

**Sygn. akt VI Pa 36/15**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros
Sędziowie:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.) SSR del. Elżbieta Góralska
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Furtak Kozłowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 maja 2015 roku w S.

sprawy z powództwa K. G. (1)

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, o zapłatę wynagrodzenia i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda K. G. (1) od wyroku Sądu Rejonowego w Myśliborzu IX Zamiejscowego Wydziału Pracy w C. z dnia 22 grudnia 2014 roku sygn. akt IX P 1/13

I. oddala apelację;

II. odstępuje od obciążenia powoda K. G. (1) kosztami procesu w instancji odwoławczej.

## UZASADNIENIE

Powód K. G. (1) pismem z dnia 7 sierpnia 2008 r. wniósł przeciwko pozwanemu oznaczonemu jako Miejskie Przedsiębiorstwo (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w C. pozew, w którym domagał się:

- ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę nieuzasadnione narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę;
- orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie powoda do pracy albo orzeczenie o odszkodowaniu;
- zasądzenia od pozwanego na jego rzecz zadośćuczynienia pieniężnego za przeżycia związane z wypowiedzeniem umowy o pracę, a dotyczące zdrowia, przeżywanego stresu, ogromnych obciążeń psychicznych, pozbawienie bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego.

Pismem z dnia 18 września 2008r. powód wniósł drugi pozew przeciwko w/w pozwanemu żądając:

- sprostowania świadectwa pracy z dnia 1 września 2008 r. w punkcie I dotyczącym wymiaru czasu pracy w okresie od 1 sierpnia 2008r. do 31 sierpnia 2008r. i wpisanie, iż zatrudnienie w tym okresie wyniosło pełny wymiar czasu pracy i w konsekwencji o sprostowanie pkt 5 i 6 dotyczących wysokości zajętego wynagrodzenia w tym okresie i otrzymywanego wynagrodzenia;

- wypłaty niewypłaconej części wynagrodzenia za okres od 1 sierpnia 2008 r. do 31 sierpnia 2008 r. w kwocie 1100 zł wraz z odsetkami od dnia 10 września 2008 r.;

- odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy.

Z uwagi na treść uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 10 czerwca 2009 r. (k. 137), postanowieniem Sądu Rejonowego z dnia 5 listopada 2012 r. przedmiotowe sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania w składzie ławniczym (k. 342).

Na rozprawie w dniu 19 listopada 2014 r. (k. 482) powód sprecyzował żądanie pozwu wskazując, iż żąda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, wypłatę niewypłaconego wynagrodzenia za sierpień 2008r. w wymiarze 1/2 części tj. kwoty 1.100 złotych brutto wraz z odsetkami, sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że w okresie od 1 listopada 2007 r. do 31 sierpnia 2008 r. świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie jak wskazano w świadectwie pracy od 1 listopada 2007 r. do 31 lipca 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 1 sierpnia 2008r. do 31 sierpnia 2008 r. w wymiarze 1/2.

Jednocześnie powód wskazał, iż ponad tak określone żądanie cofa pozew i zrzeka się roszczenia. Postanowieniem z dnia 19 listopada 2014 r. (k. 484) Sąd Rejonowy umorzył postępowanie ponad tak określone żądanie.

W uzasadnieniu żądania pozwu (w części nieobjętej umorzeniem) powód podkreślił, że w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany wskazał same ogólności, a nadto przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa i niekonkretna.

Nadto powód podkreślił, iż w dniu 30 lipca 2008 r. kiedy wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy albowiem uprzednio dokonane wobec niego wypowiedzenie zmieniające wymiar czasu pracy z pełnego etatu na 1/2 kończyło się z dniem 31 lipca 2008 r. Stąd też z uwagi na fakt, iż ów termin jeszcze nie upłynął wypowiedzenie definitywne umowy o pracę mogło dotyczyć wyłącznie całego etatu. Powód wskazał również, iż z uwagi na te nieprawidłowości w miesiącu sierpniu 2008 r. wypłacono mu tylko część należnego wynagrodzenia w kwocie 1.200 zł w miejsce pełnego w wysokości 2.300 zł oraz wydano mu świadectwo pracy z błędnym wpisem w zakresie pkt 1, 5 i 6.

W odpowiedzi na pozwy pozwane Miejskie Przedsiębiorstwo (...) spółka z o.o. w C. wniosło o ich oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał, iż w sposób prawidłowy wypowiedział powodowi umowę o pracę wskazując w wypowiedzeniu przyczynę konkretną i prawdziwą. W konsekwencji tego wypowiedzenia wydał powodowi prawidłowe świadectwo pracy uwzględniające również to, iż w trakcie trwania stosunku pracy tj. 30 czerwca 2008 r. lipcu powodowi skutecznie wypowiedziano dotychczasowy wymiar czasu pracy (od 1 sierpnia 2008 r.) z pełnego etatu na 1/2 oraz ustalono jego wynagrodzenie na poziomie 1.200 zł. To z kolei zdaniem pozwanego przełożyło się na zmniejszenie wynagrodzenie powoda w miesiącu sierpniu 2008 r..

Wyrokiem z dnia 22 grudnia 2014 r. Sąd Rejonowy w Myśliborzu - IX Zamiejscowy Wydział Pracy w C. zasądził od pozwanego Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na rzecz powoda K. G. (1) kwotę 1.933,33 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (punkt I sentencji), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt II sentencji), zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu (punkt III sentencji), wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.200 zł brutto (punkt IV sentencji).

## ***Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących***

### ***ustaleniach faktycznych oraz rozważaniach prawnych:***

W dniu 2 listopada 2007 r. K. G. (1) zawarł z Miejskim Przedsiębiorstwem (...) spółką z o.o. w C. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego inspektora ds. BHP w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony jednocześnie wskazały, iż z tego tytułu powód otrzyma wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.000 zł brutto.

W dniu 1 lutego 2008r. w/w umowa uległa zmianie w zakresie wynagrodzenia powoda, które od tego dnia ustalono na poziomie 2.300 zł brutto.

W dniu 29 listopada 2007 r. pomiędzy Miejskim Przedsiębiorstwem (...) sp. z o.o. w C. a K. G. (2) zawarto umowę, w której m.in. pracodawca powoda wyraził zgodę na podjęcie nauki przez pracownika w Wyższej Szkole (...) w S. w ramach prowadzonego tam studium podyplomowego - „pedagogika bezpieczeństwa i higiena pracy”. Nadto zobowiązał się do pokrycia całości chesnego i kosztów dojazdu powoda na uczelnię. Umowa została zawarta na okres od dnia 2 listopada 2007 r. do dnia 31 stycznia 2008r. W dniu 29 lutego 2008 r. strony przedłużyły tę umowę do dnia 29 lutego 2008 r.

W dniu 30 czerwca 2008 r. pracodawca z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy w ten sposób, że od 1 sierpnia zmniejszył mu wymiar czasu pracy na 1/2 etatu tj. na 20 godzin tygodniowo w rozkładzie od godziny siódmej do godziny jedenastej i z wynagrodzeniem od 1 sierpnia 2008 r. w wysokości 1.200zł brutto.

W dniu 31 lipca 2008 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 sierpnia 2008 r. Jednocześnie w okresie wypowiedzenia pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia podano utratę zaufania do powoda. Nadto wskazano, że postępowanie powoda narusza zasady współżycia społecznego i „jest to naruszeniem podstawowego obowiązku pracownika (art. 100 paragraf 2 punkt 6 kodeksu pracy). Ma to także wpływ na relacje ze współpracownikami i na atmosferę w miejscu pracy”.

K. G. (1) nie pozostawał w konflikcie z innymi pracownikami. Do współpracowników odnosił się kulturalnie, z należyтым szacunkiem. W pracy dał się poznać jako „służbista”, wymagał od współpracowników bezwzględności przestrzegania przepisów BHP.

W dniu 1 września 2008 r. K. G. (1) wydano świadectwo pracy, w którym m.in. wskazano w pkt 1, że powód był zatrudniony u pozwanego, w okresie od 1 listopada 2007 r. do dnia 21 lipca 2008 r. w wymiarze czasu: pełen etat 40 godzin tygodniowo oraz od 1 sierpnia 2008 r. do 31 sierpnia 2008 r. w wymiarze 1/2 etatu 20 godzin tygodniowo.

Stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o przedstawioną dokumentację pracowniczą powoda, której autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w niej oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania oraz w oparciu o zeznania świadków. Przy czym świadków w osobach A. C. oraz M. W., Sąd przesłuchał ponownie na rozprawie w dniu 7 lipca 2014r. albowiem uprzednio uczynił to Sąd, w składzie którego brał udział sędzia wyłączony następnie od jej rozpoznania Nie zmienia to jednak faktu, iż wszystkie przesłuchane osoby zeznawały w sposób zasadniczo tożsamy co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. To z kolei pozwoliło Sądowi I instancji na pominięcie dowodu z przesłuchania samych stron, co jest tym bardziej uzasadnione, że dowód taki ma jedynie charakter fakultatywny, subsydiarny i symetryczny (vide: wyrok SN z dnia 5 czerwca 2009 r., I PK 19/09, LEXnr 519171). Explicite z treści przepisu art. 299 k.p.c. wynika, że jego przedmiotem są wyłącznie niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia tego dowodu, chyba że dotychczasowe postępowanie dowodowe nie doprowadziło do jednoznacznego wyjaśnienia stanu faktycznego, co w ocenie Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca. Rozważania te na gruncie przedmiotowej sprawy uzasadniają więc twierdzenie, że przesłuchanie stron w tych okolicznościach jawiło się jako zbędne.

Przechodząc natomiast do oceny zgłoszonych przez powoda roszczeń za zasadne Sąd I instancji uznał roszczenie znajdujące oparcie w regulacji przepisu art. 45 § 1 k.p. za zasadne.

Zgodnie z treścią powołanego przepisu w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z kolei art. 30 § 4 k.p. stanowi, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Sąd I instancji wskazał, iż niewątpliwie pozwany zastosował się do literalnego brzmienia tego przepisu wskazując przyczynę wypowiedzenia, jednak wątpliwości Sadu powstały co do tego czy przyczyna ta nie została sformułowana zbyt ogólnikowo.

Sąd Rejonowy wskazał, iż wskazówki w zakresie interpretacji normy art. 30 § 4 k.p. dostarcza bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, który np. w wyroku z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97) wskazał, że lapidarność i ogólnikowość przyczyny wypowiedzenia nie spełnia wymogu ustawowego zakreślonego w art. 30 § 4 k.p. W kolejnym orzeczeniu Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 21 września 2001 r. I PKN 6 12/00, OSNP 2003, nr 16. poz. 383) zwrócono uwagę, że wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie.

Powód w pozwie zakwestionował zasadność wypowiedzenia wskazując, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była skonkretyzowana, rzeczywista i uzasadniająca wypowiedzenie. W kontekście tak sprecyzowanych zarzutów oraz w uzupełnieniu wcześniejszych wywodów Sąd I instancji dodał, iż obowiązek wykazania zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem ciąży na pozwanym. Pracodawca powinien wskazać przyczynę wypowiedzenia w piśmie o wypowiedzeniu, a w razie odwołania się pracownika od wypowiedzenia do sądu na nim spoczywa ciężar wykazania zasadności dokonanego wypowiedzenia (vide: Celeda Ryszard, Florek Ludwik, Gonera Katarzyna, Goździewicz Grzegorz, Hintz Anna, Kijowski Andrzej, Pisarczyk Łukasz, Skoczyński Jacek, Wagner Barbara, Zieliński Tadeusz komentarz LEX 2011 - art. 45 k.p.).

Sąd Rejonowy pokreślił, iż w procedurze cywilnej ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Stosownie zaś do normy art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 grudnia 1996 r. w sprawie I CKU 45/96 - przy rozpoznawaniu sprawy na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego, rzeczą sądu nie jest zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.).

Kierując się powyższymi rozważaniami Sąd I instancji podkreślił, że to pozwany powinien wykazać słuszność i zasadność rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, któremu to obowiązkowi w ocenie tego Sądu pozwany nie sprostał.

Jako przyczynę wypowiedzenia podano utratę zaufania do powoda. Nadto wskazano, że postępowanie powoda narusza zasady współzycia społecznego i „jest to naruszeniem podstawowego obowiązku pracownika (art. 100 paragraf 2 punkt 6 kodeksu pracy). Ma to także wpływ na relacje ze współpracownikami i na atmosferę w miejscu pracy”.

W ocenie Sądu Rejonowego tak sformułowane przyczyny wypowiedzenia są bardzo ogólnikowe i w istocie uniemożliwiają przeprowadzenie merytorycznej oceny dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. W szczególności Sąd ten zauważył, iż przy takiej redakcji wypowiedzenia przywołana powyżej rzekoma „utrata zaufania” do powoda nie jest przyczyną lecz skutkiem bliżej nieokreślonego działania lub zaniechania powoda. Stąd też jako taka nie może stanowić samodzielnej przyczyny wypowiedzenia. Nadto pracodawca nie wskazał konkretnie w jaki sposób powód naruszył zasady współzycia społecznego oraz jak to się przekładało na relacje ze współpracownikami i atmosferę w miejscu pracy.

Zdaniem Sądu I instancji wskazanie takiej przyczyny wypowiedzenia jest tym bardziej zaskakujące jeżeli zestawimy ją z faktem, iż pozwany w całości sfinansował powodowi naukę w Wyższej Szkole (...) w S., i jednocześnie dodatkowo podniósł mu również wynagrodzenie. Wbrew zatem jego twierdzeniom, rzekoma utarta zaufania nie może polegać na prawdzie i jawi się wyłącznie jako gołosłowna retoryka.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż żaden z przesłuchanych świadków nie wskazywał aby zachowanie powoda naruszało zasady współzycia społecznego. Świadkowie wskazali jedynie, że powód w pracy był służbistą, ciągle wskazywał na konieczność stosowania się do jakichś przepisów. Trudno jednak uznać takie zachowanie za naruszające wspomniane zasady. Teza ta jest tym bardziej zasadna jeżeli sięgnie się do bogatego orzecznictwa dotyczącego tej instytucji. W judykaturze Sądu Najwyższego wskazuje się, że naruszenie zasad współzycia społecznego to zachowanie rażące, nieakceptowalne z aksjologicznego, ewentualnie teleologicznego punktu widzenia (por. wyrok SN z dnia 4 kwietnia 1997r., I CKN 118/97, OSP 1998, z. 1, poz. 3, z aprobującą glosą A. Szpunara). Dokonując oceny ewentualnego naruszenia tych zasad, Sąd Najwyższy wskazuje, że należy tego dokonać przez pryzmat odesłania do zasad słuszności, dobrej wiary w sensie obiektywnym, zasad uczciwości obowiązującej w stosunkach cywilnoprawnych i zasady lojalności wobec partnera (tak wyroki SN: z dnia 3 października 2000r., I CKN 308/00, LEX nr 52468; z dnia 4 października 2001r., I CKN 8 71/00, LEX nr 52659). W innych wyrokach akcentuje się moralny wymiar zasad współzycia społecznego, podkreślając, że stwierdzenie nadużycia prawa wymaga skonkretyzowania działań, które „pozostają w sprzeczności z normami moralnymi godnymi ochrony i przestrzegania w społeczeństwie” (vide: wyrok SN z dnia 3 lutego 1998 r., I CKN 459/97, LEX nr 78424). Na treść zasad współzycia społecznego składają się, w ocenie Sądu Najwyższego, „akceptowane i godne ochrony reguły rzetelnego postępowania w stosunkach społecznych” (vide: wyrok SN z dnia 3 lutego 1998 r., I CKN 459/97).

Zdaniem Sądu I instancji, oceniając sposób wykonywania obowiązków zawodowych przez powoda, nie można stracić z pola widzenia w jakim charakterze był on zatrudniony w pozwanej spółce. K. G. (1) był tam na etacie inspektora BHP. Od niego więc w dużej mierze zależało bezpieczeństwo zatrudnionych w spółce pracowników. Stąd też, jak wskazał Sąd Rejonowy, nie może dziwić, iż powód oczekiwał od współpracowników, jak i przełożonych takiego zachowania, które byłoby zgodne z obowiązującymi przepisami BHP, a które przez innych mogło być postrzegane jako takie, które utrudnia im pracę. Nie oznacza to jednak, że jego zachowanie naruszało wspomniane zasady współzycia społecznego.

W ocenie Sądu I instancji trudno również czynić powodowi zarzut, iż intensyfikacja tego typu zachowań miała miejsce z chwilą ukończenia przez niego studium podyplomowego w Wyższej Szkole (...) w S.. Było to bowiem studium kierunkowe w zakresie „pedagogiki bezpieczeństwa i higieny pracy”. Nie może zatem dziwić, iż zdobytą w ten sposób wiedzę teoretyczną powód z dużym zapałem wykorzystywał w praktyce.

Z powyższych względów Sad meriti uznał roszczenie o odszkodowanie za uzasadnione.

Zgoła odmiennie Sąd Rejonowy ocenił natomiast dwa pozostałe żądania powoda tj. dotyczące wypłaty części wynagrodzenia oraz wydania sprostowanego świadectwa pracy.

Jak wskazał Sąd I instancji pierwsze z przywołanych żądań znajduje swoją podstawę prawną w art. 22 k.p. oraz art. 78 i nast. k.p. Umowa o pracę jest umową odpłatną; wynika to m.in. z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracodawca zobowiązuje się „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. W art. 80 k.p. wskazano, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik

zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia wynika z art. 94 pkt 5 k.p., regulującego podstawowe obowiązki pracodawcy względem pracownika. Pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy (art. 86 § 1 k.p.). Wpłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85 § 1 k.p.), przy czym wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 2 k.p.).

Sąd Rejonowy wskazał, iż spór między stronami w zakresie tego żądania dotyczy w istocie rzeczy tego czy za miesiąc sierpień 2008 r. powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości ustalonej w wypowiedzeniu zmieniającym, czy też jak twierdzi powód w wysokości ustalonej aneksem do umowy o pracę z dnia 1 lutego 2008 r.

W ocenie Sądu I instancji zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił jednak na uwzględnienie tego żądania. Jest to konsekwencją tego, iż pismem z dnia 30 czerwca 2008 r. pozwany dokonał zmiany warunków pracy i płacy powoda. K. G. (1) w terminie wskazanym w tym wypowiedzeniu tj. do dnia 15 lipca 2008 r. nie zakwestionował tych nowych warunków zatrudnienia. Stąd też łączący strony stosunek pracy został zmodyfikowany ze skutkiem od 1 sierpnia 2008 r.. Od tego też dnia wynagrodzenie powoda wynosiło 1.200 zł brutto zaś wymiar jego czasu pracy kształtował się na poziomie 20 godzin tygodniowo. Co więcej - od tej daty rozpoczął również bieg termin wypowiedzenia dokonanego powodowi pismem z dnia 31 lipca 2008 r. Tego bowiem dnia pozwany poinformował powoda, że wypowiada mu „umowę o pracę zawartą w dniu 2 listopada 2007 r.”. Jeżeli przy tym weźmie się pod uwagę, iż od dnia 1 sierpnia 2008 r. powoda obowiązywały już nowe warunki zatrudnienia wynikające z niezakwestionowanego przez niego wypowiedzenia zmieniającego, oczywistym staje się wniosek, iż wypowiedzenie z dnia 31 lipca 2008 r. mogło i powinno dotyczyć wyłącznie tych nowych warunków. Sąd I instancji wskazał, iż przysługujące powodowi wynagrodzenie za miesiąc sierpień 2008 r. nie mogło opiewać na kwotę 2.300 zł, jak tego oczekiwał powód, lecz wyłączenie na kwotę 1.200 zł, którą otrzymał w terminie.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższe ustalenia doprowadziły z kolei do wniosku, że także roszczenie oparte na treści przepisu art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. nie mogło być uwzględnione. Pozwany bowiem wydał powodowi świadectwo pracy odpowiadające treści łączącego strony stosunku pracy. Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt I i II sentencji.

Ustalając wysokość odszkodowania należnego powodowi Sąd I instancji kierował się treścią przepisu art. 47<sup>1</sup> k.p.c., stosownie do treści którego odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Za podstawowe kryterium ustalania wysokości odszkodowania w granicach określonych przez art. 47<sup>1</sup> należy uznać wysokość szkody (art. 361 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Szkodą jest w tym przypadku utrata spodziewanych zarobków spowodowana bezprawnym wypowiedzeniem umowy. Odszkodowanie ustala się według wynagrodzenia brutto, ustalonego jak ekwiwalent za urlop. Jeżeli zatem weźmie się pod uwagę, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę powoda wynosił 1 miesiąc należało zasądzić od pozwanego na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę 1.933,33 zł.

Z kolei, jak wskazał Sąd Rejonowy, rozstrzygnięcie zawarte w pkt II sentencji oparte zostało na treści przepisu art. 100 k.p.c. Zgodnie z tą regulacją w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone (...).

Rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c. Sąd I instancji nadał roszczeniu zasądzonemu w punkcie I wyroku do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

**Apelację** od powyższego orzeczenia wywiódł K. G. (1), zaskarżając wyrok w części dotyczącej wysokości przyznanego odszkodowania wniósł o odszkodowanie za bezprawne i niesłuszne wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego, średniego wynagrodzenia za pracę (5700 zł) zamiast zasądzonych 1900 zł.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż krzywda i szkoda mu wyrządzona była bardzo duża, pozbawiony został stałej pracy, określonych dochodów, była dotkliwsza tym bardziej, iż jego sytuacja życiowa była bardzo trudna i znana była pracodawcy. Apelujący wskazał, iż przed zatrudnieniem w (...) spółce z o.o. od listopada 2007 r. pozostawał wiele lat bez stałego zatrudnienia, po bezprawnym i niesłusznym pozbawieniu pracy w lipcu 2008 r. przez wiele lat nie mógł znaleźć pracy. Powód wskazał, iż mieszka i gospodaruje sam, nie mógł liczyć na wsparcie domowników, ponadto jest zobowiązany do świadczeń alimentacyjnych na dzieci. Powód wskazał, iż z bezprawne i niesłusznego pozbawienia go pracy spowodowało poczucie zagrożenia egzystencjonalnego, życiowego. W opinii skarżącego, przy ustalaniu szkody wyrządzonej niesłusznym pozbawieniem pracy należy mieć na uwadze sytuację na rynku pracy w kraju, a szczególnie w regionie. Wskazując na treść art. 47<sup>1</sup> k.p. K. G. (1) podniósł, iż Sąd Rejonowy przyjął, iż szkoda to tylko „utrata spodziewanych zarobków”, tymczasem jest to również stres, niepokój, obawy spowodowane samym faktem utraty pracy, utraty poczucia przydatności poczucie krzywdy spycha człowieka na margines życia społecznego.

### **Sąd Odwoławczy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego 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 dowodowego, 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 (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 r., sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 r., sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznym im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych,

uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy stwierdzić należy, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd I instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stąd też, Sąd Odwoławczy ustalenia Sądu I instancji w całości uznał i przyjął jako własne. Jednocześnie Sąd Odwoławczy uznał za prawidłowe zakwalifikowanie roszczeń powoda z art. 45 § 1 k.p. Podzielił również wywoły Sąd Rejonowy w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania powyższego przepisu oraz problematyki nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności prawdziwości przyczyny wypowiedzenia i konieczności jej skonkretyzowania przez pracodawcę.

Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę; pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę, jeżeli pracownik nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, przy czym obojętne jest, czy spowodowane to zostało niestaranym wykonywaniem obowiązków, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika; pracodawca może też zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista; nie musi jednak mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę - jako zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy - uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami).

W świetle powyższego analizując ustalony przez Sądem I instancji stan faktyczny Sąd Okręgowy uznał, iż złożone przez pracodawcę oświadczenie wypowiadające stosunek pracy dotknięte było tylko i wyłącznie wadą formalną braku wskazania konkretności przyczyny wypowiedzenia. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy sformułowane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia wskazane zostały bardzo ogólnikowo, co w istocie uniemożliwia przeprowadzenie merytorycznej oceny dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, przyczyna ta nie została skonkretyzowana, w taki sposób żeby pozwolić na ocenę całokształtu materiału dowodowego. Jednakże z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynikało, że współpraca z powodem była czasami trudna, niekoniecznie z winy powoda, który z racji zajmowanego stanowiska zwracał uwagę na bardzo istotne kwestie np. kwestie dotyczące składowania azbestu, do czego niewątpliwie posiadał uprawnienia. Natomiast sposób przekazywania tych uwag przez powoda był odbierany przez pracowników bardzo różnie, najczęściej powód postrzegany był jako „służbista”, wskazujący na konieczność stosowania się do jakichś przepisów, pracownik dość trudny we współpracy. Również ówczesny prezes Spółki K. B., zeznający przed Sądem I instancji, wskazywał na trudności w porozumieniu z powodem, na dużą częstotliwość uwag zgłaszanych przez powoda co w kontekście tego, że jest to zwykły sposób wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Okręgowy uznał, że pracodawca miał prawo wypowiedzieć powodowi umowę o pracę. Niemniej jednak pracodawca winien w sposób bardzo konkretny wskazać przyczyny utraty zaufania, czego jednakże nie uczynił, stanowiło to właściwie jedyne uchybienie pracodawcy.

W świetle zarzutów apelacji, przedmiotem rozpoznania Sądu Okręgowego była kwestia wysokości odszkodowania wynikająca z art. 47<sup>1</sup> k.p., który stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Odszkodowaniu z art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> KP przypisuje się charakter kompensacyjno-sankcyjny, zabezpieczający pracownika przed bezprawnym działaniem pracodawcy, przy czym zwraca się uwagę, że świadczenie



to nie jest adekwatne do szkody poniesionej przez pracownika, skoro przysługuje już za samo bezprawne działanie pracodawcy, niezależnie od tego, czy jakkolwiek szkoda po stronie pracownika powstała. Odszkodowaniu temu przypisuje się - w zależności od okoliczności faktycznych - dwie podstawowe funkcje: 1) zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu naruszenia prawa bądź 2) odszkodowania sensu stricto. Odszkodowanie to pełni też wobec pracodawcy rolę sankcji za dokonanie bezprawnego wypowiedzenia oraz realizuje funkcję profilaktyczną mającą na celu powszechną ochronę pracowników przed tego typu działaniem pracodawcy. Wszystkie te elementy - odniesione do ustalonych okoliczności danej sprawy - należy brać pod rozwagę przy określeniu konkretnej wysokości odszkodowania w granicach określonych w art. 47<sup>1</sup> KP. Wysokość odszkodowania w tych granicach jest więc uzależniona od uznania sądu (swobody sędziowskiej), który bierze pod uwagę wszelkie okoliczności danego przypadku, w tym w szczególności stopień wadliwości wypowiedzenia, okres pozostawania pracownika bez pracy (wysokość szkody), sytuację materialną i rodzinną pracownika oraz wysokość otrzymywanego ostatnio wynagrodzenia. Swoboda oceny sądu jest oczywiście ograniczona przez ustanowienie w art. 47<sup>1</sup> KP minimalnych i maksymalnych limitów odszkodowania, przy czym prawnie dopuszczalne jest zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania w wysokości większej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, byleby nie wykroczało ono poza limit wynagrodzenia trzymiesięcznego. Do okoliczności podwyższających kwotę minimalnego odszkodowania zalicza się między innymi podleganie pracownika szczególnej ochronie.

Pozwana spółka wprawdzie dopuściła się naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów w drodze wypowiedzenia, jednakże nie miało ono charakteru rażącego. Dlatego powodowi przysługiwało roszczenie o odszkodowanie, którego wysokość określa art. 47<sup>1</sup> KP. Wskazany przepis określa jedynie granice (minimalne i maksymalne) tego odszkodowania; nie określa natomiast kryteriów, od których zależy sądowe ustalenie wysokości odszkodowania. To zatem do sądu orzekającego należy ustalenie przesłanek, które w danym przypadku zadecydują o przyznaniu odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres dłuższy niż okres wypowiedzenia, lecz nieprzekraczający trzech miesięcy. Niewątpliwie zasadną i racjonalną przesłanką takiej decyzji jest ocena wszystkich okoliczności konkretnej sprawy, zwłaszcza rodzaju naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, tym bardziej że odszkodowanie - stosownie do okoliczności - spełnia funkcję odszkodowania sensu stricto (kompensując uszczerbek powstały w majątku pracownika wskutek niezyskania przewidywanego wynagrodzenia), ale może także spełniać funkcję pieniężnego zadośćuczynienia za naruszenie prawa do pozostawania w stosunku pracy. Sąd Rejonowy przy zasądzeniu na rzecz powoda odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 1 miesiąca trafnie kierował się oceną, że zachowanie pozwanego pracodawcy - zważywszy na rodzaj naruszonych przez niego przepisów w zakresie braku konkretności przyczyny było wprawdzie sprzeczne z porządkiem prawnym jednakże nie w takim nasileniu, które uzasadniałoby przyznania odszkodowania wyższego niż przysługujący okres wypowiedzenia. W tej sytuacji Sąd pierwszej instancji słusznie zadecydował o przyznaniu powodowi odszkodowania w wysokości miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Powództwo o zapłatę odszkodowania niewątpliwie miało oparcie w art. 45 § 1 KP, a jego wysokość kształtował art. 47<sup>1</sup> KP, zgodnie z którym odszkodowanie za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez uprawnionego pracownika za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił 1 miesiąc, zaś odszkodowanie, jakie zostało na jego rzecz zasądzone, stanowi równowartość wynagrodzenia za 1 miesiąc. W tym strona powodowa upatruje naruszenia art. 47<sup>1</sup> KP, uważając, że powodowi powinno przysługiwać odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące. W ocenie Sądu Okręgowego, zarzut ten z pewnością nie jest trafny przy uwzględnieniu okoliczności faktycznych sprawy - niesłuszny jest zarzut jego błędnego zastosowania.

W ustalonych w rozpoznawanej sprawie okolicznościach faktycznych, przyznanie powodowi odszkodowania za wadliwe rozwiązanie z nim umowy o pracę w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu jednomiesięcznemu, mieściło się w granicach sędziowskiego uznania. Sąd I instancji dokonał prawidłowej wykładni art. 47<sup>1</sup> KP, a stosując ten przepis uwzględnił wszystkie jego funkcje.

W ocenie Sądu Okręgowego, zasądzona przez Sąd Rejonowy minimalna kwota wynikająca z cytowanego przepisu, jest kwotą adekwatną w kontekście stopnia naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę,

gdyż naruszenie to nie miało charakteru rażącego. Należy przy tym zauważyć, że w ostatnim zdaniu wypowiedzenia pracodawca podjął próbę skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia, wskazując, iż „ma to także wpływ na relacje z pracownikami i na atmosferę w miejscu pracy”. Fakt takiego niewielkiego naruszenia przez pracodawcę trybu wypowiedzenia umowy o pracę, wpłynął na ocenę Sądu Okręgowego, co do kwestii wysokości odszkodowania. Podnoszone przez powoda okoliczności zamieszkiwania na obszarze, na którym jest wysokie bezrobocie, a także fakt, iż apelujący przez dłuższy okres pozostawał bez pracy, Sąd musi ważyć w kontekście popełnionych przez pracodawcę naruszeń. Sąd Okręgowy nie znalazł podstawy do podwyższenia odszkodowania, biorąc pod uwagę również to, iż staż pracy powoda w pozwanej spółce był niedługi.

Kierując się przedstawioną argumentacją, a także uwzględniając fakt, iż nie dopatrzone zostały uchybień, ani materialnych ani procesowych, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne oraz odpowiada prawu, a wydanie wyroku reformatoryjnego albo kasatoryjnego byłoby bezpodstawne. Mając na względzie powyższe, uznając bezzasadność apelacji – na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. – orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

Jednocześnie, w oparciu o art. 102 k.p.c. przewidujący, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami, Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej. W orzecznictwie podkreśla się, iż zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (postanowienie SN z 14 stycznia 1974 roku, sygn. II CZ 223/73, LEX nr 7379). W niniejszej sprawie mając na uwadze bardzo trudną sytuację majątkową powoda, który od kwietnia 2015 r. pozostaje bez pracy, nie posiada żadnego majątku i oszczędności, Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu w instancji odwoławczej.