

**Sygn. akt VII Pa 11/23**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 czerwca 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Monika Roslan - Karasińska

Sędziowie: sędzia Małgorzata Jarząbek

sędzia Małgorzata Kosicka

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 czerwca 2023 r. w Warszawie

sprawy z powództwa głównego M. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie, wynagrodzenie

oraz z powództwa wzajemnego (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

przeciwko M. K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego i powoda wzajemnego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 13 grudnia 2022 r. sygn. VI P 57/22

oddala apelację.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Monika Roslan – Karasińska SSO Małgorzata Kosicka

**Sygn. akt VII Pa 11/23**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 grudnia 2022 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Północ w W. VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o sygn. VI P 57/22 z powództwa głównego M. K. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o odszkodowanie, wynagrodzenie oraz z powództwa wzajemnego (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. przeciwko M. K. o odszkodowanie

zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki M. K. następujące kwoty:

- 1.002,30 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

- 5.679, 74 zł tytułem wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 10 marca 2022 roku do dnia zapłaty;

powództwo wzajemne oddalił w całości;

nakazał pobrać od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa Sadu Rejonowego kwotę 400 zł (czterysta złotych) tytułem kosztów sądowych, od których była zwolniona powódka;

wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

### ***Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:***

M. K. została przyjęta do pracy w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. z ogłoszenia zamieszczonego na portalu (...) Wakat dotyczył stanowiska samodzielnej księgowej. W wymaganiach stawianych kandydatowi wskazano min. minimum 5 letnie doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku, minimum 3 - letnie doświadczenie w biurze rachunkowym oraz podstawową znajomość praw podatkowego i bardzo dobrą znajomość programu Płatnik.

Po rozmowie kwalifikacyjnej w dniu 23 listopada 2021r. została zawarta umowę o pracę na okres próbny od 1 grudnia 2021 r. do 28 lutego 2022r. Powódka zatrudniona została na stanowisku samodzielnej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 6.682,04 zł brutto. Wszelkie dokumenty poświadczające dotychczasowe zatrudnienie, wykształcenie i doświadczenie zawodowe powódka dostarczyła pozwanemu w drugim dniu pracy.

Do zakresu obowiązków powódki, zgodnie z zawartą umową należało: dekretowanie dokumentów księgowych, księgowanie dokumentów w systemie księgowym, prawidłowe prowadzenie księgowości analitycznej i syntetycznej wg obowiązującej klasyfikacji planu kont oraz sprawozdawczości finansowej. Terminowe przekazywanie rzetelnych informacji ekonomicznych, potwierdzanie i uzgadnianie sald z kontrahentami, prawidłowe i terminowe dokonywanie rozliczeń finansowych, przygotowanie dokumentów do sprawozdań finansowych wedle określonych standardów, przygotowywanie raportów na potrzeby zarządu spółki, obsługiwanych klientów banków, współpraca z instytucjami zewnętrznymi (ZUS, GUS, US, NBP), prowadzenie i ewidencja korespondencji przychodzącej i wychodzącej dot. księgowości, prowadzenie dokumentacji kadrowej dla pracowników, rozliczanie delegacji prowadzenie ewidencji kasowej, sporządzanie deklaracji CIT, VAT i FP, (...)\_VAT, składek ZUS, prowadzenie ewidencji środków trwałych i nietrwałych zgodnie z przepisami o rachunkowości, ciągła troska i pełne zaangażowanie w sprawną i fachową organizację pracy oraz atmosferę życzliwości i zawodowego spokoju wśród współpracowników i klientów, należyte przechowywanie i zabezpieczenie dokumentów księgowych, wykonywanie innych zadań zleconych przez zarząd spółki.

Przez dłuższy czas większość dużych firm, z którymi współpracowała pozwana była obsługiwana przez samodzielną księgową A. T. (1). Miała ona bardzo dużo obowiązków związanych z obsługą księgową tych firm, pracowała po godzinach, a i tak nie była w stanie zrobić wszystkiego, zajmowała się 20 firmami. A. T. (1) cieszyła się ona zaufaniem klientów. Niejednokrotnie zwracała na to uwagę prezesowi pozwanej A. M. i wtedy otrzymała jedynie zapewnienia, że pracodawca szuka nowych osób do pracy. Ostatecznie A. T. (1) zrezygnowała z pracy w pozwanej spółce z uwagi na zbyt duże obciążenie pracą. Przed odejściem na urlop wypoczynkowy razem z powódką pracowała tylko 5 dni i było to zbyt mało czasu aby wdrożyć powódkę. M. K. otrzymała na biurko wszystkie segregatory i objęła obsługę części firm po A. T. (1). Najpierw miała prowadzić obsługę 7 podmiotów, ostatecznie prowadziła około 14. Były to duże spółki, których obsługa była skomplikowana i wymagała doświadczenia, a które A. T. (1) obsługiwała od lat.

Powódka nie miała dużego doświadczenia w obsłudze firm produktowych. Błędy, które popełniała poprawiała, starała się. Miała nadmiar pracy, co zgłaszała pozwanemu. Pracodawca nie interesował się jak pracuje powódka, nie kontrolował jej pracy w trakcie okresu próbnego. Jedne z większych firm jakie przyjęła do obsługi powódka to: M. J. G. z siedzibą w W. z którą pozwana spółka współpracowała od 2013 r. oraz (...) Spółka z o.o. w P., reprezentowana

przez P. L., z którą pozwana spółka współpracowała od kwietnia/maja 2016 r. J. G. miała bardzo duże zaufanie do poprzedniej księgowej A. T. (2) ale do pozwanego był ono ograniczone.

Biuro pracowało od 9:00 do 17:00. Nie była prowadzona ewidencja pracy powódki, nie było list obecności.

W grudniu 2021 r. powódka wpisała nieaktualny numer rachunku bankowego firmy (...), co skutkowało przelaniem pieniędzy na niewłaściwe konto i w konsekwencji pociągnęło koszty celem odzyskania środków. A. M. na spotkaniu w tym samym miesiącu przekazał P. L. informację, że chce ukarać powódkę za powyższy błąd, ale P. L. nie chciał tego robić. W związku z tą sytuacją pracodawca nie wyciągnął żadnych konsekwencji względem powódki.

Relacje klientów z A. M. układały się różnie, nie wzbudzał on zaufania. Współpraca z nim była trudna. Wulgarnie i z krzykiem odnosił się do pracowników, zarzucał niejednokrotnie błędy w sytuacjach w których nie ponosili za nie odpowiedzialności. Krzyczał na powódkę, także w obecności klientów. Na stanowisku samodzielnej księgowej w pozwanej spółce pracowała także B. K.. Zatrudniona została na 3 miesiące, po czym w ZUS dowiedziała się że została zwolniona dyscyplinarnie. Pozwany nie wypłacił jej wynagrodzenia za ostatni miesiąc.

Pismem z dnia 31 stycznia 2022 r. spółka (...) Spółka z o.o., której prezesem był P. L. złożyła wypowiedzenie umowy o świadczenie usług księgowych ze skutkiem na dzień 30.04.2022 r. W wymienianej korespondencji e-mail z dnia 14 lutego 2022 r. prezes pozwanej spółki - (...) na zarzuty P. L. o rażących błędach tj. zamianie numeru rachunku VAT w styczniu 2022 r. wprost wskazuje, że w spółce nie doszło do rażących błędów, a tylko uchybień: „(...) kwestie które Pan porusza omawialiśmy wcześniej i zostały one wyjaśnione oraz pomyślnie załatwione. W trakcie ostatnich zmian kadrowych w naszym biurze nie zaistniała sytuacja, w której Spółka mogłaby zostać poszkodowana, czy obciążona jakimikolwiek kosztami lub odsetkami z powodu niewłaściwego działania biura. W związku z powyższym nie mogę zgodzić się z Pana stwierdzeniem oraz uchybienia, które były wykryte w trakcie obsługi zostały naprawione i nie może to być powodem do kolejnych roszczeń”.

W dniu 15 lutego 2022 r. J. G. wypowiedziała umowę o obsługę księgową i zażądała zwrotu dokumentów księgowych.

W mailu z dnia 19 lutego 2022 r. A. T. (1) wskazała, że poprawki firmy (...) zajęły jej 33 godziny. Wskazała, że brakowało faktur zakupu towarów, PZ nie była zgodna z fakturą, brakowało faktur z listopada i grudnia, kilku faktur kosztowych oraz, że poprawiła niektóre księgowania do prawidłowego rozliczenia produkcji oraz księgowania ZUS jako koszt podatkowy.

W dniu 23 lutego 2022 r. powódka otrzymała od pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego wynikającego z art. 100 §2 pkt 4 kodeksu pracy. Pozwana zawarła pouczenie o terminie, miejscu i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy. Jednocześnie wręczono powódce pismo, w którym pozwana poinformowała powódkę, że zatrzymała wynagrodzenie za pracę powódki za miesiąc luty 2022 r. wraz z należnym ekwiwalentem za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 3 dni - na poczet pokrycia ewentualnych roszczeń odszkodowawczych. W piśmie została zamieszczona informacja, że pracodawca wystąpi o odszkodowanie z powodu naruszenia pracowniczego wynikającego z podstawowego obowiązku art. 100 § 2 pkt 4 k.p. z uwagi narażenie pracodawcy na szkodę z powodu rażącego niedbalstwa w wyniku czego utracił dochodowych dla spółki kontrahentów. Powódka zapoznała się z dokumentami, odmówiła ich podpisania. Pracodawca świadectwo pracy wysłał do powódki za pośrednictwem poczty dnia 23 lutego 2022 r. Wynagrodzenie za grudzień i styczeń zostało powódce wypłacone. Za luty 2022r. nie naliczono i nie wypłacono powódce wynagrodzenia za pracę.

Pismem z dnia 24 lutego 2022 r. prezes zarządu (...) Spółka z o.o. - P. L. odstąpił ze skutkiem natychmiastowym od umowy o świadczenie usług księgowych z pozwanym, wskazując na przykładowe uchybienia w prowadzeniu księgowości w okresie od grudnia 2021 do lutego 2022 r. w tym: - omyłkową zmianę rachunku bankowego co spowodowało błędne przelanie kwoty 200 000 zł oraz wygenerowało koszty związane z jej odzyskaniem, - zaniżenie wysokości wnioskowanej kwoty zwrotu podatku VAT o ponad 50 000 zł oraz celowe działanie na niekorzyść spółki przez wydłużenie o około 30 dni zwrotu podatku VAT oraz bezpodstawną odmowę do wyciągu dokumentów z

prowadzonych ksiąg handlowych. Klient ten niezadowolony był w tym przede wszystkim z relacji z prezesem A. M.. Wymienili oni obszerną korespondencję mailową związaną z wzajemnymi relacjami i rozliczeniami. Pozwany przetrzymywał dokumentację księgową więc wszczęto postępowanie karne w tej sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, kserokopii akt osobowych powódki, na podstawie zeznań świadków: J. G., P. L. B. K., A. T. (1), M. A., oraz na podstawie zeznań powódki i pozwanego.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków bowiem były one spójne i wzajemnie zbieżne. Świadkowie J. G. i P. L. zeznali na temat okoliczności dlaczego wypowiedzieli umowy o obsługę księgową z pozwanym. J. G. wskazała, że pracowała z poprzednią księgową, która odeszła z firmy i tylko jej ufała. Powódce zgłaszała swoje uwagi co do obsługi, a powódka poprawiała błędy. Zeznała, że powódka nie miała kompetencji do obsługi spółki z o.o. (...) wszelkie błędy pozwany obwiniał powódkę, krzyczał na nią. Zeznała, że do pozwanego miała ograniczone zaufanie. Pozwany nie wydał jej dokumentów. Musiała zapłacić z góry za 3 miesiące, aby wydał jej dokumenty. Świadek L. podobnie zeznał, że nie ufał pozwanemu, pozwany przetrzymywał dokumentację księgową, więc wszczęto przeciwko pozwanemu postępowanie karne w tej sprawie. Zrezygnował ze współpracy z uwagi na rażące błędy i zdaniem świadka popełniał je prezes A. M., a zrzucane były powódce.

Świadek B. K. była pracownikiem pozwanej spółki i zeznała na temat podobnych okoliczności w jakich ją zwolniono. Potwierdziła, że pozwany również nie wypłacił jej wynagrodzenia za ostatni miesiąc, że obwiniał ją i krzyczał. Zeznała, że jak rozpoczynała pracę dostała dużo pracy i nie została w nią wdrożona. Podobnie zeznała A. T. (1), która potwierdziła, że nie było czasu na wdrożenie powódki, że dostała ona dużo pracy i trudne do obsługi spółki, pracowała w nadgodzinach i były braki kadrowe.

Zeznaniom powódki co do zasady Sąd Rejonowy dał wiarę, a zeznaniom pozwanego w zakresie zgodnym z ustalonym w sprawie stanem faktycznym. Sąd Rejonowy nie dał wiary pozwanemu w części dotyczącej jasnego i szczegółowego przekazania ustnie powódce przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym oraz o wadze tych zarzutów, albowiem są to twierdzenia sprzeczne ze stanowiskiem pozwanego prezentowanym w wiadomościach e-mail, kierowanych przez pozwanego do P. L. w dniu 14 lutego 2022 r.

Sąd Rejonowy zważył, że strony łączyła umowa o pracę na okres próbny. Pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd doszedł do przekonania że złożone przez pozwaną rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest niezasadne.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. pozwana podała ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego wynikającego art. 100 § 2 pkt 4 kodeksu pracy. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 kodeksu pracy pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Z wręzonego w tym samym dniu drugiego pisma o wstrzymaniu wynagrodzenia, wynikało, że zarzut ten dotyczył narażenia pracodawcy na szkodę z powodu rażącego niedbalstwa w wyniku czego utracił dochodowych dla spółki kontrahentów. Przyczyna ta w ocenie Sądu jest mało precyzyjna zwłaszcza w kontekście ustalenia konkretnego zdarzenia od jakiego należało liczyć miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a ponadto nieprawdziwa co do prowadzenia przez powódkę (...) Spółka z o.o. W korespondencji e-mail kierowanej przez prezesa pozwanej spółki do P. L. sam pozwany wskazał tylko na uchybienia i polemizuje z twierdzeniami klienta, podnosząc, że spółka nie dopuściła się rażących błędów. Dla Sądu nie zrozumiała była taka diametralnie różna ocena pracy powódki i wskazywanie rażącego niedbalstwa w odniesieniu do tych samych czynów.

W ocenie Sądu Rejonowego ujęcie przyczyny w ten sposób i jej doprecyzowanie w toku procesu nadal nie pozwala umiejscowić w czasie stawianych powódce zarzutów. Pozwany wskazywał, że niedbalstwo powódki w wykonywaniu powierzonych jej czynności doprowadziło do utraty dwóch kluczowych klientów. Podana przyczyna stanowiła kategorię na tyle pojemną i ogólnikową, że w toku procesu pracodawca mógł umieszczać w ramach takiej przyczyny coraz to nowe zarzuty. Tymczasem sprawa z odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia winna się

ograniczać do badania konkretnego faktu stanowiącego podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wyznacza to jej granice, których nie wolno przekraczać. Granice te powinny być znane pracownikowi i Sądowi w momencie wytoczenia powództwa nie zaś dopiero ustalane na podstawie konkretyzacji wskazanej w odpowiedzi na pozew i w dalszym teku postępowania, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie. Czego dotyczyły zarzuty stawiane powódce domniemać można z pism kierowanych do pozwanego w sprawie wypowiedzenia umowy współpracy z pozwanym i dotyczących tej kwestii wiadomości e-mail. Odnośnie firmy (...) Sąd przedstawił już wyżej argumentację, wobec tego nie ma konieczności powielania tej kwestii. Odnośnie firmy świadka J. G. chodziło o braki faktur zakupu towarów, PZ niezgodnej z fakturą, braków faktur z listopada i grudnia i kilku faktur kosztowych, poprawek księgowania rozliczenia produkcji, oraz księgowania ZUS jako koszt podatkowy, jednak bez wskazania jakichkolwiek dat do których Sąd mógłby się odnieść. Czynności te jednak umiejscowione zostały luźno w czasie w okresie już od grudnia 2021 r.

Kolejną kwestią istotną dla rozstrzygnięcia był tryb rozwiązania z powódką umowy o pracę. 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. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Pozwany w toku całego procesu podnosił, że powódka oszukała go i wprowadziła w błąd podczas rekrutacji, co do posiadanego przez nią doświadczenia zawodowego i umiejętności. Argumenty te były dla Sądu Rejonowego niezrozumiałe z kilku względów. Po pierwsze powódka dokumenty w tym świadectwa pracy poświadczające zatrudnienie i wcześniej wykonywaną pracę, dostarczyła pozwanemu już na początku zatrudnienia (początek grudnia 2021 roku), a mimo to pozwany nadal ją zatrudniał, aż do 23 lutego 2022 r. Skoro pozwany miał wątpliwości co do możliwości i doświadczenia w obsłudze księgowej jako samodzielna księgowa, to dlaczego powierzył jej tak ważne, duże i skomplikowane spółki bez wdrożenia w specyfikę pracy z tego typu podmiotami i bez jakiegokolwiek nadzoru ze swojej strony. Tym bardziej, że powódka zatrudniona została na okres próbny, który ma na celu sprawdzenie pracownika, jego predyspozycji do wykonywania danej pracy i umiejętności. Powódka rozpoczynając pracę, jak zeznali świadkowie z nią pracujący otrzymała na biurko segregatory, nie było czasu aby osoba, która pracowała od kilku lat u pozwanego wdrożyła powódkę w sprawy tych spółek. W zakresie błędów, jakie popełniała powódka, poprawiała je w porozumieniu z podmiotami jakie obsługiwała. Nie wynikały one z celowego działania na niekorzyść spółki, ale z braku doświadczenia i czasu na prawidłowe działanie. Pozwany nie wykazał zatem ani celowości działania powódki, ani świadomości działania na niekorzyść spółki. Jakiegokolwiek błędy nie wynikały ani ze złej woli, ani z rażącego niedbalstwa, ale z braku doświadczenia. Sąd Rejonowy podkreślił, że sam pracodawca też tak widział powyższe sytuacje, kierując do P. L. wiadomość e-mail mówiącą tylko o uchybieniach, a nie rażących błędach.

W ocenie Sądu istotne jest również podejście prezesa pozwanej spółki - (...) do klientów, których utracił i ich zeznania na temat współpracy ze spółką. Zarówno świadek J. G. jak i P. L. nie byli zadowoleni ze współpracy, negowali postawę prezesa pozwanej relacje służbowe z nim, jak i jego stosunek do klientów i pracowników.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd uwzględnił powództwo o odszkodowanie w wysokości dochodzonej przez powódkę. Zgodnie bowiem z art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 k.p. Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Dla skutków wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie ma znaczenia, czy umowa jest zawarta na okres próbny, na czas określony lub nieokreślony. Wskazane przepisy analogiczne zastosowanie znajdują do rozwiązania umowy na okres próby.

Mając na względzie powyższe Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki kwotę 1.000,30 zł tj. w wysokości wynagrodzenia za okres, do którego umowa miała trwać. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że wysokości dochodzonej kwoty i wyliczeń powódki, pozwana nie kwestionowała.

W zakresie roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za przepracowane dni w lutym 2022 r. Sąd Rejonowy zważył, że jest ono uzasadnione. Zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Zgodnie art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Zgodnie z art. 85 § 1 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i z góry ustalonym terminie wyjątkiem tych składników wynagrodzenia, które przysługują za okresy dłuższe niż miesiąc. Jak wynika z akt sprawy pozwana nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2022 r., w proporcjonalnej wysokości odpowiadającej okresowi przepracowanemu przez powódkę. Poza przepisami art 91 k.p. nie zna instytucji wstrzymania wynagrodzenia, a przesłanki w ww. przepisie nie zostały spełnione. Jak sam prezes zarządu zeznał miał świadomość, wstrzymał to wynagrodzenie i że się ono powódce należy. Sąd Rejonowy zważył, że podnoszone przez pozwaną na ostatnim etapie postępowania argumenty dotyczące rzekomego braku wykonywania przez powódkę pracy w lutym 2022 roku są próbą uzasadnienia podjętych przez pozwaną sprzecznych z prawem działań pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego niemożliwym byłoby niewykonywanie żadnej pracy przez powódkę praktycznie przez cały miesiąc i brak jakichkolwiek uwag, czy reakcji ze strony pracodawcy, który przebywa w tym samym biurze. Ponieważ wysokość wyliczeń powódki nie była przez pozwaną kwestionowana, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie w kwocie 5. 679.74 zł wraz z odsetkami od dnia 20 marca 2022 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo wzajemne jako nieudowodnione. Powódka wzajemna w odpowiedzi na pozew wniosła o zasądzenie od powódki na rzecz spółki kwoty 20.046,12 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia wniesienia powództwa wzajemnego na podstawie art. 361 § 2 k.c. Jako uzasadnienie dla wypowiedzenia umów przez stałych klientów P. L. i J. G., a pozwana spółka poniosła w związku z tym szkody wizerunkowe i finansowe w granicach 80. 000 zł (rocznego zysku związanego z obsługą tych klientów). Sąd Rejonowy zważył, że kodeks Pracy reguluje zasadę odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy w Dziale 5 rozdziale I. Wysokość odszkodowania wynika z art. 119 k.p. Zgodnie zaś z ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodów w procesie (art. 6 k.c.) ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Przepis ten w procesie cywilnym jest ściśle związany z przepisami kodeksu postępowania cywilnego regulującymi zasady prowadzenia dowodów. Powódka wzajemna, na której spoczywał ciężar dowodu zgodnie z art. 116 k.p. nie udowodniła swoich twierdzeń. Reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w toku postępowania nie wykazywała żadnej inicjatywy dowodowej w tym zakresie, ani nie składała dowodów na potwierdzenie szkody. Nie wykazała też odpowiedzialności powódki za następstwa jej działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. Ponadto sam prezes pozwanej w wiadomości e-mail do P. L. wskazywał, że nie doszło do żadnych błędów pozwanej spółki. W trakcie ostatnich zmian kadrowych w naszym biurze nie zaistniała sytuacja w której spółka mogłaby zostać poszkodowana czy obciążona jakimikolwiek kosztami niewłaściwego działania biura. Wszystkie uchybienia, które zostały wykryte zostały naprawione. W ocenie Sądu Rejonowego przyczyną zmiany firmy księgowej przez J. G. był fakt, że darzyła ona pełnym zaufaniem księgową A. T. (1), która odeszła z pracy, a do prezesa zarządu A. M. miała tylko ograniczone zaufanie. Mając na względzie powyższe Sąd Rejonowy oddalił powództwo wzajemne jako nieudowodnione.

O obowiązku zapłaty kosztów sądowych, od których zwolniona była powódka w wysokości 400 zł Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 . o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477 <sup>2</sup> § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie z 13 grudnia 2022 r. wraz z uzasadnieniem, k. 257, k. 275 – 288 a.s.).

**(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w dniu 10 lutego 2023r. złożyła apelację** zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego z 13 grudnia 2022 r. w całości. Strona apelująca wyrokowi zarzucała:

- naruszenie art. 52 § 2 k.p. poprzez błędną wykładnię w zakresie uznania, że pozwana nie dochowała terminu do złożenia wypowiedzenia w trybie przewidzianym w tym przepisie, podczas gdy prawidłowa analiza materiału dowodowego powinna prowadzić do konkluzji, że termin ten został zachowany gdyż nie powinien być liczony od pierwszego zdarzenia, a od ostatniego, będącego powodem wypowiedzenia umowy;

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i stwierdzenie, że pozwana nie sprecyzowała powodów wypowiedzenia umowy o pracę w tym trybie, podczas gdy przyczyny wypowiedzenia zostały sprecyzowane w dołączonym do wypowiedzenia umowy o pracę piśmie z tego samego dnia, tj. 23 lutego 2022r.;

- art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędną analizę stanu faktycznego, polegającą na uznaniu, że pozwana nie traktowała błędów popełnianych przez M. K. za istotne, co wynikało z korespondencji z P. L., podczas gdy prawidłowa analiza materiału dowodowego i zasady doświadczenia życiowego wskazują, że w ten sposób prezes pozwanej chronił jedynie dobre imię firmy, co jednak nie miało wpływu na ocenę działań powódki;

- art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędną analizę stanu faktycznego, polegającą na uznaniu, że pozwana mogła w każdej chwili zwolnić powódkę, podczas gdy prawidłowa analiza materiału dowodowego, wskazywane przez pozwaną znaczące trudności ze znalezieniem nowego pracownika oraz nakładem czasu potrzebnym na rekrutację wskazuje, że nie było to w aktualnej sytuacji tak bezproblemowe i nie generujące dalszych problemów;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski, że rozwiązanie umów przez P. L. i J. G. wynikało z trudnych relacji z A. M., podczas gdy prawidłowa analiza stanu faktycznego prowadzi do wniosku, że jeśli miałyby to być przyczyną zakończenia współpracy, została ona zakończona znacznie wcześniej a nie po kilku latach.

Ponadto w treści uzasadnienia apelacji pozwana przedstawiła argumentację na poparcie zgłoszonych twierdzeń. Wobec powyższego strona apelująca wniosła o zmianę orzeczenia i oddalenia powództwa M. K. orzeczenia zgodnie wnioskami pozwu wzajemnego, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów instancji odwoławczej, w tym kosztów zastępstwa procesowego (apelacja, k. 306-310 a.s.).

**W odpowiedzi na apelację** z dnia 19 kwietnia 2023 r. powódka, pozwana wzajemna M. K. wniosła o oddalenie apelacji (odpowiedź na apelację, k.330-332 a.s.).

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, iż apelacja pozwanej, powódki wzajemnej jako całkowicie bezzasadna podlega oddaleniu.**

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Dokonana zaś 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt PKN 339/98, Legalis).

Sąd drugiej instancji związany jest zarzutami zawartymi w apelacji. Związanie zarzutami apelacyjnymi oznacza, że uwzględnienie apelacji możliwe jest jedynie w oparciu o zarzuty powołane przez stronę skarżącą.

W kontekście zgłoszonych zarzutów stwierdzić należy, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do wykładni przepisów prawa procesowego i prawa materialnego. Sąd Okręgowy zważył, iż zarzuty apelacyjne pozwanej koncentrowały się na kwestii zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 233 k.p.c., oraz art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. i art. 52 § 2 k.p.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za

udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

W pierwszej kolejności należy podnieść, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dotyczącego zasad oceny dowodów, wymaga wykazania, że ocena ta dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie może ono natomiast ograniczać się do zaprezentowania własnego przekonania o innej wadze i wiarygodności przeprowadzonych dowodów, czy też przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego sprawy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 r., sygn. akt II CKN 4/98, niepubl.; z dnia 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99, z dnia 14 stycznia 2000 r., sygn. akt I CKN 1169/99, z dnia 10 kwietnia 2000 r., sygn. akt V CKN 17/00, Legalis), a ponadto jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. sygn. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest - wbrew twierdzeniom apelującej - prawidłowa. 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. Strona apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. Powyższe potwierdza przede wszystkim stanowisko apelującej, co do oceny zeznań świadka P. L., które powinny zgodnie z tym co wynika z apelacji zostać poddane szczególnie wnikliwej analizie biorąc pod uwagę aktualny konflikt z A. M.. Strona apelująca w tym zakresie pomija jednak fakt, że Sąd I instancji uwzględnił powyższą okoliczność w uzasadnieniu wyroku. Powyższe nie zmienia jednak faktu, że świadek zeznawał wiarygodnie i spójnie z tym, co wynika przede wszystkim z wiadomości e-mail, które były wymieniane między tym świadkiem, a A. M., jeszcze przed powstaniem konfliktu, na który powołuje się pozwana spółka. Sąd oparł się zarówno na zeznaniach P. L. jak i na wspomnianych wiadomościach e-mail, ponieważ dotyczyły one kwestii istotnych z punktu widzenia przedmiotu sporu w niniejszej sprawie, dotyczyły bowiem uchybień i błędów, przed którymi bronił się prezes pozwanej, a które zostały następnie przerzucone na powódkę. Ich treść – zarówno zeznań tego świadka, jak i powódki oraz wiadomości e-mail potwierdzały brak winy M. K. za zaistniałą sytuację, którą pracodawca w całości obciążył powódkę rozwiązując z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym.

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 pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy słusznie oparł się na ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, sygn. akt I PK 112/06). W ocenie Sądu Najwyższego nie można uważać, że został spełniony wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia, gdy według oceny pracodawcy pomimo niewskazania tej przyczyny była ona pracownikowi znana (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 670/98). Jak więc wynika z przedstawionej ugruntowanej linii orzeczniczej, ogólnie sformułowana przyczyna polegająca na „ciężkim naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego wynikającego z art. 100 §2 pkt 4 kodeksu pracy”, czy tak jak pozwana wskazała w piśmie dołączonym do wypowiedzenia „narażenie pracodawcy na szkodę z powodu rażącego niedbalstwa w wyniku czego utracił dochodowych dla spółki kontrahentów” jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę, bez jednoczesnego wskazania konkretnych sytuacji przemawiających za zasadnością rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, nie może być uznana za należycie określoną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.



Ponadto jak wskazał Sąd Najwyższy, nieprawidłowe jest podanie w sposób ogólny przyczyny ujętej w wypowiedzeniu, a następnie konkretyzowanie jej. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą bowiem służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 roku, sygn. akt I PK 177/07). Dotyczy to także sytuacji, gdy pracodawca w trakcie procesu powołuje się na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych podając konkretne sytuacje. Sąd Najwyższy uznał, że takie działanie pracodawcy należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, sygn. akt I PK 175/06). Taka sytuacja zachodzi zaś w niniejszej sprawie, w której pozwana spółka konkretyzuje na etapie postępowania sądowego przyczyny wypowiedzenia powodce umowy o pracę wskazując, że M. K. wykazała się rażącym niedbalstwem w obsłudze klientów, czego skutkiem była utrata zaufania do spółki i w konsekwencji zakończenie współpracy przez P. L. i J. G.. Słusznie zwrócił uwagę na ten fakt Sąd I instancji, że wobec braku wskazania konkretnego uchybienia po stronie powodki, które zdaniem pozwanej uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę, nie możliwym było również zbadanie, czy pozwana spółka dochowała terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p. Należy podkreślić, że brak wskazania konkretnej sytuacji, czy rodzajowego błędu ze wskazaniem daty jego popełnienia uniemożliwia zbadanie przez Sąd, czy pracodawca rozwiązał umowę po upływie, czy przed upływem 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Punktem wyjścia i odniesienia jest moment uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Nie wymaga się aby pracodawca pochopnie podejmował decyzję, która wszak musi być poprzedzona uzyskaniem wiadomości dostatecznie sprawdzonych. Pracodawca nie powinien działać "na ślepo i bezrefleksyjnie", wszak ponosi odpowiedzialność za naruszenie 52 k.p. Z drugiej strony nie powinno być zwłoki w sprawdzeniu tych informacji. Regulacja uwzględnia więc interes pracownika i pracodawcy. Bieg terminu liczy się od zakończenia procesu sprawdzającego wiadomość. Gdy pracodawca ma możliwość sprawdzenia informacji o niewłaściwym postępowaniu pracownika a tego nie czyni, to termin rozpoczyna bieg od powstania możliwości sprawdzenia informacji. Bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNP 2001 Nr 5, poz. 155). W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że "uzyskanie przez pracodawcę wiadomości" - w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. - oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., I PRN 74/76; z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 111/97). Chodzi o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z 30 stycznia 1936 r., I C 2410/35; z 7 stycznia 1938 r., I C 703/37; z 17 października 1945 r., III C 698/45; z 13 maja 1998 r., I PKN 96/98). Reasumując bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 318/99), czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 r., I PKN 5/98). W przedmiotowej sprawie wobec braku konkretyzacji zarzutów, co słusznie zauważył Sąd Rejonowy pracodawca mógł dowolnie w trakcie procesu przypisywać powodce coraz to nowe przewinienia, które jego zdaniem zadecydowały o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Takie działanie pracodawcy jest sprzeczne z przepisami i nie korzysta z ochrony. To pracodawca ponosi odpowiedzialność za niewskazanie przyczyny wypowiedzenia, czy też wskazanie przyczyny niekonkretnej, nie można w takiej sytuacji obciążać pracownika odpowiedzialnością za czyny, które mogłyby być przedstawiane dopiero na etapie postępowania przed Sądem. W ocenie Sądu Okręgowego, prawidłowo zwrócił na to uwagę i zauważył Sąd I instancji, że pracodawca nie skonkretyzował przyczyny wypowiedzenia i tym samym, nie było możliwości precyzyjnego ustalenia, czy warunek

dochowania terminu na wypowiedzenie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym został zachowany. Pozwany nie udowodnił, że termin ten został przez niego zachowany. Biorąc pod uwagę powyższe, zarzut pozwanego (powoda wzajemnego) dotyczący naruszenia art. 52 § 2 k.p. jest chybiony.

Sąd I instancji słusznie uznał, że pozwana spółka nie dochowała wymogów wskazanych w art. 52 § 2 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wskazywana przez pracodawcę przyczyna - naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego – nie pozwalała na stwierdzenie, iż doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powódce nie można przypisać zawinienia w stopniu uzasadniającym nadzwyczajne rozwiązanie umowy o pracę. Zdaniem pozwanej spółki przyczyna ta choć niekonkretna i wskazana niezgodnie z wymogami wynikającymi z art. 52 k.p., to sprowadzała się do stwierdzenia, że M. K. wykazała się rażącym niedbalstwem w obsłudze klientów, czego skutkiem była utrata zaufania do spółki i w konsekwencji zakończenie współpracy przez P. L. i J. G.. Stwierdzenie w świetle tak wskazanej przyczyny istotnych, czy konkretnych uchybień powódki ani ich skala nie jest możliwa do stwierdzenia a już z pewnością nie w stopniu, który można uznać za naruszenie o charakterze ciężkim. Wskazywane przez pozwaną błędy powódki choć ujęte ogólnie, to stanowią typowe i zwykłe uchybienia, które co najwyżej uzasadniają zwykłe wypowiedzenie stosunku pracy. Należy je postrzegać i oceniać w zakresie powszechnych i drobnych zaniedbań, które występują częściej u pracowników zapracowanych i obciążonych dużą ilością obowiązków. Powódka była zaangażowana w pracę, do której nie została wdrożona, została obciążona bardzo dużą ilością pracy trudnej, do której wykonywania nie miała doświadczenia. Była przepracowanym pracownikiem, ponieważ pracy było bardzo dużo. Błędy w księgowaniu mogły wynikać z przepracowania, a zatem z przyczyn od powódki niezależnych. W pozwanej spółce były braki kadrowe, które nie zostały uzupełnione. Samodzielna księgowa A. T. (1) zrezygnowała z współpracy z pozwanym z uwagi na zbyt duże obciążenie pracą. Przed odejściem na urlop wypoczynkowy nie miała czasu aby wdrożyć powódkę. M. K. otrzymała na biurko wszystkie segregatory i objęła obsługę części firm po A. T. (1). Najpierw miała prowadzić obsługę 7 podmiotów, ostatecznie prowadziła około 14. Były to duże spółki, których obsługa była skomplikowana i wymagała doświadczenia, a które A. T. (1) obsługiwała od lat. Cieszyła się ona zaufaniem klientów. Jednym z takich klientów była firma (...). J. G. miała bardzo duże zaufanie do poprzedniej księgowej A. T. (2) ale do A. M. był ono ograniczone, powódce zgłaszała swoje uwagi co do obsługi, a powódka poprawiała błędy. W tym przypadku nie sposób uznać, że to z winy powódki firma (...) rozwiązała umowę współpracy z pozwaną spółką, głównym powodem było ograniczone zaufanie do A. M.. Powódka poprawiała swoje błędy popełniane w stosunku do tej firmy, świadek J. G. to potwierdziła. W tej sytuacji nie sposób uznać, że powódka w tym zakresie dopuściła się rażącego niedbalstwa, które zarzucił jej pracodawca. Postawa powódki zaangażowanej w pracę wyłącza przypisanie jej winy, chociażby w postaci rażącego niedbalstwa. W odniesieniu do drugiego z klientów pozwanej spółki reprezentowanej przez P. L., Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że w korespondencji e-mail kierowanej przez prezesa pozwanej spółki do P. L. sam pozwany wskazał jedynie na uchybienia – które zostały naprawione, które zostały wykryte i naprawione, a więc polemizuje z tym co twierdził klient, że spółka nie dopuściła się rażących błędów. Sąd I instancji wyciągnął więc z tych wiadomości e-mail prawidłowe wnioski, skoro zdaniem pozwanej spółki nie dopuściła się rażących błędów, to tym bardziej brak jest uzasadnionych podstaw, aby w taki sposób ocenić pracę powódki zarzucając jej rażące niedbalstwo w tym samym zakresie. Biorąc pod uwagę powyższe należy wskazać, że ocena wagi oraz charakteru zarzucanych powódce uchybień wyłącza przyjęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z przydatnością pracowników i z tego tytułu powinien liczyć się z uszczerbkami powstałymi wskutek ich nieprzydatności lub wadami czy uchybieniami przy wykonywaniu pracy, co nie dotyczy sytuacji umyślnego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika, które w tej sprawie nie zachodzi. Nie ma rażącego niedbalstwa ani winy umyślnej. Zarzuty postawione powódce należy zakwalifikować do kategorii typowych (zwykłych) uchybień. Biorąc pod uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest szczególnym trybem rozwiązania stosunku pracy, w ocenie Sądu Okręgowego uznać należało, że w realiach rozpoznawanej sprawy powódka nie dopuściła się szczególnego rodzaju, zawinionego uchybienia pracowniczego. Jak słusznie ocenił Sąd Rejonowy pozwana nie udowodniła, że powódka M. K. dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a ocena wagi naruszeń dokonywana przy uwzględnieniu sposobu świadczenia przez powódkę pracy, dużej ilości obowiązków oraz całokształtu zdarzeń pozwalały uznać, że brak było podstaw do rozwiązania z nią stosunku pracy na podstawie wyżej cytowanego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Dodatkowo wobec braku konkretyzacji zarzutów

stawianych powódce Sąd I instancji słusznie uznał, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy złożono po upływie okresu wskazanego w art. 52 § 2 k.p. Sąd Rejonowy przedstawił w tym zakresie logiczne uzasadnienie.

Mając na uwadze powyższe rozważania i ustalenia, Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanej za całkowicie niezasadną, albowiem sformułowane w niej zarzuty w żaden sposób nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie nieskuteczną polemikę z jego trafnym rozstrzygnięciem. Jak już zostało wskazane, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie, z którego wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski – podzielone w całej rozciągłości przez Sąd Okręgowy oraz dokonał prawidłowej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa. W związku z powyższym, stawiane przez skarżącego zarzuty sprzeczności ustalonego stanu faktycznego z zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenia przepisów prawa materialnego uznać należało za bezzasadne.

Rozpoznając całokształt sprawy Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, że w toku postępowania przed Sądem I Instancji nie doszło do nieważności postępowania, a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 2 i 4 k.p.c.). Sąd I instancji rozpoznając sprawę przeprowadził postępowanie dowodowe i w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy ustalił prawidłowo stan faktyczny. Ustalenia Sądu Rejonowego pod względem reguł logicznego myślenia, wnioskowania, dokonane zostały w sposób jasny i wynikający z przeprowadzonych dowodów. Nie istnieją zatem podstawy do uchylecia wyroku, bowiem nie zachodzą przesłanki z art. 386 § 4 k.p.c.

Stosownie do treści art. 385 k.p.c. Sąd II instancji oddał apelację, jeżeli jest ona bezzasadna. Wobec powyższego Sąd Okręgowy nie podzielając zarzutów pozwanej oddalił apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w sentencji wyroku.