

Sygn. akt VIII *Pa 108/21*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 stycznia 2022 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 29 grudnia 2021r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko (...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...)

w R.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 15 lipca 2021 r. **sygn. akt** IV P 646/18

1. oddała apelację;
2. odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanej w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII Pa 108/21

UZASADNIENIE

Powódka B. S. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagała się od pozwanej (...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w R. kwoty 14.180,77 zł, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa.

Wyrokiem z dnia 15 lipca 2021r. Sąd Rejonowy w Zabrze oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej od 30 marca 1995r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszego specjalisty ds. ekonomiczno - administracyjnych, w pełnym wymiarze etatu. W okresie poprzedzającym otrzymanie wypowiedzenia pracowała w D. Rozliczania M., który

dwukrotnie w ciągu roku rozliczał wodę i raz do roku dokonywał rozliczenia ciepła. Powódka wykonywała przydzielone jej rozliczenia wody i analizy.

Decyzją nr (...) z 5 lipca 2017r. Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w R. stwierdził u powódki chorobę zawodową w postaci przewlekłego zapalenia ścięgna i jego pochewki. Pismami z 7 lutego i 21 listopada 2017r. powódka zwróciła się do Biura Zarządu pozwanej przeniesienie do pracy w Biurze (...) bądź 1 z uwagi na charakter i rodzaj pracy, podnosząc, że zmiana sposobu wykonywania pracy powinna wpłynąć na odciążenie przeciążonego układu ruchu – nadgarstka ręki prawej, wywołanego sposobem wykonywania pracy w Dziale (...).

Jak ustalił Sąd Rejonowy, pismem z 2 października 2018r. pozwana poinformowała powódkę, że z uwagi na warunki lokalowe nie ma możliwości aby wszyscy pracownicy pracowali przy biurkach usytuowanych z dala od wejść przy oknach obiecując, że prośba o poprawę komfortu pracy będzie mogła być rozpatrzona i uwzględniona po przeprowadzeniu remontu i zmian w organizacji niektórych biur spółdzielni W październiku 2018r. powódka mimo dwukrotnych próśb nie wykonała polecenia kierowniczką J. M. (1) dotyczącego przesunięcia biurka tak aby jego róg nie wystawał w drzwiach stwarzając ryzyko uderzenia dla wchodzących petentów. Ponadto skomentowała sytuację, mówiąc że skoro przełożona biega po spółdzielni to ona zajmie jej miejsce, a w zamian odda swoje. Za nieprzesunięcie biurka powódka otrzymała karę upomnienia, którą z uwagi na brak wysłuchania przed wymierzeniem kary, uchylono wyrokiem Sądu Rejonowego w Zabrze z 16 kwietnia 2019r. wydanym w sprawie IV P 625/18. Przed wymierzeniem kary upomnienia pozwana pismem z 17 października 2018r. zwróciła się do działającej na jej terenie (...) z prośbą o poinformowanie czy powódka reprezentowana jest przez związek z prośbą o zajęcie stanowiska wobec sprzeciwu powódki wobec nałożonej na nią kary porządkowej. Pismem z tego samego dnia zarząd związku poinformował, że powódka nie jest członkiem związku i nie jest przez niego reprezentowana.

Sąd Rejonowy ustalił, że kierownik Działu (...) J. M. (1) przeglądając dokumenty stwierdziła, że woda w lokalach mieszkalnych do remontu jest rozliczana w okresie innym niż wynikający z umowy. Po analizie doszła do wniosku że okres ten jest właściwy i należy zmienić zapisy umów. Powódka zakwestionowała jej stanowisko utrzymując, że woda była rozliczana tak jak wskazywano w umowach. Wobec tego kierownik poprosiła ją o przedstawienie takiego rozliczenia Powódka nie przedstawiła takiego rozliczenia wody twierdząc, że myślała, że to żart. Kierownik ponowiła polecenie w następnym tygodniu. Powódka po odnalezieniu rozliczeń w starym programie na swoje życzenie przedstawiła rozliczenie w obecności prezesa i wiceprezesa zarządu jednakże ostatecznie stwierdzono, że taki sposób wykonywania rozliczenia nie był poprawny.

Kierownik przekazała powódce pismo lokatora i poleciła udzielić na nie odpowiedzi. Powódka poszła do prezesa zarządu z zapytaniem dlaczego ma to zrobić. Ostatecznie odpisała na pismo i oddała je przełożonej. Powódka podobnie jak inni pracownicy uzupełniała listy odczytów telefonicznie, jednak dzwoniąc do lokatorów komentowała, że dzwoni ze spółdzielni, gdyż wydano jej takie polecenie.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, po powrocie ze zwolnienia chorobowego powódka widząc przy swoim biurku stażystkę stwierdziła, że „przyszła nowa (S. P.) czas się pakować”. Do K. R. powódka powiedziała, że powinna się zająć swoimi dziećmi bo sobie nie radzi. M. W. nie chciała korzystać z pomocy powódki, gdyż obawiała się, że zostanie to odebrane jako próba kontrolowania powódki. Powódka podsłuchiwała rozmowy współpracowników wtrącała się w nie, wygłaszała ironiczne komentarze w trakcie ich rozmów z klientami. W czasie nieobecności powódki współpracownicy czuli się swobodnie i chętnie ze sobą współpracowali. Powódka przykręcała kaloryfer, otwierała okno powodując wychłodzenie pomieszczenia po czym wychodziła. Krytykowała opuszczanie rolet w trakcie słonecznych dni. Przeszkadzała jej klimatyzacja i nie pozwalała jej włączać. Powódka mimo polecenia kierowniczką wychodząc z pokoju nie informowała współpracowników i przełożonej o tym gdzie się udaje i w jakim celu. Często, w godzinach pracy wychodziła ze swojego pokoju i na półpiętrze lub na zewnątrz budynku pozwanej spółdzielni prowadziła długotrwałe rozmowy telefoniczne. Pozostali pracownicy rozmowy zarówno prywatne jak i służbowe prowadzili nie wychodząc z pokoju, w którym pracowali. Powódka miała zwyczaj czynić zapiski w prowadzonym przez siebie notesie. W rejestrze wyjść prywatnych powódka odnotowała wyjścia w lutym 2017r., lipcu 20017r., sierpniu 2017r., listopadzie 2017r.

W ogłoszeniu o dokonywaniu odczytów kierownik J. M. (1) popełniła błąd polegający na wpisaniu niewłaściwego miesiąca w dwóch ogłoszeniach. Pomyłkę zgłosiła do spółdzielni lokatorka. Kierownik wydrukowała właściwe ogłoszenia. Powódka zwróciła się do pracownika rozwieszającego ogłoszenia, aby dostarczył jej kartki z błędną datą. Ten odmówił.

Dnia 28 listopada 2018r. powódka otrzymała pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując, że przyczynami wypowiedzenia są przekroczenie granic krytyki pracodawcy i nie podporządkowanie się poleceniom przełożonego dotyczących pracy, lekceważący i arogancki stosunek do przełożonego, konfliktowy charakter dezorganizujący pracę działu, nieumiejętność pracy w zespole, naruszenie zasad współzycia społecznego, poświęcanie dużej ilości czasu pracy na czynności związane z zakresem obowiązków, utrata zaufania, chęć stworzenia sprawnie działającego działu. W uzasadnieniu wyjaśniła, że z rozmów z pracownikami z Działu (...) wynikało, że powódka przekracza granice krytyki pracodawcy i nie podporządkowuje się poleceniom przełożonego dotyczącym wykonywanej pracy, jak również lekceważy przełożonego i nie stosuje się do poleceń takich jak: zobowiązanie do informowania o celu i miejscu wyjścia z biura, ograniczeniu rozmów telefonicznych, nawiązywanie kontaktu z lokatorami w celu rozliczenia zużycia wody. Według pozwanej, stosunek powódki do poleceń kierownika jaki i do pracowników był lekceważący i arogancki, powódkę cechował konfliktowy charakter, gdyż nie potrafiła pogodzić się z faktem, że polecenia wydaje jej młodsza osoba. Zarzuciła powódce skonfliktowanie z pozostałymi pracownikami działu z uwagi na brak zgody na kompromisy w sprawach takich jak ogrzewanie biura (w ocenie innych pracowników temperatura jest za niska), wietrzenie biura (w ocenie innych pracowników nadmierne prowadzące do wychłodzenia), czy też używanie klimatyzacji (szczególnie nawet w okresie letnim brak zgody powódki na jej włączenie). Zarzuciła powódce również, że w jej obecności pracownicy nie czują się swobodnie z uwagi na kierowane przez nią wobec nich przytyki i komentarze dotyczące nie tylko ich pracy zawodowej ale również sytuacji rodzinnej i spraw osobistych. Skrępowanie pracowników działu powoduje ich dyskomfort i utrudnia współpracę między innymi przez wspólne rozwiązywanie zagadnień problematycznych. Według pozwanej, powódka nie potrafi pracować w zespole, a właśnie takiej umiejętności wymaga praca wieloosobowego działu. Wytknęła powódce, że zajmuje się w pracy sprawami, których nie obejmuje jej zakres obowiązków (chęć gromadzenia dowodów na pomyłki jakie zdarzają się innym pracownikom) oraz, że wielokrotnie w ciągu dnia opuszcza stanowisko pracy w niewiadomym celu lub w celu wykonywania długich, prywatnych rozmów telefonicznych przez co nie wypełnia obowiązku wykorzystywania czasu pracy na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Negatywnie oceniła działania powódki wskazując, że naruszają one zasady współzycia społecznego nakazujące uprzejme zachowanie w stosunku do przełożonego i współpracowników, nieprzeszkadzanie w innym w pracy, okazywanie pomocy, czy współpracy przy organizacji warunków pracy z uwzględnieniem potrzeb innych współpracowników. Zdaniem pozwanej, niedopuszczalny jest sposób komunikowania się powódki z lokatorami, z którego wynika lekceważenie i dyskredytowanie działań Spółdzielni. W ocenie pozwanej, całokształt zachowania powódki w miejscu pracy był nieprawidłowy z punktu widzenia norm regulujących stosunek pracy i zasady współzycia społecznego oraz oczekiwań pracodawcy co do funkcjonowania Działu (...). Według pozwanej, zachowanie powódki budzi wątpliwości, co do rzetelności postępowania. Końcowo stwierdziła niemożność porozumienia się i współpracy z powódką przełożonej, co wyraziło się dezaprobatą powódki wobec poleceń przełożonej i zmian organizacyjnych wynikających z odmiennej wizji prowadzenia działu, o czym ostatecznie decydował kierownik działu. Stwierdziła również, że ma wolę zorganizowania pracy działu w taki sposób aby działał on sprawnie i skutecznie do czego potrzebna jest współpraca pomiędzy współpracownikami, a zachowanie powódki uniemożliwia zrealizowanie tego zamierzenia.

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy oparł się powołanych dowodach: dokumentach oraz zbieżnych z nim zeznaniach świadków K. B., M. W., S. P., J. M. (1) i K. R. oraz przesłuchaniu prezesa zarządu pozwanej spółdzielni (...). Sąd Rejonowy uwzględnił również częściowo przesłuchanie powódki w zakresie, w jakim było ono zbieżne z zebraną w sprawie dokumentacją oraz z zeznaniami wyżej wymienionych świadków.

Co do okoliczności prowadzenia przez powódkę osobistego notatnika, Sąd Rejonowy na podstawie całokształtu zebranego materiału dowodowego doszedł do wniosku, że powódka jakieś notatki sporządzała brak było jednak podstaw do przyjęcia, że dotyczyły one pracowników.

Odnosnie długotrwałych rozmów telefonicznych w godzinach pracy Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków, że rozmowy takie miały miejsce. Co prawda powódka dołączyła dokumenty mające powołać w tym zakresie zeznania świadka K. B. jednakże podkreślenia wymaga, że fakt prowadzenia takich rozmów potwierdziły również zeznania innych świadków. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, okoliczności czasowego skierowania powódki do innej pracy w 2002r., przebywania na urlopie w 2002r., czy korzystania z rehabilitacji w 2014r. miały miejsce jednakże nie wykluczały one prowadzenia przez nią w godzinach pracy długich rozmów telefonicznych.

W odniesieniu do kwestii sposobu komunikowania się powódki z lokatorami Sąd Rejonowy nie oparł się na przedłożonych przez nią dokumentach dotyczących odbycia kursów z zakresu obsługi klientów, gdyż dokumenty te z uwagi na swoją treść potwierdzały jedynie odbycie przez powódkę stosownych szkoleń nie odzwierciedlając przy tym jej sposobu komunikacji z klientami.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek powódki o zobowiązanie pozwanej do doręczenia dokumentów, w tym notatek i protokołu sporządzonych przed rozwiązaniem umowy o pracę stojąc na stanowisku, że dokumenty te nie dotyczą okoliczności istotnych w postępowaniu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznych, Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy stwierdził bezzasadność zarzutu braku konsultacji związkowej w trybie art. 38 kp. Pozwana pismem z dnia 17 października 2018r. skierowała do zakładowej organizacji związkowej (...) Komisji Zakładowej (...) Perspektywa pismo z zapytaniem o przynależność powódki do organizacji związkowej lub objęcie jej ochroną związkową, które to pismo pozostało bez odpowiedzi. W toku postępowania nie ustalono aby powódka była członkiem działającej na terenie zakładu organizacji związkowej lub by wystąpiła do niej o objęcie ochroną związkową. Sąd Rejonowy wskazał, że co prawda zapytanie pozwanej nastąpiło przy próbie udzielenia powódce kary upomnienia, jednak w toku postępowania nie ustalono, by po dacie 17 września 2018r. powódka przystąpiła do związku zawodowego lub objęta została ochroną związkową.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 30 §4 kp 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. Z kolei art. 45 §1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy podniósł, że przepis art. 30 §4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę; istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (zob. wyrok z 15.11.2006r., I PK 112/06). Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym sposobem ustania stosunku pracy, jednakże obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie prawdziwej przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Wskazana przyczyna

winna być na tyle konkretna i precyzyjna, by pracownik miał możliwość rzeczowej obrony przed zarzutami w razie ewentualnego procesu. Z kolei dla oceny zasadności wypowiedzenia ma przede wszystkim znaczenie, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie, dawały podstawę do uznania naganności zachowania pracownika (choćby nawet nie można mu było przypisać subiektywnego zawinienia) i w konsekwencji uzasadniały rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

Strona pozwana, jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazała: przekroczenie granic krytyki pracodawcy i nie podporządkowanie się poleceniom przełożonego dotyczących pracy, lekceważący i arogancki stosunek do przełożonego, konfliktowy charakter dezorganizujący pracę działu, nieumiejętność pracy w zespole, naruszenie zasad współzycia społecznego, poświęcanie dużej ilości czasu pracy na czynności nie związane z zakresem obowiązków, utrata zaufania, chęć stworzenia sprawnie działającego działu. W uzasadnieniu wypowiedzenia doprecyzowała wyżej wskazane zarzuty opisując związane z nimi sytuacje.

Według Sądu Rejonowego, sposób wskazania przez pracodawcę przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę czynił zadość wymogom formalnym wynikającym z art. 30 §4 k.p, a zarzut powódki dotyczący braku konkretności nie mógł się ostać, gdyż sposób wskazania przyczyn w wypowiedzeniu wręczonym powódce był na tyle konkretny i precyzyjny, że dawał jej możliwość rzeczowej obrony przed zarzutami w niniejszym procesie.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził częściowo zarzuty stawiane powódce, gdyż z dokumentacji oraz zeznań świadków i częściowo przesłuchania samej powódki wynikało, że rzeczywiście powódka wbrew poleceniu kierowniczkii wychodząc z pokoju nie informowała współpracowników i przełożonej, o tym gdzie się udaje i w jakim celu, ewentualnie czyniła to sposób ironiczny mówiąc, że „idzie opróżnić pęcherz”. Ponadto ustalono, że powódka przejawiała lekceważący i arogancki stosunek do swojej przełożonej J. M. (1). W ocenie Sądu, przejawami takiego stosunku były między innymi: stwierdzenie powódki (po tym jak otrzymała polecenie przesunięcia biurka), że skoro przełożona biega po spółdzielni to ona zajmie jej miejsce a w zamian odda swoje, ponadto zachowanie powódki związane z niezgodnością stanowisk w sprawie rozliczeń wody w lokalach mieszkalnych przeznaczonych do remontu - powódka zamiast bezpośrednio zaprezentować dokumentację potwierdzającą jej stanowisko, uczyniła to dopiero w czasie spotkania z przedstawicielami zarządu, którzy ostatecznie przychyliłi się do stanowiska przełożonej. Za lekceważenie przełożonej należało również uznać dopytywanie się powódki w zarządzie dlaczego ma wykonać polecenie kierowniczkii dotyczące odpowiedzi na pismo lokatora.

W ocenie Sądu Rejonowego, zasadnymi i prawdziwymi okazały się również zarzuty konfliktowego charakteru powódki dezorganizującego pracę działu oraz nieumiejętność pracy w zespole. Powódka nie potrafiła dojść do porozumienia ze współpracownikami w wydawałoby się prostej kwestii temperatury we wspólnym pomieszczeniu. Ignorowała zupełnie potrzeby i schorzenia innych osób, o których miała dokładną wiedzę. Nie przejawiała w tej sprawie jakiegokolwiek woli kompromisu. Nadto, pracę zespołu utrudniały docinki kierowane wobec współpracowników (sytuacja dotycząca K. R. kiedy powódka stwierdziła, że powinna się zająć swoimi dziećmi bo sobie nie radzi), głośna krytyka ich pracy w czasie rozmów telefonicznych, kiedy po rozmowie pracownicy z lokatorem miała stwierdzić, że jest słaba psychicznie, co jak zeznali, wbrew temu co utrzymywała powódka powodowało u nich znaczny dyskomfort psychiczny. Nadto, sytuacje konfliktowe z bezpośrednią przełożoną, potwierdzanie jej poleceń w zarządzie dezorganizowało proces pracy i z pewnością go wydłużało. Kierownik J. M. (2) zeznała, że był problem z prowadzeniem wspólnych rozmów, rozwiązywaniu problemów, we wspólnym prowadzeniu pracy. Zachowanie te powodowały, że pracownicy działu współpracowali ze sobą swobodnie tylko w czasie nieobecności powódki. W czasie gdy była obecna nie korzystali z jej wiedzy i doświadczenia bojąc się docinków i ironicznych komentarzy. Taki stan rzeczy uniemożliwiał pozwanej stworzenie sprawnie działającego działu do czego dążyła (jak wynikało z przesłuchania prezesa zarządu pozwanej spółdzielni) powołując nowego kierownika. Powyższe powodowało, że ostatnia z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu również była uzasadniona.

Według Sądu Rejonowego, kolejnym zasadnym zarzutem okazał się zarzut poświęcania dużej ilości czasu pracy na czynności niezwiązane z zakresem obowiązków, które ujawniało się między innymi licznymi i długimi rozmowami telefonicznymi prowadzonymi poza pomieszczeniem, w którym znajdowało się stanowisko pracy powódki. Sąd

nie wyklucza, że część tych rozmów dotyczyła spraw służbowych jednakże doświadczenie życiowe podpowiada, że rozmowy takie pracownicy biurowi prowadzą zazwyczaj na stanowisku pracy, gdyż często wymagają one dostępu do komputera oraz dokumentacji dostępnej w pomieszczeniu służbowym, a nie np. na półpiętrze. W związku z tym należało stwierdzić, że dochodziło do przekraczającego zwyczajowo przyjęte ramy wykorzystywania czasu pracy na prywatne rozmowy. Zdaniem Sądu Rejonowego, sytuacja taka miała również miejsce w czasie około dwugodzinnej próby pozyskania przez powódkę ogłoszeń o odczytach wodomierzy z błędnie podaną datą. Sąd Rejonowy nie dał wiary wyjaśnieniom powódki, w których utrzymywała ona, że czyniła to z uwagi na chęć zweryfikowania tego, czy to aby lokator się nie pomylił. Wyjaśnienia te zdaniem Sądu były niewiarygodne, gdyż kierowniczka J. M. (1) zaraz po telefonie od lokatora stwierdziła, że rzeczywiście taką pomyłkę popełniła i dlatego wydrukowała nowe ogłoszenia z poprawionym miesiącem odczytu, zlecając ich wymianę.

Uwzględniając powyższe oraz mając na uwadze, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. (Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r. I PKN 385/97 OSNP 1998/18/538) Sąd Rejonowy stwierdził, że wyżej opisane przyczyny i związane z nimi sytuacje stanowiły okoliczności uzasadniające utratę zaufania pracodawcy do powódki jako pracownika.

W ocenie Sądu Rejonowego, postępowanie strony pozwanej, która zdecydowała się na wręczenie powódce wypowiedzenia było prawidłowe, gdyż w tej konkretnej sprawie nie podporządkowanie się poleceniom przełożonej, lekceważący stosunek do przełożonego, konfliktowy charakter dezorganizujący pracę działu, poświęcanie dużej ilości czasu na czynności niezwiązane z zakresem obowiązków powodujące utratę zaufania oraz chęć stworzenia sprawnie działającego działu wystarczały, aby wypowiedzenie mogło zostać uznane za uzasadnione zwłaszcza w świetle orzeczenia Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2001r. I PKN 715/00, zgodnie z którym przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nadto w wyroku z 15 kwietnia 1999r. sygn. akt I PKN 14/99 Sąd Najwyższy stwierdził, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności, czy sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia z reguły wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło natomiast by powódka przekroczyła dozwolone granice krytyki pracodawcy. Zachowanie powódki wyrażające niezadowolenie z poleceń przełożonej, jej sposobu organizacji pracy jak to wyżej stwierdzono bywało aroganckie, ironiczne i lekceważące jednak w ocenie Sądu nie przekroczyło rażąco granic krytyki pracodawcy obejmującej prawo do wypowiadania własnych uwag i ocen na temat organizacji pracy, czy funkcjonowania pracodawcy np. w sprawie kolejności wykonywanych czynności, podziału zadań. Aby przekroczenie granic krytyki było uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia musi być rażące. Za takie zachowanie, Sąd Najwyższy uznał w szczególności - wyrażanie się przez pracownika w sposób wulgarny i agresywny w stosunku do przełożonych. Powyższe nie miało miejsca w rozpoznawanej sprawie.

Analizując okoliczności faktyczne Sąd Rejonowy w zachowaniu powódki nie dopatrywał się również naruszenia zasad współżycia społecznego, zwłaszcza że strona pozwana nie wskazała naruszenia konkretnie, których zasad powódka miała się dopuścić.

Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie dokonane powódce jest uzasadnione, a to z tego powodu, że jak przyjmuje się jednolicie w orzecznictwie wystarczy, że jeśli chociaż jedna z przyczyn wskazanych pracownikowi w wypowiedzeniu umowy jest rzeczywista, konkretna i uzasadniona, to wypowiedzenie może być uznane za zgodne z przepisami i uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, sygn. akt I PK 61/05 OSNP/17-18/2006/265).

Sąd pierwszej instancji wskazał, że wbrew temu co utrzymywała powódka postępowanie dowodowe w żadnym miejscu nie wskazywało, że pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z powodu stwierdzonej u niej choroby zawodowej.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy oddalił powództwo i obciążył ją kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

Apelację od wyroku wniosła powódka zarzucając Sądowi pierwszej instancji:

1 - naruszenie przepisów prawa materialnego;

- art. 30 § 4 kp w zw. z art. 45 § 1 kp - poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że brak szczegółowego wskazania przez pozwanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy z dnia 28.11.2018r. poza ogólnym stwierdzeniem w pkt. 7. oświadczenia jw. o utracie zaufania wobec pracownika, jakichkolwiek przyczyn uzasadniających wypowiedzenie – ustanowi dostatecznie skonkretyzowaną przyczynę wypowiedzenia. Przyczyny utraty (braku) zaufania muszą znaleźć się w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, aby spełnione zostało wymaganie zawarte w art. 30 § 4 k.p. (Postanowienie SN z 18.04.2018r. sygn. akt nPK 159/17),

- art. 45 § 1 kp poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, że doszło do uzasadnionego wypowiedzenia powódce umowy o pracę,

- art. 8 kp przez jego niezastosowanie i uznanie przez Sąd, że postępowanie pracodawcy jest zgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współzycia społecznego,

2 - naruszenie przepisów postępowania cywilnego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj.: art. 233 § 1 k. p.c.

- poprzez błędne dokonanie ustaleń faktycznych i oparcie rozstrzygnięcia na niepełnym materiale dowodowym na skutek przeprowadzenia przez Sąd I instancji postępowania dowodowego bez rozważenia wniosków dowodowych składanych przez powódkę w trakcie postępowania,

- poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie dowodu z zeznań powódki, z których jednoznacznie wynikało, iż przed wręczeniem jej wypowiedzenia nie przekroczyła granic krytyki pracodawcy, nie odmawiała wykonywania poleceń służbowych, nie odnosiła się lekceważąco i arogancko do przełożonej, nie dezorganizowała pracy działu, czego powodem w ocenie pozwanej miał być konfliktowy charakter powódki, umiejętnie pracowała w zespole, nie naruszyła zasad współzycia społecznego, nie poświęcała dużych ilości czasu pracy na czynności niezgodne z zakresem obowiązków i nie zagrażała interesom pozwanej nie tylko w w chęci stworzenia sprawnie działającego działu, nie posiadała wiedzy odnośnie utraty (braku) zaufania, a także nie posiadała informacji, iż pracodawca negatywnie oceniał jej dotychczasową pracę i postawę w całym okresie pracy u pozwanej od 1995r., a skutkiem tego jest błąd w ustaleniach faktycznych, co do faktu, iż wręczone powódce wypowiedzenie jest prawidłowe,

- poprzez niedostateczne rozważenie całokształtu okoliczności sprawy przy ocenie zasadności wręczonego powódce wypowiedzenia i dokonanie jego oceny z pominięciem dowodów z dokumentów powódki k. 144 -188 załączonych do pisma z 07.03.2019r. k. 125 - 142 i pominięcia faktu, iż to Sąd na rozprawie 18.02.2019r. zobowiązał powódkę do przedłożenia wszelkich dokumentów związanych z chorobą zawodową do pisma pozwanej z 22.01.2019r.- w odpowiedzi na pozew pod rygorem pominięcia spóźnionych twierdzeń i wniosków celem wykazania faktu, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy jest stwierdzona choroba zawodowa powódki i złożenia propozycji ugodowej, sugerując rozstrzygnięcie sprawy o prawdopodobnym wyniku zasądzenia odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, a skutkiem tego jest błąd w ustaleniach faktycznych, co do faktu, iż wręczone powódce wypowiedzenie jest prawidłowe, podczas gdy zwolnienie powódki nastąpiło w oparciu o inną przyczynę niewskazaną przez pozwaną, będącą wynikiem stwierdzenia choroby zawodowej w związku ze sposobem wykonywania pracy w narażeniu zawodowym u pozwanej od 1995r., karta oceny narażenia zawodowego z 30.11.2016r. k. 187-188, orzeczenie lekarskie nr (...) z 17.05.2017r. k. 144,

- poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie dowodu z dokumentów powódki i dowodu z zeznań powódki, z których jednoznacznie wynika fakt prawidłowego wykonania obowiązków służbowych oraz fakt, iż powódka w całym okresie pracy nigdy nie odmówiła wykonania polecenia służbowego swoim poprzednim przełożonym, nie dopuszczała się ich krytyki w całym procesie pracy, powódka była dobrym wykształconym pracownikiem, którą do pracy w dziale rozliczeń mediów przeniosła sama pozwana, powierzając jej z dniem 01.12.2011r. stanowisko pracy w nowo utworzonym dziale rozliczeń mediów, a także fakt, iż powódka w całym okresie pracy zawodowej nie opuszczała stanowiska pracy bez zgody bezpośredniego przełożonego - rejestr wyjść prywatnych k. 183 -186, nie krytykowała pozwanej, nie wyrażała dezaprobaty dla zmian organizacyjnych, nie zakłócała porządku w procesie pracy i nie dezorganizowała pracy działu i nie kwestionowała decyzji bezpośredniego przełożonego, co skutkowało błędem w ustaleniach faktycznych, co do faktu, iż wręczone powódce wypowiedzenie jest prawidłowe, gdyż w ocenie Sądu powódka nie podporządkowała się poleceniom przełożonej, miała lekceważący stosunek do przełożonego, konfliktowy charakter dezorganizujący pracę działu, poświęcała dużą ilość czasu na czynności niezwiązane z zakresem obowiązków powodujące utratę zaufania oraz chęć stworzenia sprawnie działającego działu, co pozostaje w oczywistej sprzeczności z dowodami z dokumentów powódki poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyna zwolnienia powódki jest prawdziwa, jasna i precyzyjna a także faktycznie istniejąca w chwili wręczenia powódce wypowiedzenia i uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy, wobec faktu, iż pozwana nie wykazała żadnego dowodu z dokumentu co do faktu, iż wręczone powódce wypowiedzenie jest prawidłowe,

- bowiem przy rozpoznawaniu niniejszej sprawy Sąd wziął pod uwagę przyczyny, których pozwany pracodawca nie wskazał we wręczonym powódce wypowiedzeniu, a podnosił je dopiero w trakcie postępowania sądowego, podczas gdy okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy, a podanie w piśmie pozwanej z 06.05.2019r. k. 214-215 zarzutu, „ iż powódka gromadziła poza miejscem pracy różnego rodzaju dokumenty ” , „ ... iż z tego też względu nawet jeśli Sąd uznałby, iż wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu umów o pracę to uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niecelowe. gdyż rozwiązanie musiałoby nastąpić obecnie z uwagi na niewątpliwe naruszenie obowiązków dotyczących ochrony danych osobowych, o którym to naruszeniu pracodawca powziął wiadomość dopiero w toku nin. postępowania”, podczas gdy obowiązkiem pozwanego było wskazanie powódce skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę znanej powódce z chwilą piana wypowiadającego umowę,

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie dowodu z zeznań powódki, dowodów z zeznań świadka J. M. (1) protokół z 18.09.2019r. k. 324 „w pracy codziennej nie zauważyłam nadmiernego gromadzenia dokumentów”, świadka M. W. protokół z 13.05.2019r., „ nie byłam świadkiem, żeby coś wyносиła „ co do faktu iż przed wręczeniem jej wypowiedzenia powódka nie wyносиła dokumentów z zakładu pozwanej oraz pominięcia faktu, że przyczyny wskazywane przez pozwaną w postaci gromadzenia poza miejscem pracy różnego rodzaju dokumentów, ich kserowania i wynoszenia poza zakład pracy pojawiły się dopiero w trakcie prowadzonego postępowania sądowego, czyli po wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę celem wykazania przez pozwaną faktu, że powódka dużo czasu poświęcała na czynności nie związane z pracą przy jednoczesnym pominięciu faktu przez Sąd, że powódka przedłożyła dowody z dokumentów umowa (...) k. 199-200, rozliczenie wody k. 201, rejestr wyjść prywatnych k. 182-186, pismo z 30.10.2018r. k. 204-205, wyjaśnienia do protokołu nr (...) k. 177-180, opinia prawna k. 181, wydruk k. 182, celem wykazania faktu i wykonując zobowiązanie Sądu z 18.02.2019r., iż prawidłowo rozliczyła koszty zużycia wody zgodnie z umową remontową, wykonywała polecenia służbowe, rozliczyła koszty zużycia wody zgodnie z obowiązującym Regulaminem u pozwanej posiłkując się opiniami prawnymi, a skutkiem tego jest błąd w ustaleniach faktycznych co do faktu, iż wręczone powódce wypowiedzenie jest prawidłowe, gdyż w ocenie Sądu powódka odmówiła podporządkowania się poleceniom pozwanej dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy,

- poprzez przypisanie wiarygodności dowodowi z zeznań świadków w odniesieniu do faktu, że powódka nie wykonywała obowiązków i poleceń służbowych w sytuacji, gdy przekazane przez nich informacje były sprzeczne z informacjami pochodzącymi od dowodu z zeznań świadka J. M. (1) protokół z 8.09.2019r. k. 325, od dowodu z zeznań powódki z 15.10.2020r. od dowodu z dokumentów powódki do pisma z 17.09.2019r. k. 250-259, przedłożonych celem wykazania faktu, iż powódka do dnia rozwiązania umowy o pracę prawidłowo wykonywała swoje obowiązki służbowe i nie odmawiała wykonywania poleceń służbowych, co skutkowało błędem w ustaleniach faktycznych, co do faktu, iż wręczone powódce wypowiedzenie jest prawidłowe,

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie dowodu z zeznań świadka J. M. (1), protokół z 18.09.2019r. k. 324, z którego jednoznacznie wynika fakt nieznamości specyfiki pracy działu rozliczeń mediów, nieznamości problemów przy rozliczaniu pomimo tego wyrażającej chęć zmiany pracy działu i ponadto wnioskującej do zarządu o zdyscyplinowanie powódki z powodu jej zachowań w pracy, lekceważącego stosunku do niej, bo tak jej się wydawało „tak mi się wydaje nieprawidłowego zachowania w dziale, do pracy zespołu” w odniesieniu do faktu, że w zachowaniu powódki nie można było dopatrzeć się naganności zachowań w sytuacji, gdy przekazane przez nią informacje były sprzeczne z informacjami pochodzącymi od dowodu z zeznań świadka M. W. protokół z 13.05.2019r., z których jednoznacznie wynika „Byłam świadkiem niektórych zachowań co do pracowników.; co do pani kierownik, które świadczyły o kompetencji powódki”, od dowodu z zeznań K. B. protokół z dnia 13.05.2019r. „Nigdy nie spotkałem się z krytykowaniem przełożonych przez powódkę”, od dowodu z zeznań powódki, od dowodu z dokumentów powódki celem wykazania faktu, iż powódka wykonywała swoje obowiązki zawodowe a swoją postawą nie dezorganizowała pracy, co skutkowało błędem w ustaleniach, co do faktu, iż wręczone powódce wypowiedzenie jest prawidłowe, gdyż w ocenie Sądu zachowania powódki dezorganizowały pracę działu,

3 – naruszenie art. 328 kpc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i zaniechania opisanie w uzasadnieniu wyroku dowodu z zeznań powódki i pozwanego w osobie prezesa zarządu K. S.,

4 – naruszenie art. 227 kpc polegający na odmowie przeprowadzenia przez Sąd dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie oceniając, iż nie mają one takiego charakteru. Taki stan miał miejsce w rozpoznawanej sprawie.

W oparciu o powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości, co do pkt. 1 i 2 poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanej kwoty 14.180,77 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od daty złożenia pisma tj. 21.10.2020r. do dnia zapłaty lub o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, co do pkt. 1 i 2 i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji i zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przypisanych.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, dzielając w całości stanowisko Sądu pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził właściwe 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.

Sąd Odwoławczy stwierdza, że Sąd I instancji nie dopuścił się uchybień procesowych, które skutkowałyby wzruszeniem zaskarżonego wyroku.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do zarzutu naruszenia

normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów, będąca jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego, odnosi się zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 kpc wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami 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. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

W tym miejscu podkreślić należy, że w procesie cywilnym strony mają obowiązek twierdzenia i dowodzenia tych wszystkich okoliczności (faktów), z których wywodzą skutki prawne – art. 6 kc. Reguły rozkładu ciężaru dowodu, stosowane przez sąd w fazie wyrokowania, mają zasadnicze znaczenie dla dokonania prawidłowej oceny wykonania przez każdą ze stron obowiązku dowodzenia w zakresie przesłanek uzasadniających roszczenie lub zwalniających stronę pozwaną od konieczności jego spełnienia. W rozpoznawanej sprawie, na pozwanej spoczywał ciężar dowodowy wykazania prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Pozwana na tę okoliczność zaoferowała szereg dowodów, głównie w postaci zeznań świadków, którzy potwierdzili większość stawianych powódce zarzutów, w tym lekceważący i arogancki stosunek do przełożonej, nie informowanie – wbrew poleceniom przełożonej – o przyczynach opuszczania pokoju pracy, częste prowadzenie rozmów telefonicznych poza stanowiskiem pracy, konfliktowy charakter dezorganizujący pracę działu. Powódka natomiast – poza dowodem z własnych zeznań - nie przedstawiła żadnych dowodów, które by skutecznie podważyły wiarygodność zeznań słuchanych osób. Nie powołała żadnego świadka, który by zaprzeczył tym zeznaniom i potwierdził treść jej zeznań w zakresie własnej oceny swojego zachowania. Jeśli chodzi o zarzut pominięcia treści zeznań powódki to wskazać należy, że zgodnie z art. 299 kpc „jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron.” Dowód ten ma charakter subsydiarny, co wiąże się z faktem, że strona, której bezpośrednio dotyczy wynik postępowania, jest zainteresowana w przedstawieniu korzystnej dla siebie wersji zdarzeń. Z tych przyczyn dowód z przesłuchania stron należy oceniać ostrożnie w kontekście całości zgromadzonego materiału i okoliczności sprawy. Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy nie pominął treści zeznań powódki, lecz dokonał ich oceny w świetle pozostałych dowodów, czemu dał wyraz w pisemnym uzasadnieniu wyroku.

Wbrew zarzutom apelującej, Sąd Rejonowy przeprowadził dowód z dokumentacji związanej ze stwierdzoną u niej chorobą zawodową, jednakże sama okoliczność istnienia tej choroby nie oznacza, że pozwana z tej przyczyny zwolniła powódkę z pracy. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, powódka tej okoliczności nie wykazała. Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że w tym zakresie na powódce spoczywał ciężar dowodowy.

Nieprawdziwy jest zarzut apelującej, że Sąd Rejonowy wziął pod uwagę przyczyny nie wskazane przez pozwaną we wręczonym wypowiedzeniu umowy o pracę a dotyczące gromadzenia przez nią dokumentów służbowych poza miejscem pracy. Analiza akt sprawy wskazuje, że taka okoliczność miała miejsce jednakże jak wynika z pisemnego uzasadnienia wyroku, Sąd Rejonowy nie dokonywał w tym zakresie żadnych ustaleń faktycznych, nie prowadził w tym kierunku postępowania dowodowego i nie brał pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Podobnie jeśli chodzi o argumentację powódki dotyczącą jej kompetencji zawodowych, Sąd Rejonowy kwestii tej nie

oceniał. Pozwana w wypowiedzeniu nie kwestionowała umiejętności merytorycznych powódki jako pracownika, lecz - najogólniej to określając - sposób wykonywania obowiązków służbowych i zachowanie w miejscu pracy. Stąd też zarzuty powódki w tym zakresie nie mają wpływu na ocenę skarżonego wyroku.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia przepisu art. 328 kpc, który obecnie brzmi „§ 1. Pisemne uzasadnienie wyroku sporządza się na wniosek strony o doręczenie wyroku z uzasadnieniem zgłoszony w terminie tygodnia od dnia ogłoszenia wyroku.

§ 2 W przypadkach gdy wyrok doręcza się z urzędu, termin, o którym mowa w § 1, liczy się od dnia doręczenia wyroku.

§ 3. We wniosku należy wskazać, czy pisemne uzasadnienie ma dotyczyć całości wyroku czy jego części, w szczególności poszczególnych objętych nim rozstrzygnięć.

§ 4. Sąd odrzuca wniosek niedopuszczalny, spóźniony, nieopłacony lub dotknięty brakami, których nie usunięto mimo wezwania.”

Ponieważ powódka powołując się na ten przepis zarzuciła wadliwość w uzasadnieniu wyroku przyjęć należy, że chodziło jej o art. 327¹ kpc, który aktualnie reguluje kwestię treści uzasadnienia wyroku (wcześniej czynił to art. 328§ 2 kpc):

§ 1. 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.

§ 2. Uzasadnienie wyroku sporządza się w sposób zwięzły.

Utrwalonym w orzecznictwie jest, że zarzut naruszenia przepisu art. 328 § 2 kpc – obecnie art. 327¹ kpc - może znaleźć zastosowanie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia kontrolowanego orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do jego wydania lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, a także, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2001r., II UKN 446/00, OSNAPiUS 2003/7/182; I UK 21/09, LEX nr 515699 oraz z dnia 4 marca 2009r., II PK 210/08, LEX nr 523527 i orzeczenia tam powołane). Taka sytuacja nie występuje w rozpoznawanej sprawie, bowiem uzasadnienie skarżonego wyroku zostało sporządzone prawidłowo, zgodnie z treścią przytoczonego art. 327¹ kpc. Wskazać należy, że sąd w toku postępowania przeprowadza postępowanie dowodowe, dokonuje oceny dowodów i na tej podstawie rekonstruuje stan faktyczny sprawy w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia, czemu daje wyraz w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia. Poczynione ustalenia faktycznie nie wymagają opisywania treści zeznań poszczególnych osób, lecz są efektem całościowej oceny dowodów istotnych w sprawie.

Zgodnie z art. 227 kpc Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Co do zasady, przepis ten nie może być przedmiotem naruszenia przez sąd, ponieważ nie jest on źródłem obowiązków, ani uprawnień jurysdykcyjnych, lecz określa jedynie wolę ustawodawcy ograniczenia faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym. Może być podstawą sformułowania zarzutu tylko wtedy, gdy zostanie wykazane, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, a także gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie oceniając, iż nie mają one takiego charakteru (zob. wyrok SN z 4.11.2008 r., II PK 47/08, LEX nr 500202). Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy nie podziela zarzutu apelującej, że Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia tego przepisu poprzez prowadzenie postępowania dowodowego na okoliczność zdarzeń z 2017r. i relacji powódki z ówczesnym przełożonym

S. S., czyli kwestii nie wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku w żadnym momencie nie odnosi się do tych zdarzeń, wobec czego zarzut apelującej jest bezpodstawny. W ocenie Sądu Okręgowego, nie dopuszczenie dowodu z notatek prezesa obejmujących rozmowy z pracownikami, które to poprzedziły decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowi naruszenia art. 227 kpc, bowiem nie mają one w sprawie istotnego znaczenia. Przedmiotem postępowania w sprawie była ocena czy przyczyny wskazane przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę są prawdziwe i uzasadniają zwolnienie powódki, a zatem bez znaczenia dla celu tego postępowania jest treść prywatnych notatek prezesa pozwanej.

Wniosek o dopuszczenie dowodu z akt sprawy IV P 628/18 oraz akt osobowych jest bezzasadny, bowiem dowody z tych akt zostały przeprowadzone przez Sąd Rejonowy. Bezprzedmiotowy jest wniosek o dopuszczenie dowodu z postanowienia o uchyleniu grzywny nałożonej na powódkę (sygn.akt VIII Pz 55/19), bowiem orzeczenie to jest częścią akt niniejszej sprawy, a nadto jego treść nie ma wpływu na ocenę skarżonego wyroku .

Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia prawa materialnego i prawidłowo uznał, że w okolicznościach sprawy, wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest zgodne z przepisami prawa – art. 30 § 4 kp i art. 45 kp. Pozwana udowodniła kilka z podanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę; nie podporządkowywanie się poleceniom przełożonej, lekceważący i arogancki stosunek do przełożonej, konfliktowy charakter powódki dezorganizujący pracę działu, nieumiejętność pracy w zespole, poświęcanie dużej ilości czasu pracy na czynności nie związane z zakresem obowiązków oraz związaną z tym utratę zaufania do powódki. Wbrew twierdzeniom powódki, zarzuty te nie były ogólne bowiem pozwana opisała je w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy w rozważaniach prawnych szczegółowo i obszernie umotywował swoje stanowisko i Sąd Okręgowy w całości je podzielił, w tym ocenę prawną i powołane orzecznictwo. Zbędnym jest zatem powtarzanie argumentacji Sądu pierwszej instancji. Udowodnione przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia są w ocenie Sądu Okręgowego prawdziwe, konkretne i uzasadniają zwolnienie powódki z pracy. Utrwalonym jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi czy doniosłości. W wyroku z 25.01.2005 r., II PK 171/04, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę może wynikać „z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę”. W przypadku wskazania kilku przyczyn wypowiedzenia o ich zasadności decyduje czynnik jakościowy, który obliguje do oceny, czy wszystkie łącznie wskazane podstawy uzasadniają wypowiedzenie umowy, chociażby każda ze wskazanych przyczyn oddzielnie nie stanowiła dostatecznej przesłanki rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok z 14.04.2015 r., II PK 140/14, LEX nr 1811802)

Zarzut naruszenia art. 8 kp nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem powódka nie sprecyzowała na czym miałyby polegać naganne zachowanie pozwanej. Zgodnie z tym przepisem: „Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.” Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, przewidzianym przepisami prawa, a zatem skorzystanie z tego uprawnienia nie stanowi naruszenia art. 8 kp. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest karą (sankcją), lecz zwykłym sposobem rozwiązania stosunku prawnego, gdyż pracodawca dysponuje prawem doboru pracowników realizujących jego wizję prowadzonej działalności gospodarczej. Ma to istotne znaczenie, ten podmiot bowiem ponosi ryzyko ekonomiczne i gospodarcze prowadzonego przedsięwzięcia. (por. wyroki SN z: 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS Nr 20/1998/ 598; z 8. 03.1998 r., I PKN 555/97, OSNAPiUS Nr 4/1999/125).

Reasumując w ocenie Sądu II instancji, wszystkie zarzuty apelacji okazały się nietrafne. Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Sąd Okręgowy uwzględniając charakter sprawy i sytuację majątkową powódki, która aktualnie utrzymuje się z zasiłku dla bezrobotnych, na zasadzie art. 102 kpc odstąpił od obciążania jej kosztami postępowania apelacyjnego.

(-) sędzia Grażyna Łazowska