

Sygn. akt VIII *Pa* 105/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 października 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSO Jolanta Łanowy
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 1 października 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa E. M. (M.)

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w G.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 27 marca 2015 r. **sygn. akt** VI P 472/13

1) oddala apelację,

2) zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 107,14 zł (sto siedem złotych 14/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 105/15

UZASADNIENIE

Powódka E. M. domagała się zasądzenia od pozwanego Urzędu Miejskiego w G. kwoty 11.526 zł z odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracy oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego wg spisu kosztów.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania.

Wyrokiem z 27 marca 2015 roku Sąd Rejonowy w G. w sprawie VI P 472/13 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 11.526 zł z ustawowymi odsetkami od 20 listopada 2013 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w pozostałym zakresie oddalił powództwo, orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, że:

Powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od dnia 19 października 1998 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku na podstawie umowy o pracę (początkowo na podstawie dwóch umów terminowych, a następnie od dnia 1 listopada 1999 roku – na czas nieokreślony) w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku głównego specjalisty w Wydziale Księgowości.

Do dnia 31 sierpnia 2003 roku powódka pełniła obowiązki inspektora w Wydziale Finansowym w Referacie Podatków, które polegały wówczas na prowadzeniu spraw podatków i opłat lokalnych. Z dniem 1 września 2003 roku powódka została przeniesiona do Wydziału Księgowości (Referat Budżetu Miasta, Funduszy z Unii Europejskiej i Funduszy Zagranicznych). Odtąd do jej nowych obowiązków należało między innymi sporządzanie bilansu skonsolidowanego miasta G., sporządzanie zbiorczych bilansów jednostek budżetowych (a także zakładów budżetowych i gospodarstw pomocniczych) oraz współudział w prowadzeniu rachunkowości budżetu miasta. Bezpośrednim przełożonym powódki była zastępca naczelnika wydziału B. M., natomiast obowiązki naczelnika pełniła E. S..

Zgodnie z § 8 pkt 2 lit. a Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanego godne reprezentowanie (...) oraz uprzejma i rzetelna obsługa klientów należy do podstawowych obowiązków pracowników; w kontaktach z klientami, zwierzchnikami, współpracownikami i podwładnymi pracownik zachowuje się uprzejmie, życzliwie, stara się być pomocny, udziela odpowiedzi na skierowane do niego pytania wyczerpująco i dokładnie.

Sporządzanie bilansu skonsolidowanego jest trudnym zadaniem, obejmującym wiele jednostek posiadających różne formy organizacyjno-prawne. Do 2011 roku sporządzanie bilansu trwało sześć miesięcy (potem trzy miesiące) i realizowane było przez zespół dwuosobowy. W okresie pracy w Wydziale Księgowości osobą wiodącą i nadzorującą pracę w tym zakresie była powódka, wyróżniając się szeroką wiedzą z rachunkowości i przepisów prawa. Z uwagi na wysoką ocenę merytoryczną pracy powódki powierzono jej okresowo obowiązki głównego specjalisty, a od dnia 1 sierpnia 2008 roku – na stałe.

W maju 2010 roku powódce przydzielono do pomocy przy sporządzaniu bilansu skonsolidowanego B. K., która miała się przy powódce przyuczać. Nie było określonego terminu, w którym B. K. miała opanować samodzielne sporządzanie bilansu. B. K. nigdy wcześniej nie zajmowała się bilansem skonsolidowanym, stąd też miała trudności w posługiwaniu się terminologią, jak też samodzielnym zdobywaniu wiedzy z książek na temat bilansu. Powódka i B. K. znały się wcześniej z pracy od około dwóch lat, ich relacje były uprzejme. Termin sporządzania bilansu za 2009 rok upływał z końcem grudnia 2010 roku, natomiast od 2011 roku czas na sporządzenie bilansu skonsolidowanego za rok poprzedni ulegał skróceniu do końca czerwca. Powódce bardzo zależało w 2010 roku na dobrym przeszkoleniu B. K., ponieważ zdawała sobie sprawę, że w następnym roku będzie potrzebować jej pomocy w dużo większym stopniu. Powódka od maja 2010 roku przeznaczała średnio 2-3 godziny dziennie na przyuczanie B. K., mimo swoich innych obowiązków; obie pracownice zajmowały wspólnie jeden pokój. B. K. nieraz sama musiała upominać się o rozpoczęcie szkolenia, powódka wtedy przerywała swoją pracę i chętnie ją uczyła. Wspólna nauka polegała na omawianiu każdego etapu bilansu z osobna i nauce obsługi programu do bilansu skonsolidowanego. Powódka przekazała B. K. książkę zawierającą wzory rozliczeń bilansu skonsolidowanego dla jednostek budżetowych oraz własne notatki. Początkowo powódka miała bardzo dobre relacje z B. K., z czasem do powódki doszły informacje, że B. K. poza powódką opowiadała przełożonym o przebiegu prac, skarżąc się na brak inicjatywy ze strony powódki. W związku z tym wzajemne relacje powódki i B. K. uległy ochłodzeniu, ale nadal były poprawne, powódka wciąż z szacunkiem odnosiła się do B. K.. Zdarzało się jednak, że powódka była zajęta swoimi sprawami i nie odzywała się wówczas do B. K., zaś gdy wracała od pani Naczelnik po rozmowach na temat szkolenia B. K. to nieraz z impetem otwierała segregatory, zgasiła światło bez pytania lub przez dwa dni była milcząca i nie zwracała się bezpośrednio do B. K..

Do dnia 10 sierpnia 2010 roku powódka omówiła i pokazała w praktyce B. K. zasady sporządzania bilansu skonsolidowanego. Wstępny termin ukończenia bilansu wyznaczony został przez Naczelnika Wydziału na wrzesień 2010 roku. W dniu 12 sierpnia 2010 roku powódka uległa jednak wypadkowi samochodowemu, który uniemożliwił jej kontynuowanie dalszych prac nad bilansem, bowiem powódka była niezdolna do pracy przez okres około pół roku (przeszła dwie operacje i jeden zabieg). W tej sytuacji prace nad dokończeniem bilansu powierzone zostały również J. K., która we wcześniejszych latach pomagała powódce w sporządzaniu bilansu. Mimo nieobecności powódki w pracy bilans udało się dokończyć do grudnia 2010 roku, a więc zgodnie z obowiązującymi wówczas przepisami.

Następnie w 2011 roku powódka przeniesiona została do Referatu Dochodów Niepodatkowych i Majątku, nadal będąc odpowiedzialną za sporządzanie bilansu skonsolidowanego. Bezpośrednim przełożonym została A. D. – zastępca głównego księgowego, a od 2013 roku A. Z. – kierownik referatu.

W styczniu 2012 roku w ocenie okresowej powódki przyznano jej niższe oceny cząstkowe od lat poprzednich, w szczególności tylko zadowolające z zakresów bezstronność, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole. Nadto wskazano, że wiedza specjalistyczna powódki jest trudna do oceny i zaproponowano zmianę stanowiska z głównego specjalisty na inspektora, wskazując, że stanowisko głównego specjalisty nie jest adekwatne również w wyniku tego, że prace nad bilansem skonsolidowanym trwają obecnie około trzech miesięcy. Powódka odwołała się od tej oceny okresowej do Prezydenta Miasta, w wyniku czego przeprowadzono ponowną ocenę i za kryterium bezstronność przyznano ocenę dobrą, za wiedzę specjalistyczną – bardzo dobrą, utrzymując oceny zadowolające za komunikatywność i pracę w zespole.

W ocenie okresowej za rok 2013 przyznano powódce ocenę zadowalającą jedynie za kryterium komunikatywność, wskazując w uwagach, że powódka powinna dążyć do poprawy postawy wobec przełożonego i umiejętności budowania pozytywnych relacji ze współpracownikami. Powódka wniosła uwagi na tej oceny w zakresie kryterium komunikacja, zarzucając, że Naczelnik nie potrafiła umotywić oceny, przełożona nie miała zastrzeżeń zaś powódka nie ma wiedzy, co konkretnie powinna poprawić w zachowaniu, mimo czynionych starań.

Powódka w ramach współpracy między poszczególnymi wydziałami utrzymywała kontakt między innymi z pracownikami Wydziału Geodezji i Kartografii, to jest z M. G. (1) i A. N., początkowo był to głównie kontakt telefoniczny. Powódka w razie błędów w fakturach dzwoniła do M. G. (1) i A. N. i wskazywała na potrzebę ich poprawienia. Wzajemne relacje były czasem nerwowe. Powódce zdarzyło się w rozmowie z A. N. informować rozmówcę, że przekaże swoje uwagi przełożonym. W związku z napiętymi relacjami pracowników od grudnia 2011 roku powódka kontaktowała się z pracownikami Wydziału Geodezji i Kartografii jedynie w systemie elektronicznym SOD, ewentualnie też kontakt między wydziałami odbywał się między naczelnikami. Odtąd powódka nie kontaktowała się z pracownikami Wydziału Geodezji i Kartografii drogą telefoniczną. Pismem z dnia 16 stycznia 2012 roku Naczelnik Wydziału Geodezji i Kartografii zwrócił się do Naczelnika Wydziału Księgowości o wyeliminowanie nieprawidłowości związanych z obsługą księgową. Wskazał między innymi, że – według informacji uzyskanych od A. N. i M. G. (1) – powódka dopuściła się nieakceptowanego zachowania wobec powyższych pracowników Wydziału Geodezji, również w obecności klientów, nie wykazuje chęci współpracy, wspólnego rozwiązywania napotkanych problemów.

Powódka w takcie pracy u pozwanego miała zmieniany zakres obowiązków pracowniczych, ostatnio w sierpniu 2013 roku (poprzedni zakres obowiązków obowiązywał od lutego 2013 roku). Powódka została przeniesiona do Referatu Księgowości Budżetu Miasta, Funduszy Unijnych, Zagranicznych i Wydatków Budżetowych (...). Do dotychczasowego zakresu obowiązków powódki doszły liczne dodatkowe obowiązki, między innymi sporządzanie rocznego sprawozdania miasta; nowym bezpośrednim przełożonym powódki została K. M. – kierownik referatu. Odtąd powódka miała ściśle współpracować z K. O., którą odbierano w pracy jako osobę nerwową. Sytuacja ta wywoływała u powódki niepokój, tym bardziej, że już od pewnego okresu E. S. zmieniła nastawienie do powódki, często miała pretensje. K. O. miała za zadanie przyuczać powódkę do nowych obowiązków, jednakże początkowo nie miała ona czasu dla powódki, gdyż zmiana zakresu obowiązków powódki przypadła w okresie sprawozdawczym. W następnych dniach powódka także nie mogła być szkolona z uwagi na brak dostępu do systemu i nieobecność w pracy K. O.. Inna pracownica referatu, R. M., również była zajęta swoimi pilnymi obowiązkami i nie miała czasu na

szkolenie powódki. Z tej przyczyny powódka początkowo przeglądała segregatory i uczyła się sama. Następnie w dniu 16 sierpnia 2013 roku powódka pod nieobecność K. O. musiała samodzielnie wprowadzić do systemu wyciąg bankowy, który wprowadzała dopiero po raz drugi i zrobiła to tak jak najlepiej umiała. Po powrocie do pracy K. O. sprawdziła w jaki sposób powódka wprowadziła do systemu wyciąg bankowy i nic nie komentując przy powódce udała się do K. M. z uwagami. W następnym dniu pracy przełożona powódki zwróciła jej uwagę na błędne wykonanie zadanie. W dalszym okresie powódka próbowała nawiązać współpracę z K. O., co jednak nie okazało się skuteczne w zakresie przyuczania do nowych obowiązków. Oprócz tego podczas kilku spotkań z przełożonymi K. O. wskazała, że powódka nie chce się uczyć. Podczas tych spotkań z K. M., E. S., K. O. powódka tłumaczyła się przed przełożonymi, skarżyła się na relacje z obecnymi współpracownikami. Powódka bardzo emocjonalnie przeżywała te spotkania, w trakcie nich nie umiała ukryć swych emocji. Jednak nie podważała kompetencji żadnego z pracowników. Wszystkie te zdarzenia wywoływały duże napięcie w pracy referatu, w tym wpływały na powódkę.

Oświadczeniem woli z dnia 26 września 2013 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2013 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niewywiązywanie się obowiązku zachowania uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami i współpracownikami, niewywiązywanie się z obowiązku zachowania się z godnością w miejscu pracy, które w ocenie pozwanego przejawiały się w następujących zdarzeniach:

a) w sierpniu 2013 roku, po zmianie zakresu czynności oraz podległości służbowej, powódka swoim zachowaniem wobec bezpośredniego przełożonego (K. M.), naczelnika wydziału (E. S.) oraz współpracowników wyznaczonych przez naczelnika wydziału do wprowadzenia powódki w nowy zakres zadań (między innymi K. O.), prowokowała sytuacje konfliktowe, w których stawiała zarówno swojego bezpośredniego przełożonego, jak i współpracowników w niekorzystnym świetle zarzucając im niezrealizowanie zadań nałożonych na nich przez naczelnika wydziału, co okazywało się nieprawdą; powódka bez uzasadnienia podważała wiarygodność i rzetelność pracowników odpowiedzialnych za jej przeszkolenie;

b) w maju 2010 roku powódka otrzymała od naczelnika wydziału polecenie przygotowania B. K. do samodzielnego wykonywania czynności związanych ze sporządzeniem bilansu skonsolidowanego; opieszałość powódki w realizacji tego zadania, a także brak życzliwego nastawienia do pracownika, którego miała powódka przyuczać do wykonywania nowego zadania spowodował, że sporządzenie bilansu skonsolidowanego za 2009 rok musiały zostać zaangażowane osoby trzecie, bowiem B. K. nie została odpowiednio przez powódkę przygotowana do realizacji tego zadania;

c) w styczniu 2012 roku powódka zachowała się w sposób niedopuszczalny w stosunku do M. G. (1) – pracownika Wydziału Geodezji i Kartografii; podczas rozmowy telefonicznej powódka podniosła głos oraz groziła jej bliżej nieokreślonymi działaniami jakie podejmie powódka w stosunku do M. G. (1) w odpowiedzi na sporządzenie przez nią korekty dokumentu (sporządzenie tej korekty było w pełni uzasadnione).

Jak podano dalej w przyczynie wypowiedzenia, wskazane zdarzenia, obrazujące niewłaściwe podejście do współpracowników oraz przełożonych spowodowały, że pozwany utracił zaufanie do powódki jako pracownika. Pozwany dodał, że biorąc pod uwagę długoletnie doświadczenie zawodowe powódki oraz jej przygotowanie merytoryczne nie mógł dopuścić do lekceważenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, a jednocześnie nie mógł liczyć już na zmianę jej zachowania.

Powódka została pouczona, że w terminie 7 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę przysługuje jej prawo wniesienia odwołania do sądu.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie powódki co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Badanie przyczyny wypowiedzenia w rozpoznawanej sprawie wiązało się z koniecznością oceny zachowania powódki, realizacji obowiązku życzliwości i uprzejmości, podległości służbowej, przestrzegania godności w miejscu pracy, a wreszcie – oceny zaufania pracodawcy do powódki.

Postępowanie dowodowe wykazało, że w chwili wypowiedzenia powódka była zaskoczona przyczyną wypowiedzenia, w szczególności nie rozumiała i nie wyjaśniono jej bliżej okoliczności przyjętych jako egzemplifikacje nieżyczliwego, nieuprzejmego i niegodnego zachowania, które dotyczyły sytuacji z okresu kilku lat. Wypowiedzenie zostało dokonane, jednak – w ocenie Sądu I instancji – pozwany nie dopełnił należycie wobec powódki informacyjnego obowiązku wynikającego z przyczyny wypowiedzenia, podczas gdy to na pozwanym spoczywał ciężar faktyczny i dowodowy w tym zakresie.

Niezależnie od powyższego, postępowanie dowodowe nie potwierdziło prawdziwości i waloru doniosłości (zasadności) przyczyny wypowiedzenia. Powódka była doświadczonym i zaangażowanym pracownikiem, co ma w sprawie znaczenie o tyle, że – jak wykazało przeprowadzone postępowanie – powódka bardzo poważnie traktowała swoją pracę, dokładała starań w celu podnoszenia kwalifikacji i usuwania błędów, zarówno swoich jak i innych pracowników. Nadto, powódka okazała się osobą okazującą emocje, mającą indywidualny styl pracy i sposób komunikacji, w szczególności różniący się od uznanego za typowy przez pracodawcę, nadto – osobą konsekwentnie i drobiazgowo dążącą do celu. Jednakże, przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dało podstaw do przyjęcia wskazanej przyczyny wypowiedzenia jako prawdziwej i uzasadnionej, tym bardziej że w przyczynie wypowiedzenia wskazano ściśle (i w tym zakresie Sąd dokonywał rozważań) niezachowanie godności, życzliwości i uprzejmości w miejscu pracy, podważanie wiarygodności, prowokowanie konfliktów.

Poza sporem było, że na powódce, tym bardziej jako na pracowniku samorządowym, spoczywał obowiązek godnego zachowania w miejscu pracy, zachowania uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami i współpracownikami, nadto w stosunku pracy niezbędne jest wzajemne zaufanie stron w procesie realizacji pracy, przestrzeganie obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

Po analizie dowodów Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania tych przymiotów u powódki, tym samym – nie ujawniono obiektywnych i zależnych od powódki przyczyn utraty do niej zaufania jako do pracownika. Należy wskazać, że powódce nie udzielano kar porządkowych, zaś notatki i pisma mające świadczyć o prawdziwości przyczyny wypowiedzenia pochodzą z 2013 roku, nawet gdy dotyczą okoliczności z lat poprzednich. Wyjątek stanowi pismo Naczelnika Wydziału Geodezji i Kartografii z dnia 16 stycznia 2012 roku, w którym Naczelnik tego Wydziału zwrócił się do Naczelnika Wydziału Księgowości o wyeliminowanie nieprawidłowości związanych z (...). Wskazał między innymi, że – według informacji uzyskanych od A. N. i M. G. (1) – powódka, jako osoba zajmująca się obsługą księgową, dopuściła się nieakceptowanego zachowania wobec pracownic Wydziału Geodezji, również w obecności klientów, nie wykazuje chęci współpracy, wspólnego rozwiązywania napotkanych problemów. Z treści tego pisma nie wynika fakt używania gróźb, podnoszenia głosu przez powódkę, tym bardziej w rozmowie telefonicznej (która nie odbywa się z udziałem klientów). Dokumenty w sprawie (korespondencja SOD) oraz zeznania świadków zaoferowane w toku postępowania dowodowego (zwłaszcza M. G. (1)) nie potwierdziły przyczyny wypowiedzenia w tym zakresie. Nadto, okoliczności napiętych relacji powódki z pracownicami Wydziału Geodezji i zwracania im uwag były wyjaśniane z udziałem powódki w 2012 roku (po interwencji Naczelnika Wydziału Geodezji), ustalono dalszy sposób współpracy i nie przypisano powódce odpowiedzialności za te relacje, zatem już z tej przyczyny należało uznać, że relacje te w chwili wypowiedzenia nie stanowiły uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Odnosnie przebiegu szkolenia B. K. postępowanie dowodowe wykazało, iż powódka wykonywała otrzymywane polecenie służbowe, co do którego istnienia nie było sporu. Samo polecenie było jednak ogólne, pozostawiające powódce swobodę co do metod i czasu szkolenia, w szczególności nie określono bliżej harmonogramu szkolenia, zaś obie pracownice, tj. powódka i B. K. miały oprócz zadań dotyczących bilansu inne obowiązki. Z zeznań naczelnika Wydziału, E. S., oraz B. K. wynika wprost, że powódka szkoliła B. K., udzielała jej pomocy dydaktycznych i praktycznych wskazówek, zachowując przy tym kulturę osobistą, życzliwość i zaangażowanie. Nie może umknąć uwagi, że materia której dotyczyło szkolenie nie była dla B. K. wcześniej znana, powódka z kolei ceniła sobie zdobyte

doświadczenie i własny wkład pracy w jego uzyskanie, niemniej wykonywała otrzymane polecenie. Szkolenie – jak przyznawała nawet Naczelnik Wydziału co do spotkań których była świadkiem – było prowadzone z zachowaniem życzliwości, uprzejmości i godności, zaś za wyniki szkolenia powódka nie może odpowiadać, w tym za konieczność przydzielenia kolejnej osoby do pracy przy sporządzeniu bilansu po wypadku powódki i jej nieobecności w pracy. Postępowanie nie wykazało opieszałości ze strony powódki, opóźniania szkolenia, braku życzliwości – przeciwnie powódka wykazywała zaangażowanie i inicjatywę, a jej zachowania polegające na milczeniu w zdenerwowaniu, zajęciu swoimi sprawami, itp. nie wpływały na efektywność szkolenia. Należy zaznaczyć, że powódce nie określono terminu do którego ma zakończyć szkolenie z określonym skutkiem, nadto – przerzucanie na pracownika odpowiedzialności za tak rozumiany wynik pracy (nabycie samodzielnej umiejętności sporządzenia bilansu) nie jest możliwe, zwłaszcza z uwagi na zakres zadania, konieczność opanowania specjalistycznej wiedzy i praktyki, doświadczenie B. K.. Postępowanie dowodowe nie potwierdziło zatem prawdziwości przyczyny w zakresie sposobu szkolenia B. K., a tym samym – zasadności tak wskazanej przyczyny.

Również okoliczności dotyczące zdarzeń z 2013 roku nie potwierdziły niegodnego, niezyczliwego i nieuprzejmego zachowania powódki, a jedynie wzajemne napięte relacje służbowe i brak sprzyjającej współpracy atmosfery. Niewątpliwie pracownik w procesie organizacji pracy podlega pracodawcy i winien respektować zależność służbową, nadto zachowywać właściwe relacje ze współpracownikami, jednak w sprawie nie wykazano by to na powódce spoczywała wyłącznie odpowiedzialność za trudności w realizacji pracy od sierpnia 2013 roku (choćby w zakresie koniecznym dla zwykłego rozwiązania umowy), na co wskazywała treść przyczyny wypowiedzenia. Przyczyna ta obejmuje bowiem konkretne zarzuty, których przypisanie powódce nie okazało się zasadne. Sąd uznał, że powódka realizowała pracę zgodnie z poleceniem i nowym zakresem obowiązków, zmienionym od sierpnia 2013 roku, jednak zmiana obowiązków powódki nastąpiła w okresie kiedy nikt z doświadczonych w tym zakresie pracowników nie mógł udzielać powódce niezbędnych szkoleń, co nie pozostało bez wpływu na zachowanie powódki. Nie jest rolą Sądu organizowanie pracy, ale ocena czy ta właśnie organizacja pracy wpływała na zachowanie powódki mieści się w zakresie kognicji przy badaniu przyczyny wypowiedzenia. W ocenie Sądu, powódka nie przekroczyła w swoich wypowiedziach granicy życzliwości, uprzejmości i godności w znaczeniu uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia.

Należy wskazać, że powódka jednorazowo dopuściła się wulgaryzmu, jednak uczyniła to w emocjach i nie wykazano by miała intencje wyrazić tę opinię publicznie lub wobec którejkolwiek z osób konkretnie, w szczególności powyższe nie zostało wykazane.

W związku z powyższym na podstawie art. 45 § 1 k.p. Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie. O odsetkach orzekł Sąd na mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu, oddalając w pozostałym zakresie żądanie odsetek od dnia wniesienia pozwu. O kosztach zastępstwa procesowego orzekł Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2002.163.1349 ze zm.). O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd wyrokowi co do zasądzonego odszkodowania nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.533,56 złotych.

Wyrok zaskarżyła apelacją strona pozwana w części to jest w pkt 1, 3, 4. Wyrokowi zarzucono:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na wpływ na wynik sprawy to jest:

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wskazania w uzasadnieniu w jakim zakresie oraz którym świadkom Sąd I instancji odmówił wiarygodności stwierdzając, że ich zeznania różniły się co do elementów zachowania powódki podlegających ocenie pod kątem przyczyny wypowiedzenia;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wybiórczą ocenę dowodów i ustalanie przez Sąd I instancji, że zachowanie powódki wobec współpracowników i przełożonych nie było niegodne, niezyczliwe, nieuprzejme, a wykonywana przez powódkę

praca realizowana była zgodnie z poleceniami i zakresem obowiązków co stoi w sprzeczności z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, a w szczególności zeznaniami świadków E. S., B. K. oraz M. G. (1);

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 45 § 1 k.p. poprzez jego zastosowanie w sytuacji gdy złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było w świetle powyższych zarzutów uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

W związku z powyższym pozwany wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonym zakresie i o oddalenie powództwa. Wyniósł także o orzeczenie zwrotu spełnionego na rzecz powódki świadczenia w kwocie 4.533,56 zł objętego rygiorem natychmiastowej wykonalności. Wyniósł o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania przed Sądem I instancji z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego jak również kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych lub spisu kosztów.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje: apelacja nie jest zasadna.

Sąd II instancji podziela ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy i przyjmuje je za własne. Także prawidłowo zastosowane zostały przepisy prawa.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa procesowego ponieważ dotyczą one ustalenia stanu faktycznego, zaś dopiero do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego można zastosować przepisy prawa.

Nieuzasadniony jest zarzut dotyczący naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem 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 prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Uzasadnienie Sądu Rejonowego w części poświęconej ocenie dowodów nie jest szczegółowe. Całość uzasadnienia zawiera jednak wszystkie elementy wymagane przez przepis art. 328 § 2 k.p.c. i umożliwia przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia.

Apelujący zarzucił, że w pisemnym uzasadnieniu brak wskazania w jakim zakresie oraz którym świadkom Sąd I instancji odmówił wiarygodności stwierdzając, że ich zeznania różniły się co do elementów zachowania powódki podlegających ocenie pod kątem przyczyny wypowiedzenia.

W uzasadnieniu Sąd ograniczył się do wskazania, że zeznania świadków oraz powódki nie były zasadniczo sprzeczne co do okoliczności faktycznych prowadzenia przez powódkę szkolenia w zakresie bilansu, ale różniły się co do elementów zachowania powódki podlegających ocenie pod kątem przyczyny wypowiedzenia. Takie sformułowanie sugeruje, że Sąd uznał, iż zachodzi sprzeczność pomiędzy zeznaniami świadków i powódki. Z dalszej części uzasadnienia wynika jednak, że Sąd nie dopatrył się sprzeczności w zeznaniach świadków i powódki, a jedynie, że ocena zachowania powódki dokonana przez niektórych świadków jest odmienna niż ocena tego zachowania dokonana przez powódkę, którą to Sąd ostatecznie uznał za obiektywną. Z przepisu art. 258 k.p.c. wynika, że zeznania świadków służą stwierdzeniu faktów, a nie ich ocenie. W zakresie zaś przebiegu zdarzeń objętych przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę fakty przedstawione przez świadków i powódkę nie różniły się. Ocena zachowania powódki nie była natomiast jednolita, nie oznacza to jednak, że zeznania części świadków nie były wiarygodne. Każdy ze świadków przedstawił własną ocenę zachowania powódki. Świadek K. M. (karta 98) zeznała, że powódka była arogancka, roszczeniowa, zarzucała wszystkim kłamstwa. Ze stenogramów nagrania z 26 sierpnia 2013 roku (karta 67 – 68) wynika, że kłamstwo powódce zarzucała K. O. oraz K. M.. Powódka obstawała przy swoich twierdzeniach. Z kolei świadek E. K. (karta 129-130) oceniła powódkę jako osobę koleżeńską, pomocną, cierpliwą, a K. M. jako osobę z ostrym temperamentem i energiczną, szczególnie wyczuloną w stosunku do powódki. J. K. (karta 162) oceniła powódkę jako osobę o zmiennych

nastrojach i przedstawiła, że konflikty z nią dotyczyły otwierania okien, włączania wentylatorów. Także jako osobę trudną powódkę oceniła J. W. (karta 163). Podała ona, że powódka była niemila, niekoleżeńska. Świadek B. M. (karta 163), która była wieloletnią przewożoną powódki oceniła powódkę jako osobę życzliwą, uprzejmą, kulturalną, która jednak jeśli coś nie pasowało miała odwagę o tym powiedzieć i to się mogło nie podobać. Świadek podała, iż to, że powódka potrafiła wyrazić swoje zdanie na określony temat nie stawało się konfliktem, a świadek jako przełożona ceniła tę cechę charakteru powódki (karta 164). Kolejny świadek A. M. (karta 181) miała dobre relacje z powódką. Wskazywała, że powódka wyciągnęła do niej pomocną dłoń, była życzliwa, kulturalna i odważna. Natomiast w ocenie świadka E. S. wprowadzała nerwową atmosferę. Świadek M. G. (2) (karta 183) oceniła, że powódka zawsze była bardzo miłą osobą, delikatną i pomocną. M. J. (karta 220-221) podała, że powódka była miła, uśmiechnięta, kulturalna, uprzejma.

Jak już wyżej zaznaczono świadkowie w odmienny sposób oceniali powódkę jednak nie znaczy to, że pomiędzy ich zeznaniami występowała sprzeczność.

Chybiony jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów.

Apelujący zarzucił, że Sąd dokonał wybiórczej oceny dowodów i ustalił w konsekwencji, że zachowanie powódki nie było niegodne, niezyczliwe i nieuprzejme wobec współpracowników i przełożonych.

Ocena dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy nie budzi zastrzeżeń. Została ona dokonana zgodnie ze wskazaniem zawartym w art. 233 § 1 k.p.c.. Prawidłowo Sąd nie ograniczył się jedynie do zeznań świadków: E. S., B. K. oraz M. G. (1). Zeznania ich ocenił biorąc pod uwagę całość materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Powódce zarzucono, że zachowuje się wobec współpracowników i przełożonych niegodnie, niezyczliwie i nieuprzejmie. Jak wyżej już zaznaczono są to kwestie ocenne. Faktem jest, że E. S., B. K. oraz M. G. (1) przypisywały powódce powyższe zachowania. Wskazywały, że współpraca z powódką przebiega w nerwowej atmosferze. Jednakże równocześnie należy mieć na uwadze, że inni przesłuchani świadkowie, których zeznania wyżej przytoczono, ocenili powódkę jako osobę koleżeńską, pomocną, miłą, kulturalną, cierpliwą. Zaś co do E. S. wskazywali, że jest osobą, która wprowadzała nerwową atmosferę. Z kolei K. M. została opisana jako osoba o ostrym temperamencie, szczególnie wyczulona na powódkę. E. S. podkreślała, że powódka podważała jej kompetencje. Z kolei wcześniejsza przełożona B. M. ceniła powódkę za odwagę oraz za to, że potrafiła przedstawić swoje zdanie jeśli się z czymś nie zgadzała. Zatem te same zachowania powódki były odbierane negatywnie przez E. S. i pozytywnie przez B. M.. Dysponując takim materiałem dowodowym Sąd Rejonowy słusznie uznał, że powódka nie przekroczyła w swoich wypowiedziach granicy życzliwości, uprzejmości i godności w znaczeniu uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Niewątpliwie współpraca pomiędzy powódką, E. S., B. K., M. G. (1) i K. M. nie była łatwa, dochodziło do konfliktów oraz nieporozumień. Z innymi osobami współpraca powódki układała się jednak poprawnie. Prawidłowo Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że nie można uznać aby w sierpniu 2013 roku zachowanie powódki wobec K. M., E. S. i K. O. było zachowaniem tego rodzaju, które prowokowało sytuacje konfliktowe, stawiało inne osoby w niekorzystnym świetle, podważało wiarygodność i rzetelność pracowników odpowiedzialnych za przeszkolenie powódki. Prawidłowo także ustalił Sąd Rejonowy, że powódka w 2010 roku wywiązywała się z otrzymanego polecenia szkolenia B. K.. Nie potwierdziły się także zarzuty dotyczące używania gróźb przez powódkę i podnoszenia głosu wobec pracownicy Wydziału Geodezji w 2012 roku.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował przepis art. 45 § 1 k.p. Sąd II instancji podziela pogląd prawny według, którego wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej wagi ani doniosłości. Jednakże nie oznacza to możliwości arbitralnego i nieuzasadnionego wypowiedzenia – tak Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2011 roku, I PK 152/10. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę okazały się nierzeczywiste.

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalono.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2002.163.1348 ze zm.) zasądzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 107,14 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na kwotę tę złożyły się 60 zł -wynagrodzenie pełnomocnika za postępowanie apelacyjne i 47,14 zł - zwrot kosztów dojazdu na rozprawę zgodnie ze spisem kosztów. Sąd II instancji nie uwzględnił wniosku o zasądzenie wynagrodzenia pełnomocnika w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej w postępowaniu apelacyjnym ponieważ nie uzasadniał tego nakład pracy. W sprawie została złożona odpowiedź na apelację i pełnomocnik wziął udział w jednej rozprawie. Są to czynności uzasadniające zastosowanie stawki minimalnej. Z pewnością nakład pracy pełnomocnika w postępowaniu przed Sądem I instancji był znaczny. Za to jednak zasądzone zostało wynagrodzenie wyrokiem Sądu Rejonowego.

Wobec oddalenia apelacji brak było podstaw do uwzględnienia wniosku opartego na podstawie art. 338 § 1 k.p.c.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia