

Sygn. akt VIII *Pa 114/20*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca sędzia Jolanta Łanowy-Klimek

Sędziowie: Grażyna Łazowska

Anna Capik-Pater (spr.)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 22 lutego 2021r. w G.

sprawy z powództwa S. C.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 20 października 2020 r. sygn. akt VI P 450/18

1. oddała apelację ,

2. przyznaje ze Skarbu Państwa - Sądowi Okręgowemu w Gliwicach na rzecz adwokata A. S. kwotę 415,12zł (czteryście piętnaście złotych dwanaście groszy) w tym 77,62zł (siedemdziesiąt siedem złotych sześćdziesiąt dwa grosze) podatku VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (-) sędzia Anna Capik-Pater

Sygn. akt VII Pa 114/20

UZASADNIENIE

Powódka S. C. domagała się od pozwanej O. (...) Spółki

z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwoty 2200 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa. Alternatywnie wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 2200 zł z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, a także dyskryminacji ze względu na stan zdrowia i zawarcie umowy o pracę na czas określony.

Powódka wskazała, iż była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 stycznia 2020 roku. W okresie od dnia 26 marca 2018 roku do dnia 10 maja 2018 roku była niezdolna do pracy w związku z obrażeniami poniesionymi na skutek wypadku, o czym niezwłocznie poinformowała pozwaną, przesyłając zwolnienie lekarskie. Podano, że kiedy w dniu 11 maja 2018 roku mimo wciąż odczuwalnego bólu powódka stawiała się w pracy pracodawca w formie ustnej oświadczył jej, że wypowiada umowę o pracę. Pracodawca sporządził dokument o rozwiązaniu umowy o pracę, przy czym w chwili wypowiedzania powódce umowy w formie ustnej nakazał, by złożyła

oświadczenie w formie pisemnej, że zgadza się z jego treścią, na co nie wyraziła zgody. Powódka wskazała również, iż czuła się dyskryminowana w pracy ze względu na swój stan zdrowia, a przyczyną wypowiedzenia była jej czasowa niezdolność do pracy, która to wynikała z przyczyn niezależnych od powódki.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Przyznała pozwana, że we wskazanym przez powódkę okresie była ona niezdolna do pracy, natomiast gdy 11 maja 2018 roku stawiała się w pracy pod koniec dnia pracy wręczono zostało jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Podniesiono, że powódka odmówiła przyjęcia pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwana wskazała, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie wymaga podania przyczyny wypowiedzenia i taka przyczyna nie była powódce wskazywana.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 20 października 2020 roku w sprawie o sygn. akt VI P 450/18 w pkt 1 oddalił powództwo o odszkodowanie za wypowiedzenie powódce umowy o pracę w kt. 2 oddalił powództwo o odszkodowanie za nierówne traktowanie powódki; w pkt. 3 odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanej; w pkt 4. przyznał od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach na rzecz adwokata A. S. kwotę 810 zł powiększoną o kwotę 186,30 zł podatku VAT, tytułem pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu

Przytoczony wyrok Sąd Rejonowy wydał w następującym stanie faktycznym:

Powódka była zatrudniona u pozwanej od 22 listopada 2017 roku do końca 30 czerwca 2018 roku w pełnym wymiarze czasu na stanowisku operatora linii montażowej sanityzacji. W okresie od 22 listopada 2017 roku do 21 lutego 2018 roku powódka była zatrudniona na okres próbny, zaś od 22 lutego 2018 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony.

U pozwanej na każdym stanowisku pracy pracownik najpierw był zatrudniany na okres próbny, a potem na umowę o pracę na czas określony. Sposób świadczenia pracy przez pracownika w okresie próbnym decydował o przedłużeniu umowy z danym pracownikiem.

W okresie próbnym powódki nie było zastrzeżeń co do wykonywania przez nią pracy, ani także nie było żadnych większych nieobecności powódki w pracy.

Powódka pracując na podstawie umowy o pracę na czas określony miała liczne nieobecności w pracy. Nieobecności powódki w pracy były nagłe, niezapowiedziane - powódka albo brała zwolnienia lekarskie albo opiekę na dziecko. Zdarzało się, iż powódki

w ciągu miesiąca nie było przez dwa tygodnie w pracy. Powódka przychodziła do pracy na jeden, dwa dni, po czym znowu była nieobecna w pracy. Powódka spośród pracowników ze swojego działu miała najkrótszy staż pracy i najwięcej krótkotrwałych nieobecności w pracy. Nieobecności powódki w pracy od dnia 26 marca 2018 roku były związane między innymi jej problemami z kolanem, przy czym uraz ten nie był następstwem wypadku przy pracy – powódka przewróciła się poza zakładem pracy.

Pracownicy z działu powódki dzielili się między sobą pracą – każdego dnia inny pracownik wykonywał pracę na innym stanowisku – praca na poszczególnych stanowiskach była wykonywana rotacyjnie. Wśród pracowników działu powódki panowała dobra atmosfera w pracy. Nieobecność powódki w pracy powodowała, iż pozwana czasem musiała przenosić pracowników z innej hali lub inny pracownik działu powódki musiał wykonywać obowiązki powódki, co prowadziło do opóźnień. Nieobecność powódki negatywnie wpływała także na jakość i szybkość pracy pozostałych pracowników działu, w którym powódka pracowała.

W pierwszym dniu podjęcia zatrudnienia u pozwanej powódka nie miała swojego miejsca na stołówce i stąd też spożywała posiłki w szatni. Następnie na stołówce dostawione zostało dodatkowe krzesło dla powódki. Mimo to

powódka w dalszym ciągu spożywała posiłki w szatni, choć inni pracownicy zwracali się do niej, by wspólnie z nimi odbywała przerwę na stołówce.

Na hali, w której pracowała powódka bywało chłodno. Pracownicy hali mieli do dyspozycji grzejniki. Powódka nie otrzymała kurtki od pozwanej. Także inni pracownicy działu powódki nie otrzymali kurtki od pozwanej, bowiem kurtki przeznaczone były wyłącznie dla pracowników magazynu i pracowników gospodarczych, którzy wykonywali pracę na zewnątrz. Pracownicy działu powódki otrzymywali natomiast inne ubrania robocze, tj. dwie koszulki białe, dwie koszulki granatowe, spodnie, buty ze stalowymi przodami zabezpieczającymi stopy oraz bluzę. Również powódka korzystała z odzieży roboczej otrzymanej od pracodawcy.

Powódka była nieobecna w pracy od dnia 26 marca 2018 roku do dnia 10 maja 2018 roku, kiedy to przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z kontuzją kolana doznaną w czasie wolnym od pracy u pozwanej. W dniu 11 maja 2018 roku powódka stawiała się w pracy. Tego dnia pracowała w sposób normalny, prawidłowo wykonywała wszystkie czynności i przepracowała cały dzień w pełnym wymiarze. Powódka sprawiała wrażenie osoby zdrowej i nie dało się zauważyć, by odczuwała ból przy poruszaniu się lub by utykała. W trakcie tego dnia pracy powódce zostało przedstawione oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało sporządzone na piśmie, przy czym powódka odmówiła podpisania jego odbioru.

Powódka została poinformowana, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę są jej liczne nieobecności w pracy. Powódce został przekazany do zapoznania się dokument wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka odmówiła jego podpisania oraz przyjęcia. Powódka po zakończeniu zmiany, po konsultacji z prawnikiem, udała się do działu kadr z prośbą o wydanie pisma z wypowiedzeniem umowy o pracę, lecz nie otrzymała tego dokumentu.

W piśmie z dnia 16 maja 2018 roku powódka zwróciła się do pozwanej z prośbą o wyjaśnienie w związku z doniesieniami jakie do niej dochodzą, jakoby wypowiedziana została jej umowa o pracę zawarta dnia 16 lutego 2018 roku. Powódka wskazała, że żadne wypowiedzenie umowy o pracę nie zostało jej doręczone ani nie są jej znane przyczyny ewentualnego wypowiedzenia.

Sąd I instancji z ostrożnością podszedł do zeznań świadka A. K. mając na uwadze, że jest to wieloletni partner powódki. Wskazał także, wiedzę odnośnie sytuacji powódki w pracy świadek miał wyłącznie od samej powódki.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki, jakoby nie miała możliwości zapoznania się z pisemnym wypowiedzeniem jej umowy o pracę. Już bowiem w pozwie powódka wskazywała, że chciała podpisać odbiór tego dokumentu, ale nie zgadzała się z przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę.

W części zważeniowej Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 30 § 1, 3 i 4 k.p., art. 32 § 1 k.p.), art. 50§3 i 4 k.p.

Mając na uwadze zgromadzony w materiał dowodowy Sąd I instancji doszedł do przekonania, że została zachowana forma pisemna złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Jak ustalono, pozwana przedłożyła powódce wypowiedzenie w formie pisemnej, a to sama powódka nie chciała podpisać odbioru dokumentu i w konsekwencji go nie przyjęła. Powołał Sąd I instancji art. 61 § 1 zd.1 k.c., z którego wynika, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Do skutecznego złożenia drugiej oświadczenia woli w formie pisemnej wystarczające jest zatem złożenie go w taki sposób, by adresat w sposób faktyczny miał realną możliwość zapoznania się z jego treścią. Bez znaczenia pozostaje zatem, czy adresat faktycznie to uczynił - wystarczające jest, iż składający oświadczenie woli zapewniał mu taką możliwość. W niniejszej sprawie pismo z wypowiedzeniem umowy o pracę zostało przekazane powódce do rąk własnych i nie ulega więc wątpliwości, że powódka miała realną możliwość zapoznania się z jego treścią. Zdaniem Sądu pozwana spełniła więc wymogi formalne wypowiedzenia umowy o pracę w postaci przedstawienia wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie.

Podsumował Sąd Rejonowy, że bez znaczenia było to, czy powódka faktycznie przeczytała pismo z wypowiedzeniem oraz to, że odmówiła jego przyjęcia i potwierdzenia tego faktu - takie zachowanie powódki w świetle regulacji art. 61

§ 1 k.c. nie ma wpływu na skuteczność złożonego przez pozwaną oświadczenia. W ocenie Sądu I instancji skierowane do pracodawcy pismo powódki z dnia 16 maja 2018 roku stanowiło wyłącznie formę obrony ze strony powódki oraz zanegowania okoliczność wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Wyjaśnił Sąd I instancji, że jeśli strony zawarły umowę o pracę na czas określony, pracodawca przy jej wypowiedzaniu nie jest zobowiązany do podawania przyczyny takiego wypowiedzenia. Brak było zatem podstaw by w toku postępowania oceniać, czy do wypowiedzenia umowy doszło z naruszeniem przepisów prawa w zakresie podania przyczyny wypowiedzenia, czy pracodawca podał przyczyny uzasadniające złożenie wypowiedzenia umowy o pracę i czy faktycznie były one zasadne. Pomimo tego w dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy wskazywał na zasadność wypowiedzenia powódce umowy.

Zaznaczył Sąd I instancji, że powódka w dniu powrotu do pracy, tj. w dniu 11 maja 2018 roku, po dłuższej nieobecności przepracowała w pełnym wymiarze dzień pracy, wykonując prawidłowo wszelkie czynności i nie dało się zauważyć po jej zachowaniu, by miałyby jakiegokolwiek problemy zdrowotne, w szczególności, by miała problemy z poruszeniem. Zatem brak było podstaw by sądzić, że pozwana wskazała powódce przy wypowiedzaniu umowy o pracę nieprawdziwą jego przyczynę.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji doszedł do przekonania, że pozwana wypowiadając powódce umowę o pracę nie naruszyła wymogów formalnych wypowiedzania umów o pracę, co czyniło roszczenie powódki o odszkodowanie z tego tytułu niezasadnym.

W odniesieniu roszczenie powódki o odszkodowanie, które wywodziła z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu (na podstawie art. 18^{3d} k.p.). Sąd przytaczając treść art. 18^{3a} k.p. wskazał, że z zebranego materiału dowodowego w sprawie nie wynikało, ażeby powódka była mniej korzystnie traktowana od pozostałych pracowników w zakresie warunków zatrudnienia w tych aspektach, w których w toku postępowania podnosiła powódka, tj. brak miejsca siedzącego na stołówce, czy brak wydania odpowiedniej odzieży roboczej. Sąd ustalił, że wprawdzie na początku zatrudnienia powódki u pozwanej nie było odpowiedniej liczby krzeseł na stołówce, stąd też powódka nie mogła tam usiąść, lecz dotyczyło to jedynie pierwszego dnia pracy powódki u pozwanej, a po zgłoszeniu przez pozostałych pracowników, iż na stołówce nie ma odpowiedniej liczby krzeseł, zostało ono niezwłocznie dostawione. To więc, iż później powódka dalej spożywała posiłki w szatni, a nie z pozostałymi pracownikami stołówce, wynikało tylko i wyłącznie z woli powódki. Pozwana więc nie dopuściła się tutaj nierównego traktowania powódki, bowiem zapewniła jej miejsce na stołówce, tak samo jak pozostałym pracownikom. Brak było również dyskryminacji powódki jeśli chodzi o brak wydania odpowiedniej odzieży roboczej. Powódka zarzuciła pozwanej, iż nie otrzymała od niej kurtki mimo, iż w hali, w której pracowała powódka było chłodno. Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, iż żaden z pracowników działu powódki nie otrzymał kurtki, bowiem nie było to konieczne. Pracownicy powódki otrzymywali natomiast inne ubranie robocze, w tym specjalistyczne buty ochronne oraz bluzę, które otrzymała i z którego korzystała także powódka. Wprawdzie w hali, w której pracowała powódka panowały chłodne warunki, jednakże prócz odzieży ciepłej jaką były bluzy pozwana zapewniała również grzejniki. Ponadto żaden z pozostałych pracowników nie skarżył się na niską temperaturę w hali, w której pracowała powódka. Stąd też, skoro powódka otrzymała takie samo ubranie robocze jak pozostali pracownicy pracujący u pozwanej na tym stanowisku, które to było przystosowane do warunków w których pracowała powódka, to nie można tutaj mówić o mniej korzystnym traktowaniu powódki.

Odnosnie pozostałych warunków zatrudnienia brak jest podstaw by uznać, że powódka była gorzej traktowana od pozostałych pracowników zatrudnionych na podobnym stanowisku. W szczególności należy mieć na uwadze, iż pracownicy świadczący pracę u pozwanej w tym samym dziale co powódka dzielili się pomiędzy sobą pracą, każdy z nich więc pracował danego dnia na innym stanowisku pracy, następnego dnia następowała zamiana. Powódka również uczestniczyła w podziale pracy z innymi pracownikami. Powódka wykonywała więc taką samą pracę jak inni pracownicy jej działu na podobnym stanowisku co powódka. To samo odnosi się również do formy zatrudnienia. Pozwana każdego z pracowników zatrudniała początkowo na okres próbny, zazwyczaj na 3 miesiące, następnie zaś

zawierała ze swoimi pracownikami umowę na czas określony, najczęściej na okres od półtora roku do dwóch lat, co również miało miejsce w przypadku powódki.

O kosztach orzekł Sąd I instancji powołując się na art. 102 k.p.c.

Apelację wywiodła powódka zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 20 października 2020 r., sygn. akt VIP 450/18 w części tj. pkt 1,2,3 .

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1.naruszenie prawa materialnego tj.:

-art. 50 § 3 k.p. w zw. z art 30 § 3 k.p. poprzez nieprawidłowe zastosowanie, skutkujące wadliwym uznaniem przez Sąd Rejonowy, iż wypowiedzenie powódce terminowej umowy o pracę było zgodne z przepisami o wypowiedzaniu takiej umowy, w sytuacji gdy powódka nie miała realnej możliwości zapoznania się z treścią wypowiedzenia umowy o pracę albowiem w dniu 11 maja 2018 r. pracodawca uzależnił zapoznanie się i wydanie jej przedmiotowego oświadczenia od złożenia przez nią podpisu pod tym dokumentem, którego treści wówczas nie знаła, a to z kolei implikuje podstawę do stwierdzenia, iż pracodawca nie zachował formy pisemnej wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza że po zakończeniu zmiany, powódka zwróciła się do pracodawcy o wydanie niniejszego dokumentu, co spotkało się z odmową,

2.naruszenie prawa cywilnego procesowego, tj.

-art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną i wybiórczą ocenę zebranego materiału dowodowego, prowadzącą do błędów w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę wyroku, polegających na przyjęciu, że pracodawca nie naruszył zasad wypowiedzania terminowej umowy o pracę, a ponadto powódka nie była nierówno traktowana w zatrudnieniu, w sytuacji gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka była dyskryminowana w ten sposób, że uniemożliwiano jej korzystanie ze stołówki w celu spożycia posiłku hide: zeznania świadka G. K., złożone na rozprawie w dniu 22 września 2020 r. - 00:25:03-00:31:45/, twierdząc, iż nie ma miejsca, a ponadto nie zapewniono jej odzieży ochronnej ze wskazaniem, iż odzież yyiie należy się” jej,

-art. 328 § 2 kp.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, skutkujące nieprecyzyjnym określeniem przez Sąd Rejonowy, którym dowodom oraz w jakim zakresie odmówił wiary, tj. zwłaszcza w zakresie dotyczącym zeznań złożonych przez powódkę.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku:

w pkt 1 -poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 2.200,00 zł tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia wytoczenia powództwa w niniejszej sprawie do dnia faktycznej zapłaty,

ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku

- w pkt 2 poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 2.200,00 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia 2 października 2018

- w pkt 3 poprzez obciążenie pozwanej kosztami postępowania,

oraz zasądzenie od Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Gliwicach na rzecz adw.

A. S. kosztów nieopłaconej pomocy prawnej, udzielonej powódce z urzędu w postępowaniu odwoławczym według norm prawem przepisanych, które nie zostały uiszczone ani w całości, ani w części,

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gliwicach VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu apelująca podniosła, że o skutecznym doręczeniu pracownikowi zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę dochodzi nie tylko w sytuacji, kiedy pismo zawierające zawiadomienie zostało wręczone pracownikowi, ale również wówczas kiedy nie zostało ono fizycznie wręczone, lecz dotarło do niego w taki sposób, iż miał faktyczną i realną możliwość zapoznania się z jego treścią, uwzględniając całokształt warunków . Powódka zarzuciła, że nie miała realnej możliwości zapoznania się z treścią wypowiedzenia umowy o pracę albowiem w dniu 11 mara 2018 r. pracodawca uzależnił zapoznanie się i wydanie powódce przedmiotowego oświadczenia od złożenia przez nią podpisu pod tym dokumentem, którego treści wówczas nie знаła.

Podniosła, że pracodawca powódki wypowiedział zatem terminową umowę o pracę w formie ustnej, czym naruszył art. 30 § 3 k.p.

Apelująca podniosła, że czuła się dyskryminowana przez pozwaną ze względu na jej stan zdrowia, co było spowodowane nagłą przyczyną zewnętrzną, niezależną od pracownika. Zaznaczyła, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w tym również ze względu na stan zdrowia pracownika, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony - jest niedopuszczalna. Dalej przytoczyła apelująca art. 112 i 113 k.p. i 18^{3a} kp .

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył:

apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne. Podziela także Sąd II instancji rozważania prawne Sądu Rejonowego.

W niniejszej sprawie przedmiotem sporu była kwestia prawidłowości wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę na czas określony łączącą ją z powódką jak też ustalenia czy była ona osobą dyskryminowaną.

Zdaniem Sądu Okręgowego zarzuty podniesione w apelacji są całkowicie bezzasadne.

W pierwszej kolejności należy podnieść, że – wbrew zarzutom apelacji – Sąd I instancji nie dopuścił się obrazy przepisu 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 – wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Pozwana spółka zarzuciła, że Sąd I instancji niezasadnie uznał, że powódka miała możliwość zapoznania się z treścią pisma wypowiedającego umowę o pracę bowiem pracodawca uzależnił zapoznanie się z treścią wypowiedzenia od złożenia pod nim podpisu przez powódkę. W konsekwencji zatem doszło do ustnego wypowiedzenia umowy o pracę, zamiast na piśmie. Co innego wynika jednak ze spójnych zeznań świadków A. Z. i G. P., którym Sąd I instancji dał wiarę. Twierdzą oni bowiem, że powódka wzięła dokument wypowiedzenia do ręki po czym odmówiła jego podpisania. Nie wykluczało to zatem możliwości zapoznania się z treścią pisma wypowiedającego umowę o pracę. Jeśli powódka pisma tego nie przeczytała, to nie oznacza, że nie miała takiej sposobności lecz w opisanym przypadku ją miała, ale z niej nie skorzystała. Pracodawca wypowiedział zatem powódce umowę o pracę przy dochowaniu wszelkich wymogów formalnych.

Nie naruszył Sąd także art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, skutkujące nieprecyzyjnym określeniem przez Sąd Rejonowy, którym dowodom oraz w jakim zakresie odmówił wiary, tj. zwłaszcza w zakresie dotyczącym zeznań złożonych przez powódkę. Wręcz przeciwnie z uzasadnienia wyroku Sądu I instancji wynika którym dowodom Sąd dał wiarę i dlaczego.

Apelująca zarzuciła, że niezasadnie Sąd uznał, że ubezpieczona nie była dyskryminowana, podczas, gdy z zeznań świadka G. K. i B. K. wynika, że zapraszano powódkę do wspólnego stołu lecz z własnej inicjatywy z zaproszeń nie korzystała, a nie, że nie było takiej możliwości. W odniesieniu do aspektu odzieży wierzchniej świadek B. K. mówiąc, że kurtka się nie należy wskazywała, że kurtka „nam” się nie należała. Chodziło o to, że odzież ochronna w postaci kurtki pracownikom wykonującym prace jak powódka czy jak świadek, nie pracującym w chłodzie nie przysługiwała. Ogólnie pracownikom, a nie tylko powódce. Tożsame wnioski wynikają także z zeznań świadka G. K.. Stąd zarzut nieprawidłowych ustaleń i wniosków co do dyskryminacji także w tym zakresie jest nieuzasadniony.

Wobec powyższego zarzuty apelacji dotyczące zarówno naruszenia prawa materialnego jak i procesowego okazały się niezasadne.

Reasumując, skoro zarzuty apelacji nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, Sąd – na mocy art. 385 k.p.c. – oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i §16 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust 1 pkt 2 w zw. z §8 ust 3 i §4 ust 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu mając na uwadze wskazaną wartość przedmiotu zaskarżenia.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Jolanta-Łanowy- Klimek (-) sędzia Anna Capik-Pater