona pozwana, uzasadniając dlaczego tak się stało, powołała w apelacji pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 10 kwietnia 2019r. (II PK 54/18). Wynika z niego, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie ma konieczności opisywania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w sposób drobiazgowy. Oczywiście ze wskazanym orzeczeniem Sąd Okręgowy zgadza się, jednak trzeba podkreślić, że orzeczenie to nie może być wykorzystywane dowolnie w każdej sprawie, w której pracodawca nie sprostą wymogowi dostatecznego skonkretyzowania przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Sąd Najwyższy wskazany pogląd wypowiedział w odniesieniu do takich spraw, gdzie przyczyny wypowiedzenia są bardzo rozbudowane, bardzo drobiazgowo, gdzie chodzi o sytuacje, w których zarzuty wobec pracownika dotyczące niewykonania obowiązków są liczne i bardzo szczegółowe. W takiej sytuacji nie można wymagać od pracodawcy, aby wypisywał wszystkie detale w oświadczeniu, które składa pracownikowi. W takim zatem przypadku nie musi drobiazgowo, z podaniem wszystkich szczegółów, opisywać powodów zwolnienia. Natomiast w takiej sprawie jak przedmiotowa mamy co do zasady jedną przyczynę i to nie jest przyczyna, która zawiera liczne niuanse czy szczegóły, mające charakter bardzo rozbudowany, które powodowałyby po stronie pracodawcy jakąś trudność ze skonstruowaniem oświadczenia i konkretnym wskazaniem przyczyny. W związku z tym pracodawca powinien był doprecyzować co najmniej te elementy, o których była mowa. Wobec tego, że tak się nie stało, to ocena, której w tym zakresie dokonał Sąd I instancji jest prawidłowa i nie ma podstaw do tego, aby dokonać jej zmiany. Przy czym należy jeszcze podkreślić, że nawet, gdyby argumenty strony pozwanej, o których była mowa, okazały się słuszne, a więc gdyby przyjąć, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką została sformułowana wystarczająco konkretnie, to i tak zdaniem Sądu Okręgowego nie ma podstaw do tego, by skorygować wyrok Sądu Rejonowego, ponieważ zarzut postawiony powódkie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie uzasadniał

takiego trybu rozwiązania umowy o pracę, jaki zastosował pracodawca. Po pierwsze, nie ma dowodów na to, by powódka pozostawała w jakiegokolwiek znowiu, a po drugie, tryb jaki pracodawca zastosował jest na tyle dolegliwy, że taka przyczyna, do jakiej pracodawca się odwołał, nie uzasadnia zwolnienia dyscyplinarnego. Pracodawca, stosując taki tryb, nie wziął pod uwagę, że jest on zastrzeżony tylko dla przewinień najwyższej wagi. W kwestii kwalifikacji zachowania pracownika, jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w orzecznictwie sądowym i nauce prawa zauważa się, że zachowanie pracownika uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę na podstawie tego przepisu powinno być bezprawne, zawinione i naruszające lub zagrażające interesom pracodawcy. Przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności. W rezultacie, lekkomyślność lub zwykłe niedbalstwo daje powód jedynie do wypowiedzenia stosunku pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 18 listopada 2020r., III PK 118/19). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być zatem stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997r., I PKN 193/97, OSNP Nr 9/1998, poz. 269; wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2005r., II PK 305/04, niepubl.). Wskazać także należy, że zwrot "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 sierpnia 1999r. (I PKN 188/99, OSNP Nr 22/2000, poz. 818) w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak też z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. W wyroku z 9 lipca 2009r. (II PK 46/09, niepubl.) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażący charakter przewinienia przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (wyrok z 11 września 2001r., I PKN 634/00, OSNP Nr 16/2003, poz. 381).

W rozpoznawanej sprawie zachowania powódki nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W przedmiotowej sprawie, nie tylko Sąd I instancji nie dopatrył się jakiegokolwiek przewinienia po stronie powódki, ale także Sąd Okręgowy nie znajduje jakichkolwiek podstaw, aby powódce przypisać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli nawet przyjąć, że powódka porozumiała się z innymi pracownikami co do tego, że nie przyjdzie do pracy, to w jej przypadku nie doszło do rozwiązania umowy o pracę na skutek oświadczenia, które złożyłaby pracodawcy. Powódka nie zdecydowała się zatem na to, by umowę rozwiązać. Wprawdzie w dniu, w którym inni pracownicy definitywnie zaprzestali pracy, nie świadczyła pracy, ale pamiętać trzeba, że wystąpiła do pracodawcy o udzielenie urlopu na żądanie. Nie ma dowodu, by zgody na taki urlop nie otrzymała, a zatem nawet, gdyby przyjąć, że z kimkolwiek się porozumiała co do nieświadczenia pracy, to i tak jej działanie, zdaniem Sądu II instancji, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Taka ocena wynika z tego, że powódka w dniu, w którym nie świadczyła pracy, usprawiedliwiła nieobecność, korzystając z przysługującego jej prawa, a poza tym urlop, o który wystąpiła, obejmował tylko jeden dzień. Tym samym trudno czynić powódce jakiegokolwiek zarzut, że naruszyła swe podstawowe obowiązki, zagrażając interesom pracodawcy. Nie bez znaczenia jest przy tym, że strona pozwana, która była obowiązana udowodnić zasadność zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę, nie przedstawiła dowodu, aby powódka nosiła się z zamiarem rozwiązania umowy ze stroną pozwaną, bądź by cokolwiek uzgadniała w tym zakresie z innymi pracownikami albo, że innych pracowników do takiego kroku namawiała. To z kolei oznacza, że nawet gdyby przyczyna rozwiązania

z powódką umowy o pracę została oceniona jako skonkretyzowana, to i tak nie może ona stanowić podstawy do dyscyplinarnego zwolnienia powódki z pracy.

Podsumowując omówione okoliczności i zaprezentowaną argumentację, Sąd II instancji ocenił, że Sąd Rejonowy prawidłowo uwzględnił roszczenie powódki i zasądził na jej rzecz odszkodowanie na podstawie art. 56 § 1 k.p. Wobec tego, na podstawie art. 385 k.p.c., apelacja strony pozwanej, jako bezzasadna i stanowiąca jedynie polemikę z prawidłowym i zgodnym z prawem rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, podlegała oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zasądzając od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł. Jej wysokość została ustalona na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018r. poz. 265).

sędzia Agnieszka Stachurska