

Sygn. akt VIII *Pa* 16/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2022 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodnicząca	Sędzia SO Grażyna Łazowska

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2022r. w Gliwicach

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa B. B.

przeciwko Gminnemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w Z.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 6 grudnia 2021r. **sygn. akt** IV P 162/21

1) uchyla zaskarżony wyrok w punktach pierwszym, trzecim, czwartym i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za obie instancje,

2) w pozostałym zakresie odrzuca apelację.

(-) Sędzia SO Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII *Pa* 16/22

UZASADNIENIE

Powódka B. B. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagała się od pozwanego Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Z. odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach wyrokiem z dnia 6 grudnia 2021r. w punkcie 1 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 24 018 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 6 grudnia 2021r., w punkcie 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w punkcie 3 obciążył pozwanego kosztami procesu, w punkcie 4 orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 31 sierpnia 2017r. na stanowisku głównej księgowej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas niekreślony. Powódka wykonywała swoje obowiązki prawidłowo, jednak od powołania nowego Kierownika Ośrodka nastąpił rozdźwięk między oczekiwaniami Kierownika i powódki co do wzajemnej współpracy. Powódka wykonywała swoje obowiązki, choć reagowała niechętnie na zmiany, które mogłyby prowadzić do zwiększenia obciążenia pracowniczego powódki, czego przykładem jest niechęć do zatrudnienia na umowie o pracę asystentów rodziny, co zwiększyłoby zatrudnienie w ośrodku powyżej 20 osób, co wiązałoby się z koniecznością naliczania zasiłków w jednostce a nie w ZUS.

Powódka nie przejawiała inicjatywy w nawiązywaniu relacji służbowych z Urzędem Gminy, a zwłaszcza Skarbnikiem Gminy, sama nie przejawiała inicjatywy, aby towarzyszyć Kierownikowi Ośrodka w spotkaniach z Wójtem, czy Skarbnikiem Gminy. Kierownik Ośrodka sam również nie artykułował powódce, że tego oczekuje. Powódka wykonywała jednak zlecone jej zadania z Gminy.

W jednostce istniał konflikt między częścią pracowników a księgowością, w tym z powódką co do obowiązków powódki w zakresie weryfikacji dokumentów finansowo- księgowych, weryfikacji podatków w ramach tzw. białej listy VAT. Powódka komentowała również prowadzone w jednostce projekty społeczne, co jednak nie było w żaden sposób sankcjonowane przez Kierownictwo Ośrodka. Wg ustaleń Sądu Rejonowego, jaskrawym przykładem nieporozumień niezawinionych przez powódkę na linii Kierownictwo Ośrodka - główny księgowy jest wyrażone na rozprawie zapatrywanie zastępcy Kierownika, jakoby całość weryfikacji faktur, tj. strona merytoryczna, formalna i rachunkowa miała być dokonywana przez głównego księgowego, co jawi się jako przejaw oczywistej niewiedzy zastępcy Kierownika. Podobnie jak chodzi o weryfikację kontrahentów nie doszło wskazania osoby odpowiedzialnej w tym zakresie przez Kierownictwo Ośrodka, choć zarządzenie Wójta w tym zakresie wykonanie zarządzenia powierzało Kierownikom jednostek organizacyjnych.

Jak dalej ustalił Sąd Rejonowy, w roku 2021 ujawniły się również różnice zdań między Kierownikiem Ośrodka a głównym księgowym co do wprowadzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych w Ośrodku. Kierownik Ośrodka oczekiwał, że PPK wprowadzi w jednostce główny księgowy z dniem 1 kwietnia 2021r. w formie aneksu powierzył powódce wdrożenie i prowadzenie PPK w Ośrodku. Powódka pismem z dnia 14 kwietnia 2021 roku wskazała, że w zakresie księgowym nie zgłasza zastrzeżeń co do zwiększenia obowiązków służbowych, natomiast nie będzie wykonywała obowiązków w zakresie obsługi administracyjnej i obowiązków informacyjnych, bowiem nie mieści się to w zakresie wynikającym z umowy o pracę.

Kierownik Ośrodka dopiero w dniu 6 kwietnia 2021 roku zawarł umowę o zarządzanie PPK. Kierownik Ośrodka w dniu 26 kwietnia 2021 roku wydał powódce polecenie służbowe wdrożenia i prowadzenia PPK w Ośrodku. Powyższe powódka zrealizowała.

W dniu 2 lipca 2021 roku pozwany wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2021 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano 10 powodów opisanych w kolejnych punktach ponumerowanych od 1 do 10.

W ocenie Sądu Rejonowego, z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu prawdziwa była jedynie przyczyna wskazana w pkt 10, jednak zachowanie powódki tam opisane miało miejsce w roku 2019. Pozostałe przyczyny mają charakter pozorny i w istocie są subiektywną oceną pracy powódki dokonaną przez Kierownika Ośrodka, który od samego początku nie umiał nawiązać z powódką właściwej współpracy. Większość z tych przyczyn była do usunięcia, gdyby Kierownik Ośrodka bądź wprowadził określone zarządzenia (np. wskazanie osoby odpowiedzialnej za weryfikację podatków z tzw. białej listy VAT), bądź formułował powódce własne oczekiwania (np. co do udziału w spotkaniach z przedstawicielami Gminy), bądź realizował swoje własne obowiązki służbowe, czego przykładem jest przerzucenie na powódkę obowiązku wprowadzenia PPK w jednostce, choć to podmiot zatrudniający czyli Kierownik Ośrodka zawiera umowę o zarządzanie PPK.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie przeprowadzonych i wymienionych dowodów z dokumentów, zeznań świadków i zeznań stron.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało co do zasady na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do normy art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Zawarcie umowy o pracę zakłada zatem wspólny cel obu jej stron, który nakierunkowany jest na faktyczne wykonywanie pracy przez pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie z art. 30 § 3-5 kodeksu pracy oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (zob. wyrok SN z 6.12.2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy Nr 10/2002). Dlatego uznaje się, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków, wówczas dalsze trwanie stosunku pracy jest sprzeczne z jego celem. Ciężar dowodu wykazania tejże przyczyny spoczywa na pracodawcy.

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny - wynikającej z art. 30 § 4 kp - ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści.

Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca dopełnił ciężących na nim obowiązków i złożył wypowiedzenia na piśmie, jak również podał przyczynę wypowiedzenia, jednakże z analizy materiału dowodowego wynika, że wskazane w wypowiedzeniu 9 z 10 przyczyn wypowiedzenia mają charakter pozorny. Bezsprzecznie wskazany w pkt 10 powód wypowiedzenia miał miejsce i przyczyna ta mogłaby uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, gdyby wypowiedzenie nastąpiło w korelacji czasowej z tym zdarzeniem. Jeżeli jednak zdarzenie ma miejsce w roku 2019, a powódka przez półtora roku dalej świadczy pracę, cieszy się zaufaniem pracodawcy, to trudno uznać, że nagle po tak długim okresie czasu przyczyna ta powoduje, że pracodawca nie może dłużej zatrudniać powódki na stanowisku głównej księgowej. Przytoczenie tego powodu w wypowiedzeniu ma zatem charakter pozorny w tym sensie, że nie stanowiło to żadnej przeszkody w świadczeniu pracy przez powódkę, a jedynie ma „wzmocnić” ciężar przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu.

Z zeznań Kierownika Ośrodka wprost wynika, że kluczowym zdarzeniem, które legło u podstaw złożenia wypowiedzenia jest wdrożenie PPK w jednostce. Jednoznacznie wynika z materiału dowodowego, że powódka nie przejawiała szczególnego zachwytu co do zwiększenia własnych obowiązków w związku z PPK, tym niemniej nie sposób nie zauważyć, że przy wprowadzeniu PPK w Ośrodku Kierownik Ośrodka sam nie wykonał własnych obowiązków. Przedstawienie powódce aneksu do umowy z dniem 1 kwietnia 2021 roku i narzucenie obowiązku wdrożenia PPK w jednostce stoi w sprzeczności z obowiązkiem Kierownika Ośrodka jako podmiotu zatrudniającego

w rozumieniu ustawy o PPK zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Bezspornie proponowany aneks był sprzeczny nie tylko z treścią umowy o pracę powódki ale przede wszystkim z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa. Skoro ustawa nakłada określone obowiązki na podmiot zatrudniający, to podmiot zatrudniający te obowiązki musi wykonać. Powódka nie była uprawniona do „wdrożenia” PPK w jednostce i zawarcia umowy i to nawet wówczas gdyby Kierownik Ośrodka wydał jej takie polecenie służbowe i groził konsekwencjami służbowymi. Sąd Rejonowy wskazał, że nie jest rolą Sądu w niniejszej sprawie ocenianie ewentualnych naruszeń prawa przez Kierownika Ośrodka. Z punktu widzenia natomiast przyczyn wypowiedzenia trzeba jednoznacznie podkreślić, że pkt 2 wypowiedzenia musi zostać oceniony w taki sposób, że zarzuca się powódce, że ta nie chciała godzić się na naruszanie przepisów przez Kierownika Ośrodka, Rzecz oczywista zarzut taki nie może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę powódce.

Pozostałe przyczyny wskazane w wypowiedzeniu, jak już podkreślono wyżej w istocie stanowią subiektywną ocenę Kierownika Ośrodka postawy pracowniczej powódki. Większość tych przyczyn była do usunięcia, gdyby Kierownik Ośrodka bądź wprowadził określone zarządzenia (np. wskazanie osoby odpowiedzialnej za weryfikację podatników z tzw. białej listy VAT), bądź formułował powódce własne oczekiwania (np. co do udziału w spotkaniach z przedstawicielami Gminy). Wskazane w wypowiedzeniu krytyczne głosy ze strony powódki realizacji projektów społecznych w Ośrodku, co wynika z materiału dowodowego, nie były czynione publicznie i trudno uznać, aby miały one wpłynąć demobilizująco na innych pracowników, tym bardziej, co zauważa sam pozwany, czyniąc taki zarzut w wypowiedzeniu, że powódka nie „udzielała się” w relacjach społecznych z innymi pracownikami spoza księgowości. Reasumując, zdaniem Sądu Rejonowego, w wypowiedzeniu wskazano pozorne przyczyny wypowiedzenia i tego rodzaju wypowiedzenie nie korzysta z ochrony prawnej i musi zostać uznane za nieuzasadnione. Z tych względów odwołanie powódki zasługiwało na uwzględnienie.

W pkt 1 wyroku podstawę prawną zasądzonego odszkodowania stanowił art. 45 §1 Kodeksu pracy w zw. z art. 471 kp, Jak wynika z akt sprawy, wynagrodzenie powódki wynosiło za 3 miesiące 24.018 zł brutto. Powódka miała trzymiesięczny okres wypowiedzenia, wobec czego Sąd przyznał jej odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto. O odsetkach orzeczono po myśli art. 481 § 1 kc. Oddalono roszczenie odsetkowe od dnia wniesienia pozwu do dnia wyrokowania, bowiem w opóźnieniu pozwany pozostawał dopiero od dnia wyrokowania tj. od dnia 6 grudnia 2021 roku.

Sąd Rejonowy mocy art. 98 kpc zasądził od strony przegrywającej koszty procesu (uiszczona opłata od pozwu i wynagrodzenie pełnomocnika w stawce minimalnej) na rzecz strony wygrywającej proces tj. powódki. W pkt 4 wyroku, Sąd orzekł na podstawie art. 477 § 1 kpc nadając rygor natychmiastowej wykonalności do jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Pozwany wniósł apelację o powyższego wyroku zaskarżając go w całości i zarzucając;

- naruszenie przepisów postępowania mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a to:

1. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia w sposób uniemożliwiający ustalenie, które fakty Sąd uznał za udowodnione i na jakich dowodach się oparł, a tym samym które dowody uznał za wiarygodne, a którym dowodom Sąd odmówił wiarygodności (mocy dowodowej), przez co uzasadnienie zaskarżonego wyroku pozostaje niewystarczające i nie wyczerpujące, co nie tylko utrudnia, ale wręcz uniemożliwia merytoryczną kontrolę zapadłego orzeczenia; uzasadnienie wyroku nie spełnia zatem wymogów przewidzianych przez w.w przepis procedury cywilnej
2. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów polegające na dowolnej i sprzecznej z regułami logicznego myślenia oraz zasadami wiedzy i doświadczenia życiowego ocenie dowodów zgromadzonych w sprawie, a zwłaszcza poprzez pominięcie w trakcie dokonywania ustaleń faktycznych treści zeznań świadków, a to L. K., K. S., R. Ł., Ł. A., J. K., oraz zeznań M. S. złożonych jako strony postępowania, co doprowadziło w konsekwencji do błędów w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia wyrażające się w nieuprawnionym przyjęciu, iż przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy miały charakter pozorny.

3. art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w jednostronnej, korzystnej dla powódki ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności przy pominięciu treści zeznań świadków L. K., K. S., Ł. A., R. Ł., J. K. oraz R. Ł., oraz zeznań pozwanego złożonych jako strona, i oparcie wyroku na zeznaniach powódki oraz świadków przez nią powołanych, a w konsekwencji wyprowadzenie wniosków niezgodnych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, tj, poprzez przyjęcie, że podstawy wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozostawały pozornymi, co miało ten wpływ na zapadłe orzeczenie, że doprowadziło do uznania wypowiedzenia za pozorne, a tym samym do uznania przez Sąd powództwa w całości za zasadne;

4. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na braku wszechstronnego rozważenia całości zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez pominięcie przy ocenie tego materiału dowodowego okoliczności wskazywanych przez świadków L. K., K. S., Ł. A., R. Ł., J. K., oraz zeznań pozwanego złożonych jako strona i tym samym błędne uznanie iż:

3) występowała potrzeba artykułowania przez przełożonego powódki konieczności jej współpracy z organami Gminy,

4) całość weryfikowania faktur miała być dokonywana przez powódkę,

5) kierownik Ośrodka przerzucał na powódkę własne obowiązki służbowe,

6) przełożony powódki nie potrafił nawiązać z B. B. właściwej współpracy,

7) artykułowane przez powódkę wypowiedzi w zakresie realizowanych przez Ośrodek planów nie były formułowane publicznie, oraz że nie miały one wpływu na morale innych pracowników, a także znaczenia dla wizerunku Ośrodka, zwłaszcza w sytuacji nieudzielania się towarzysko przez pozwaną;

1. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów, polegające na dowolnej i sprzecznej z regułami logiki oraz zasadami wiedzy i doświadczenia życiowego ocenie dowodów zgromadzonych w sprawie, co spowodowało uznanie przez Sąd, iż ocena tego materiału nakazuje uznać, iż punkt 2 wypowiedzenia musi zostać oceniony w taki sposób, że zarzuca się powódce, że ta nie chciała godzić się na naruszanie przepisów przez Kierownika Ośrodka, w sytuacji kiedy przeczą temu spójne i konsekwentne zeznania świadków K. S., Ł. A., J. K., R. Ł. oraz zeznań M. S. złożonych jako strona;

2. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów, polegające na dowolnej i sprzecznej z regułami logiki oraz zasadami wiedzy i doświadczenia życiowego ocenie dowodów zgromadzonych w sprawie i mającej istotne znaczenie dla zapadłego orzeczenia, a zwłaszcza poprzez uznanie, iż krytyczne głosy ze strony powódki na temat projektów społecznych realizowanych w Ośrodku mogłyby wpłynąć demoralizująco na pozostałych pracowników tylko gdyby były czynione publicznie w sytuacji, kiedy z zeznań świadków, jak i z zeznań pozwanego wynika, iż rzezone krytyczne głosy były wygłaszane publicznie w obecności innych pracowników, co miało ten wpływ na wydany wyrok, iż Sąd uznał tą podstawę wypowiedzenia za bezpodstawną;

- naruszenie prawa materialnego, a to w szczególności art.45§2 kp przez nieuzasadnione zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, pozwany na podstawie art. 386 § 1 w zw. z art.368§ 1 pkt 5 kpc wniósł zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego; względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i skierowanie sprawy w całości do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm prawem przepisanych.

Pozwany w obszernym uzasadnieniu apelacji wskazał m.in., że sporządzone w sprawie pisemne uzasadnienie wydanego orzeczenia nie spełnia wymagań wskazanych art. 328 § 2 kpc. Sporządzone uzasadnienie pozostaje w dużym stopniu nielogicznym, zaś Sąd orzekający nie wskazał w sposób przekonujący i jednoznaczny jakie fakty uznaje za udowodnione oraz nie przypisał w sposób szczegółowy dowodów na poparcie ustaleń faktycznych. Sąd

Rejonowy nie wskazał w żaden sposób, którym dowodom i w jakim zakresie dał wiarę, a tym samym, które dowody uznał za wiarygodne, a którym dowodom odmówił takiej wiarygodności (mocy dowodowej). Sąd Rejonowy nie wskazał, które z zeznań świadków, uznane zostały za wiarygodne i dlaczego, a którym tej wiarygodności odmówiono oraz nie wskazał przyczyny takiego stanu, co więcej z uzasadnienia wynika, iż zeznania świadków jak i zeznania pozwanego Sąd pominął przy wyrokowaniu, nie odnosząc się do ich treści niemal w żadnym zakresie. Okoliczności te utrudniają, jeśli nie uniemożliwiają pełne odniesienie się do treści sporządzonego w sprawie uzasadnienia. Jak wskazał m.in. Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 19 kwietnia 2013 r. „każde składające się na podstawę faktyczną rozstrzygnięcia ustalenie powinno zawierać przytoczenie dowodów stanowiących podstawę tego ustalenia. Ogólne, sumaryczne wskazanie wszystkich wykorzystanych do ustalenia podstawy faktycznej dowodów nie odpowiada wymaganiom art. 328 § 2 k.p.c.”. Odnosząc się do treści zarzutów stanowiących podstawę dokonanego wypowiedzenia, Sąd Rejonowy nie konkretyzuje i nie ocenia każdej z osobna podstaw wypowiedzenia, kwestionując je w sposób ogólny, a nadto nie podpira swojego stanowiska twierdzeniami wskazującymi jakie dowody Sąd uznał za udowodnione.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja pozwanego okazała się skuteczna.

Sąd Okręgowy odrzucił apelację w zakresie w jakim pozwany skarżył punkt 2 wyroku, w którym to oddalono powództwo w pozostałym zakresie. Rozstrzygnięcie to jest dla pozwanego korzystne, nie ma on interesu prawnego w zaskarżeniu tej części wyroku, a zatem apelacja w tym zakresie jest niedopuszczalna. Zgodnie z art. 373 § 1 kpc sąd drugiej instancji odrzuca apelację spóźnioną, nieopłaconą lub z innych przyczyn niedopuszczalną, jak również apelację, której braków strona nie usunęła w wyznaczonym terminie.

Apelacja pozwanego jest zasadna, jako że dokonana w jej wyniku kontrola instancyjna zaskarżonego wyroku, skutkowałą jego uchyleciem w oparciu o art. 386 § 4 kpc, albowiem Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy.

Utrwalonym w orzecznictwie i doktrynie jest pogląd, że nierozpoznanie istoty sprawy odnosi się do roszczenia będącego podstawą powództwa i zachodzi, gdy sąd I instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron albo zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu (vide wyrok Sądu Najwyższego z 13.11.2002r., I CKN 1149/00, lex 75293). Oceny, czy sąd I instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego, stanowiących podstawę rozstrzygnięcia. Kwestia rozpoznania istoty sprawy wymaga kazuistycznego podejścia i każdorazowo podlega ocenie sądu drugiej instancji. Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi między innymi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę, bądź nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów dotyczących kwestii faktycznych, czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda (por. np.: postanowienie SN z dnia 26 listopada 2012 r., III SZ 3/12, niepubl.). Sąd Okręgowy podziela pogląd, że wystąpienie istotnych wad uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej, można wyjątkowo zakwalifikować jako nierozpoznanie istoty sprawy uzasadniające uchylene orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 7 listopada 2014 r., IV CZ 82/14).

W ocenie Sądu Okręgowego, zarzut wadliwości uzasadnienia skarżonego wyroku zasługuje na uwzględnienie, przy czym powoływanie się przez pozwanego na treść art. 328 § 2 kpc stanowi oczywistą omyłkę pisarską – jako, że obecnie elementy uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji reguluje art. 327 § 1 kpc. „W orzecznictwie jednolicie wskazuje się, że powołanie się na podstawę naruszenia w postaci art. 327 § 1 k.p.c. (uprzednio art. 328 § 2 k.p.c.) jest usprawiedliwione tylko wówczas, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną (min. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2008 r., sygn. akt III CSK 315/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2008 r., sygn. akt III CSK 264/07, pub. OSNC-ZD 2008, Nr 4, poz. 118). Inaczej rzecz ujmując, zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadny tylko wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 327 § 1 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli, czyli gdy treść uzasadnienia

orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie toku wyводу, który doprowadził do jego wydania.” / tak Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z 20 kwietnia 2021r., I ACa 560/20, LEX nr 3188390/

Zgodnie z art. 3271 § 1 kpc uzasadnienie wyroku powinno zawierać:

- 1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;
- 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Niewątpliwie uzasadnienie skarżonego wyroku nie zawiera wszystkich wymienionych w przytoczonym przepisie elementów. Sformułowane zarzuty apelacyjne w tym zakresie są zasadne. Pozwany podał 10 przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódki tj.

- 1) pełna utrata zaufania pracodawcy do pracownika spowodowana wielokrotnymi przypadkami nienależytego podejścia do obowiązków zawodowych, kwestionowania decyzji podejmowanych przez przełożonego tj. kierownika ośrodka, kwestionowaniem poleceń przełożonego, negatywnym wpływem na motywacje innych pracowników oraz unikanie bezpośredniej z nimi współpracy, przerzucanie lub podejmowanie prób przerzucania obowiązków na innych pracowników w tym nieuprawnionych;
- 2) kwestionowanie poleceń kierownika ośrodka m.in. w zakresie wdrożenia i wykonania zadań z zakresu Pracowniczych Planów Kapitałowych - pismem z dnia 14.04.2021r. pracownik odmówił przyjęcia aneksu do zakresu swoich obowiązków. Aneks obejmował wdrożenie i prowadzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Z. z uwagi na nowy stan prawny. Aby zapewnić realizację tego zadania kierownik GOPS został zmuszony do wydania polecenia służbowego w dniu 27. 04.2021r, po którym dopiero zadanie zostało wykonane;
- 3) niewłaściwe podejście do obowiązków pracowniczych m.in. poprzez podważanie kto ma weryfikować faktury kosztowe wpływających do GOPS i podejmowanie prób przesuwania tego zadania na nieuprawnionego pracownika jednostki zajmującego się obsługą korespondencji;
- 4) niewłaściwe podejście do obowiązków pracowniczych m.in. poprzez podważanie kto ma dokonywać weryfikacji kontrahentów ośrodka w ramach tzw. białej listy vat, podejmując próby przenoszenia zadania na innego nieuprawnionego pracownika zajmującego się obsługą korespondencji;
- 5) niewłaściwe podejście do obowiązków pracowniczych m.in. wielokrotne kwestionowanie również w obecności innych pracowników nałożonego obowiązku rozliczeń w zakresie płac mimo objęcia tego zakresem obowiązków;
- 6) brak właściwego kontaktu z personelem ośrodka oraz unikanie bezpośredniego współdziałania z pracownikami GOPS;
- 7) niewłaściwe podejście do obowiązków pracowniczych m.in. kwestionowanie i wyśmiewanie m.in. prowadzonych projektów społecznych (projektu ING Kolonie Fundacji ING Dzieciom , BGK Generacja 6.0 , Programu Tesco Decydujesz Pomagasz- projekt Ekopokolenia, Projektu Smart Seniorzy, Projektu Skrzydła dla Mamy) z uwagi na wynikająca z nich dodatkową pracę, a w konsekwencji obniżając motywację pracowników ośrodka do pracy i aktywności;
- 8) rozbijanie zespołu pracowniczego poprzez donoszenie na innych pracowników ośrodka, a nadto unikanie bezpośredniej współpracy z pracownikami ośrodka;
- 9) niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych przez brak właściwej współpracy z organami gminy i unikanie kontaktu ze skarbnikiem gminy i wójtem, dotyczących spraw księgowych rachunkowych, w konsekwencji czego w tym zakresie głównego księgowego musiał zastępować kierownik ośrodka ;

10) niewłaściwe wykonanie obowiązków głównego księgowego w ten sposób, iż planując w 2019 roku budżet GOPS na rok 2020 doszło do błędu polegającego na niezaplanowaniu wynagrodzenia dla z-cy kierownika i dodatku specjalnego dla przewodniczącego zespołu interdyscyplinarnego mimo ujęcia obu tych stanowisk w strukturze zatrudnienia GOPS.

W przypadku wskazania przez pracodawcę wielu przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, obowiązkiem sądu rozpoznającego odwołanie pracownika od decyzji pracodawcy jest ocena wszystkich podanych przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Może się zdarzyć, że tylko jedna z nich uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. W szczególności dotyczy to sytuacji, gdy pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazuje – jak to ma miejsce w rozpoznawanej sprawie – utratę zaufania. W tym miejscu podkreślenia wymaga, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 18 lipca 2018r., III PK 57/17, LEX nr 2542597 „W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. Utrata zaufania może wynikać z zawinionego jak i niezawinionego naruszenia obowiązków istotnych z punktu widzenia stanowiska pracy, na którym zatrudniony jest pracownik. Może także wynikać z każdego zachowania obiektywnie nieprawidłowego, budzącego wątpliwości co do jego rzetelności. Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. W sytuacji, w której w toku postępowania sądowego potwierdzono tylko część okoliczności podanych jako przyczyny utraty zaufania pracodawcy do pracownika, nie można mówić o naruszeniu art. 30 § 4 k.p. Przyczyny utraty zaufania nie są bowiem odrębnymi przyczynami wypowiedzenia stosunku pracy, lecz składają się na jedną przyczynę decyzji pracodawcy o jego rozwiązaniu.”.

Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, stwierdzić należy, w uzasadnieniu skarżonego wyroku Sąd Rejonowy nie dokonał oceny zgromadzonego materiału dowodowego, nie wskazał którym dowodom i z jakiej przyczyny dał wiarę, a którym odmówił wiarygodności. Tym samym uzasadnienie nie spełnia wymogów określonych w art. art. 3271 § 1 kpc. Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyny zwolnienia powódki z pracy wymienione przez pozwanego w punktach 1-9 mają charakter pozorny, lecz w żaden sposób swojego stanowiska nie uzasadnił. Wniosku o pozorności tych 9 przyczyn, nie można wyprowadzić z poczynionych ustaleń faktycznych. Przykładowo powódce zarzucono „kwestionowanie i wyśmiewanie projektów społecznych”. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka je „komentowała ale nie czyniła tego publicznie”, ale nie ocenił, czy faktycznie je kwestionowała i wyśmiewała; w jakich okolicznościach to miało miejsce, oraz czy fakt że nie czyniła tego publicznie ma jakieś i jakie odniesienie do podanej przyczyny wypowiedzenia. Ocena Sądu Rejonowego, że powódka nie komentowała projektów społecznych „publicznie” nie wynika z poczynionych ustaleń faktycznych, a nadto pozwany nie zarzucił powódce, że czyniła to publicznie. Pozwany zarzucił powódce m.in. niewłaściwe podejście do obowiązków pracowniczych: podważenie kto ma dokonywać weryfikacji kontrahentów ośrodka w ramach tzw. białej listy vat. Sąd Rejonowy ustalił, że w tym zakresie istniał konflikt, ale nie wyjaśnił przyczyny sporu, nie podał czy weryfikacja ta należała do zakresu obowiązków powódki (mimo powołania się na dowód z tego dokumentu). Nie sposób ustalić na jakiej podstawie Sąd Rejonowy uznał, że ta przyczyna wypowiedzenia jest pozorna, skoro sam ustalił, że istniał na tym tle konflikt. Z uzasadnienia skarżonego wyroku, nie wynika również, dlaczego Sąd Rejonowy uznał za pozorną przyczynę wypowiedzenia wskazaną w punkcie 5 – wielokrotne kwestionowanie w obecności innych pracowników nałożonego obowiązku rozliczeń w zakresie płac mimo objęcia tego zakresem obowiązków – w tym zakresie brak jest ustaleń faktycznych. Sąd Rejonowy nie wskazał również, z jakich przyczyn uznał, że podana w punkcie 1 wypowiedzenia przyczyna wypowiedzenia – utrata zaufania – jest przyczyną pozorną. Na marginesie Sąd Okręgowy wskazuje, że w ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy zamieścił własną ocenę zachowania świadka: „jaskrawym przykładem nieporozumień niezawinionych przez powódkę na linii Kierownictwo Ośrodka - główny księgowy jest wyrażone na rozprawie zapatrywanie zastępcy Kierownika, jakoby całość weryfikacji faktur, tj. strona merytoryczna, formalna i rachunkowa miała być dokonywana przez głównego

księgowego, co jawi się jako przejaw oczywistej niewiedzy zastępcy Kierownika”, której to oceny w żaden sposób nie uzasadnił.

Sąd Okręgowy ma na uwadze, że obowiązujący system pełnej apelacji przewiduje możliwość dokonania przez sąd drugiej instancji własnych ustaleń faktycznych i kwalifikacji prawnej dochodzonego roszczenia, to jednak należy mieć na uwadze kontrolny charakter postępowania apelacyjnego oraz konieczność zachowania dwuinstancyjności. Stwierdzone uchybienia uzasadnienia skarżonego wyroku (braki w ustaleniach faktycznych, brak oceny dowodów, brak uzasadnienia pozorności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódki, niemożność powiązania tej oceny z poczynionymi ustaleniami faktycznymi, brak oceny wszystkich przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę), zdaniem Sądu Okręgowego skutkują uznaniem, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy. Zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli apelacyjnej i uniemożliwia sprawdzenie trafności orzeczenia. Braki w ustaleniach faktycznych i ocenie dowodów sądu pierwszej instancji powodują niemożność oceny zarzutów apelacji, które skupiają się przede wszystkim na błędnej – zdaniem pozwanego – ocenie zgromadzonego materiału dowodowego. W konsekwencji, zdaniem Sądu Okręgowego nie jest możliwa kontrola instancyjna skarżonego wyroku, a co za tym idzie ocena merytoryczna rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego

W tych okolicznościach, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. uchylił wyrok w zaskarżonym zakresie i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi w oparciu o art. 108 § 2 k.p.c. rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w sprawie.

(-) Sędzia Grażyna Łazowska