

**sygn. akt VII Pa 171/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2017 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Anna Kozłowska-Czabańska

SO Włodzimierz Czechowicz

Protokolant: Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 lutego 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko (...) s.j. P. M.K. P. (1) w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 października 2016 r., sygn. VI P 72/16

1. oddala apelację,

2. zasądza od (...) s.j. P. M. K. P. (1) w W. na rzecz M. J. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Anna Kozłowska-Czabańska

**Sygn. akt VII Pa 171/16**

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 4 października 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi- Północ w W. zasądził od strony pozwanej (...) Spółki jawnej P. M., K. P. (1) w W. na rzecz powódki M. J. kwotę 3.939 (trzy tysiące dziewięćset trzydzieści dziewięć) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem kosztów procesu, a także na rzecz Skarbu Państwa kwotę 197 (sto dziewięćdziesiąt siedem) złotych tytułem opłaty od pozwu od której powódka była zwolniona.

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:**

Powódka M. J. była zatrudniona w (...) Sp. J. P. M., K. P. (1) z siedzibą w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 31 października 2011 roku do 31 października 2013 roku w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 22 października 2013 roku do dnia 31 października 2015 roku w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu, a ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 października 2015

roku w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu na stanowisku recepcjonistki. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1363 zł brutto miesięcznie

W salonie oprócz powódki była zatrudniona jeszcze jedna recepcjonistka – K. P. (2). Recepcjonistki pracowały na dwie zmiany: pierwsza zmiana od godz. 10:00 do 15:30, a druga od godz. 15:30 do 21:00. Do zakresu powódki zatrudnionej na stanowisku recepcjonistki należało m.in. obsługa klientów, odbieranie telefonów, umawianie klientów, dbanie o dostępność sprzętu na konkretne zabiegi kosmetyczne, wydawanie produktów kosmetyczkom, dbanie o stan magazynowy, sprzątanie, robienie prania.

W dniu 19 lutego 2016 roku (piątek) powódka otrzymała wezwanie z (...) Oddziału Żandarmerii Wojskowej w W. do osobistego stawiennictwa w dniu 23 lutego 2016 roku o godz. 10:30 celem przeprowadzenia konfrontacji świadków. Wezwanie było datowane na dzień 18 lutego 2016 roku, powódka otrzymała je do rąk własnych od starszego chorążego M. O.. Już wcześniej powódka była wzywana na przesłuchanie w charakterze świadka i była informowana, iż przesłuchanie odbędzie się jeszcze raz. Dlatego rozmawiała ze współpracownicą – K. P. (2), że będzie potrzebowała zastępstwa tylko na razie nie wie kiedy przesłuchanie będzie miało miejsce. Druga z recepcjonistek wyraziła zgodę na zastępstwo powódki. Zgodnie z przyjętą w zakładzie pracy praktyką, pracodawca nie miał zastrzeżeń do wprowadzania zmian w przyjętym grafiku, jednak oczekiwał wcześniejszej informacji w tym zakresie.

W dniu 22 lutego 2016 roku (poniedziałek) powódka stawiała się do pracy na drugą zmianę. K. P. (2) oznajmiła powódce, że źle się czuje, idzie do lekarza i będzie prosiła o zwolnienie lekarskie, bowiem nie czuje się na siłach przyjść nazajutrz do pracy. Na godz. 16:00 K. P. (2) miała umówioną wizytę lekarską, natomiast ok. godz. 16:30 zadzwoniła do powódki i powiedziała, że otrzymała zwolnienie lekarskie i nie będzie mogła zastąpić powódki w czasie jej przesłuchania w (...) w W.. Po godz. 17:00 powódka zadzwoniła do B. M. – żony P. M., która formalnie nie była współnikiem firmy, ale w porozumieniu z P. M. oraz K. P. (3) decydowała o sprawach w spółce. B. M. oznajmiła powódce, że ma zorganizować zastępstwo lub znaleźć takie wyjście, aby któraś z recepcjonistek stawiała się do pracy w salonie. Powódka ponownie skontaktowała się z K. P. (2) i zapytała czy jednak może stawić się w pracy, lecz otrzymała odpowiedź odmowną. Następnie kilkakrotnie dzwoniła do B. M., bezskutecznie - współpracownica nie odbierała telefonu. Powódka postanowiła więc zadzwonić do K. P. (1) i poinformować ją o zaistniałej sytuacji. K. P. (1) wiedziała już, że jest problem z zastępstwem i podobnie jak B. M., podtrzymywała, że powódka ma jakoś rozwiązać tę sytuację. Na to powódka odparła, że jej obowiązkiem jako pracodawcy jest zapewnienie powódce dnia wolnego w celu stawiennictwa na wezwanie (...) w W.. Wówczas K. P. (1) zakończyła rozmowę telefoniczną oznajmiając, że powódka może wydawać rozkazy swoim dzieciom, a nie pracodawcy. Powódka była roztrzęsiona i zdenerwowana. W takiej sytuacji jedna z kosmetyczek – M. Ł. zaproponowała powódce, że ją zastąpi. Z tą informacją powódka zadzwoniła do K. P. (1), która zapytała powódkę czy ta otworzy salon. Powódka odparła, że nie może, bowiem będzie już w drodze do (...) w W.. K. P. (1) powiedziała, że jeszcze oddzwoni do powódki. Około godz. 21:00 K. P. (1) oddzwoniła do powódki i powiedziała, że następnego dnia powódka ma przyjść do pracy na godz. 15:00.

W dniu 23 lutego 2016 roku powódka po przesłuchaniu w (...) Oddziale Żandarmerii Wojskowej w W. stawiała się w pracy na umówioną godzinę. W recepcji przebywała B. M. i powiedziała, żeby powódka poczekała na K. P. (1). Po przyjeździe K. P. (1) została przeprowadzona rozmowa z powódką na temat jej pracy, stosunku do przełożonych i sytuacji związanej z zastępstwem w związku z obowiązkiem stawiennictwa w (...) Oddziale Żandarmerii Wojskowej w W.. Rozmowa trwała ok. godziny i w jej trakcie K. P. (1) wręczyła powódce rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał brak prawidłowych relacji służbowych oraz brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Powódka nie świadczyła pracy w okresie wypowiedzenia, została zwolniona z tego obowiązku i otrzymała wynagrodzenie.

W uzasadnieniu orzeczenia Sąd I instancji ustalił, że rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ocenił jako potwierdzający w zasadniczej części żądania powódki. Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków na okoliczności podnoszonych przez powódkę, Sąd I instancji ocenił jako wiarygodne, dając im wiarę, ponieważ były logiczne i spójne, a przede wszystkim korespondowały ze sobą, a ich wiarygodność w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego nie budziła wątpliwości. Sąd nie dał wiary zeznaniom przesłuchiwanej w charakterze strony pracodawcy powódki – K. P. (1), gdyż nie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Niniejsze zeznania były sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków przesłuchiowanych w sprawie, a co najmniej nie znajdowały w nich potwierdzenia, dlatego Sąd nie znalazł podstaw do uznania ich wiarygodności.

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie należało ocenić czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a także ocenić czy wskazana przyczyna w wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa, rzeczywista i konkretna.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy zaznaczył, że strona powodowa wywodziła swoje żądanie z art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym 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.

Mając na względzie treść cytowanych przepisów Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało dokonane w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy. W ocenie Sądu dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Ponadto, wskazane zostało orzecznictwo Sąd Najwyższego wskazujące na rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością – art. 45 § 1 (wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, LEX nr 55703). Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę.

Sąd podkreślił, że spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku, I PK 140/14, LEX nr 1653739).

W świetle przedstawionych dowodów i przeprowadzonego postępowania, Sąd I instancji uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce była nieuzasadniona. Przywołane orzecznictwo Sądu Najwyższego potwierdza, iż pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne nie dotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby

jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, LEX nr 196489). Sąd nie znalazł podstaw do uznania, iż którakolwiek ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn była prawdziwa, konkretna i zgodna ze stanem rzeczywistym. W ocenie Sądu, nie można uznać, iż zachowanie powódki i różne nieprawidłowości czy nieporozumienia związane z wykonywaniem przez powódkę obowiązków służbowych stanowiło uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę. Zdaniem Sądu negatywna ocena pracy powódki dokonana przez pozwaną nie znajdowała odzwierciedlenia w działaniu pracodawcy. Biorąc pod uwagę logikę i doświadczenie życiowe, Sąd stwierdził, że pracodawca nie kontynuowałby współpracy z pracownikiem na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, do którego miałyby ciągle zastrzeżenia i uwagi. Należy podkreślić, że powódka nie otrzymała kar porządkowych ani innych formalnych zastrzeżeń. W ocenie Sądu powódka dołożyła wszelkich starań, aby znaleźć zastępstwo na czas swojej nieobecności z uwagi na wezwanie do (...) Oddziału Żandarmerii Wojskowej. Powódka nie miała dużo czasu, aby powiadomić pracodawcę, bowiem wezwanie odebrała w piątek 19 lutego 2016 roku, a przesłuchanie zostało wyznaczone na dzień 23 lutego 2016 roku. Już wcześniej powódka informowała swoją zmienniczkę – K. P. (2), iż zaistnieje potrzeba zamiany godzin pracy, jednak nie wiedziała kiedy dokładnie to nastąpi. Dopiero w dniu 22 lutego 2016 roku powódka dowiedziała się o tym, że K. P. (2) jest chora i nie zdoła jej zastąpić. Sąd Rejonowy wskazał, że to na pracodawcy spoczywa tzw. ryzyko socjalne, które ponosi pracodawca w związku z usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy. Zatrudniający jest zobowiązany zwolnić pracownika od wykonywania zadań służbowych na czas, gdy musi on stawić się na wezwanie organów administracji państwowej, policji czy sądu.

Ryzyko socjalne spoczywa na pracodawcy w momencie ponoszenia kosztów z tytułu określonych świadczeń, związanych z sytuacją życiową pracowników. Zdaniem Sądu w tej sytuacji losowej, w której znalazła się powódka, to na pracodawcy ciążył obowiązek takiej organizacji pracy, która nie zakłócałaby funkcjonowania zakładu. Pracodawca obciążył powódkę odpowiedzialnością za zorganizowanie zastępstwa, powódka nawet zwracała się do koleżanki, która przebywała na zwolnieniu lekarskim, czy może jednak zdoła przyjść do pracy.

Sąd Rejonowy nadto zauważył, że zachowania powódki, nie można zakwalifikować jako brak prawidłowych relacji służbowych oraz brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Przy tym pewne zdenerwowanie powódki, roztrzęsienie zaistniałą sytuacją, co mogło niewątpliwie rzutować na przebieg rozmowy z pracodawcą, jest zrozumiałe. Pracownik znalazł się w sytuacji niejako bez wyjścia i nie czuł tu wsparcia pracodawcy.

#### ***Apelację od niniejszego wyroku złożyła strona Pozwana, zaskarżając go w całości, zarzucając mu:***

- niewłaściwą ocenę stanu faktycznego i prawnego, w kontekście zebranego materiału dowodowego, nakazującą stwierdzenie, iż nastąpiło przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów dokonanej przez sąd, a tym samym naruszenie przepisów prawa materialnego tj. przepisu art. 30 § 4 k.p. - poprzez niewłaściwą jego interpretację w kontekście rzeczywistego stanu rzeczy.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia, uwzględniając apelację i oddalenie powództwa w całości, jako oczywiście bezzasadnego oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swe stanowisko pełnomocnik pozwanej wskazał, że to nie pracownik decyduje o sposobie świadczenia pracy- to pracodawca winien zapoznać się wcześniej z organizacją funkcjonującej jednostki w razie niemożności świadczenia pracy przez pracownika pozostającego w ramach stosunku pracy. Nie do przyjęcia jest w tym zakresie uzasadnienie sądu- iż to pracownik podjął działania w kierunku zastępstwa w dniu nieobecności i swoją postawą chciał zniwelować skutki swojej nieobecności w pracy. Sąd nie zwrócił uwagi na czasokres powiadomienia pracodawcy o fakcie niemożności świadczenia pracy przez pracownika - od momentu powzięcia informacji o niemożności świadczenia pracy do czasu kiedy nastąpiło powiadomienie pracodawcy, będącym tym w rozumieniu stroną zawartej umowy, jak sąd wskazał w uzasadnieniu orzeczenia - istotnym jest kontakt pracownika z pracodawcą a nie "koleżankami z pracy" - nie te decydują o schemacie funkcjonowania jednostki pracy. Wszystkie zaś fakty zdają się przeczyć temu, iż powódka postąpiła zgodnie z jej obowiązkami. Sąd rozpatrzył fakty te tylko na podstawie

doświadczenia życiowego, bez uwzględnienia faktów merytorycznych. Dlatego niedopuszczalnym jest nie danie wiarygodności zeznaniom strony pozwanej, gdyż jak wskazuje sąd w uzasadnieniu orzeczenia - to pracodawca ocenia pracownika.

Pozwany w apelacji podkreślił, że w uzasadnieniu orzeczenia sąd wskazał, na jakie okoliczności należy w postępowaniu zwrócić uwagę. Zaprzeczeniem jest tego nieuwzględnienie zeznań pozwanej jak i pani B. M. i powoływanie się przez sąd, iż nie dał wiary zeznaniom tej ostatniej, bo była to żona współnika i współpracownicy kontaktowali się z nią w celu ustalania godzin pracy. Brak jest potwierdzenia poza gołosłownymi twierdzeniami pracownic, iż to ta świadek miała możliwości decydowania o funkcjonowaniu jednostki. Świadek M. potwierdziła swoją rolę, jaką pełniła w ramach kontaktów z powódką i nigdy nie określiła się jakoby miała umocowania, aby decydować o pracy zakładu pracy w imieniu współników. Stąd też powołanie zeznań strony pozwanej jako niewiarygodnych, nie powinno zasługiwać na uwzględnienie. W ocenie pełnomocnika, zeznania tego świadka jak i zeznań koleżanek powódki mają co najmniej znaczenie równorzędne - a w takim przypadku art. 6 k.c. zasługuje na rozważenie przy orzekaniu. W tym momencie ocena dowodów przekroczyła granice swobodnej oceny. W apelacji podkreślono, iż to pracodawca decyduje o ocenie świadczenia pracy przez pracownika. Ponadto wskazano, że niezależnie od incydentalnego zdarzenia w sprawie stanowiącego podstawę do rozwiązania stosunku pracy, o które toczy się proces, pracodawca wziął pod uwagę także i inne aspekty - zmierzające do oceny pracy powódki w pozwanej spółce. Praca świadczona wykonywana przez powódkę była wykonywana w sposób niezadowolający pracodawcę.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdza, że została przeprowadzona rozmowa, podczas której pozwany szczegółowo omówił przyczyny tego wypowiedzenia, a także przywołał sytuacje, które bardzo źle wpływały na funkcjonowanie firmy na przestrzeni kilku lat współpracy. Należy również nadmienić, iż powódka podczas wręczenia wypowiedzenia nie wносиła żadnych zastrzeżeń ani uwag dotyczących jego przyczyny. Co więcej powódka w trakcie składania zeznań opisała swoje zachowanie w trakcie wręczenia jej pisma wypowiedzającego umowę o pracę - potwierdzające tylko to o czym zeznała - w jaki sposób pracodawca określił jej stosunek do pracy i na jakie fakty zwrócił uwagę. Powódka w trakcie ostatniej rozprawy fakty te potwierdziła, a jej zeznania znajdują się w materiale dowodowym. Zdaniem pozwanej nie sposób jest ich nie uwzględnić i nie ocenić, co zostało pominięte przez sąd rozpatrujący sprawę.

Zdaniem pozwanego, nie można zgodzić się z ustaleniami Sądu I instancji odnoszącymi się do analizy materiału dowodowego w postaci billingów rozmów telefonicznych na okoliczność kontaktów powódki z pracodawcą. Dowód nie potwierdza zeznań powódki w zakresie czasokresu kontaktowania się z pracodawcą co do okoliczności zeznanych. Ponadto, pomimo zobowiązania przez stronę pozwaną, co do złożenia wydruków z tych rozmów, świadczących w jej mniemaniu, o aktywnej postawie powódki w kontaktach z pracodawcą i z jednym ze współników pozwanej spółki, co do zdarzenia określonego min. jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę, został on potraktowany wybiórczo w uzasadnieniu orzeczenia - a miał istotne znaczenie w sprawie, chociażby pod kątem oświadczenia powódki o składaniu zeznań pod kątem odpowiedzialności karnej.

Uzasadniając swe stanowisko, pozwany wskazał, że jako pracodawca w sposób jasny i uzasadniony podał przyczynę rozwiązania umowy o pracę, którą był brak prawidłowych relacji służbowych oraz brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, zgodnie z art. 45 §1 Kodeksu pracy.

W apelacji podkreślono, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa - dla zasadności wypowiedzenia nie jest konieczne stwierdzenie zawinionych działań pracownika (orz. SN z dnia 30 stycznia 1976 r., IPRN 52/75). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. Powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy przypadku niniejszej sprawy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest jak najbardziej uzasadniona. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości w wykonywaniu przez pracownika obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. W tej kwestii, traktowanej zresztą w doktrynie i orzecznictwie, jako rodzaj nonszalancji pracowniczej, także zostało utrwalone orzecznictwo sadowe. Wystarczy powołać tu chociażby wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I

PKN 419/97. W orzeczeniu tym skład orzekający sądu wyraził pogląd jak wyżej. Dodatkowo wskazał, iż tego rodzaju przyczyna wypowiedzenia może być oparta zarówno na jednym jak i kilku zdarzeniach składających się na ocenę pracy pracownika przez pracodawcę. Istotnym jest obiektywna ocena tychże zdarzeń. Taka ocena została właśnie przez pozwanych dokonana i zaskutkowała zastosowanym trybem rozwiązania stosunku pracy.

**W odpowiedzi na apelację**, powódka wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. W treści odpowiedzi na apelację, pełnomocnik powódki w sposób szczegółowy ustosunkował się do twierdzeń pełnomocnika pozwanej, zaprezentowanych w apelacji, podnosząc, iż ograniczają się wyłącznie do polemiki z ustaleniami Sądu Rejonowego, która przybrała postać przedstawienia jedynie odmiennej oceny tych samych dowodów.

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

Apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., I PKN 339/98).

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. 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. Naruszenie tego przepisu może polegać na nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

Z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Obowiązek pracodawcy względem pracownika wynikający z art. 30 § 4 k.p. ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Podanie pracownikowi przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, pozwala na dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści. Powyższe rozważania mają dla sprawy oraz jej rozstrzygnięcia istotne znaczenie, albowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p. W przypadku, gdy 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, jak w niniejszej sprawie – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, który wskazał, że formalne przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę zostały spełnione. Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadza się wyłącznie do oceny, czy przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę, była przyczyną konkretną, rzeczywistą i zasadną.

W toku postępowania wykazano, iż przyczyna rozwiązania umowy jest zbyt ogólna. Określenia: „brak prawidłowych relacji służbowych” oraz „brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych” nie wskazują na wystąpienie konkretnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a także nie znajdują odzwierciedlenia w zebranych materiale dowodowym. Jako impuls do podjęcia takiego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę należy wskazać wydarzenie z dni 22-23 lutego 2016 roku.

Sąd Okręgowy aprobuje stanowisko Sądu Rejonowego, w którym zostało wskazane, że powódka dołożyła wszelkich starań, aby znaleźć zastępstwo na czas swojej nieobecności z uwagi na wezwanie do (...) Oddziału Żandarmerii Wojskowej. Pracodawca obowiązany był zwolnić pracownika od wykonywania zadań służbowych na czas, gdy musi on stawić się na wezwanie organów administracji państwowej, policji czy sądu. Ponadto, na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia organizacji pracy, nie może go przerzucać na swoich pracowników. W związku z tym, niezasadne jest upatrywanie w jednym incydencie, przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - w szczególności, że pracodawca wcześniej nie wykazywał, że jest niezadowolony z pracy powódki.

Sąd Rejonowy zbadał i ocenił materiał dowodowy w postaci billingów, który potwierdza, iż strona powodowa kontaktowała się telefonicznie 22 lutego 2016 r. oraz 23 lutego 2016 r. ze stroną pozwaną. Nie można się zgodzić ze stwierdzeniem, iż powódka uzgadniając zastępstwo w pracy w czasie swojej uzasadnionej nieobecności pominęła pracodawcę. Strona pozwana została poinformowana o zaistniałej sytuacji losowej. Twierdzenia strony pozwanej, że praca świadczona przez powódkę była wykonywana w sposób niezadowolający, nie znajduje potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym.

Ponadto, strona apelująca nie wykazała błędu w ustaleniach faktycznych, a jedynie przedstawiła własne stanowisko sprowadzające się do powtórzenia argumentacji prezentowanej w toku sprawy, co stanowi wyłącznie polemikę z trafnym rozstrzygnięciem Sądu I instancji.

Dodatkowo wskazać należy, że Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W orzecznictwie, jak również w doktrynie prawa, wielokrotnie podkreślano, iż swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (vide: np. wyroki Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99 - OSNAPiUS z 2000 r., z. 19, poz. 732; 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 361/99 - OSNAPiUS z 2001 r., z. 7, poz. 216 czy 19 czerwca 2001 r., sygn. akt II UKN 423/00 - OSNP z 2003 r., z. 5, poz. 137).

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, dokonał wyczerpujących ustaleń faktycznych, które w konsekwencji skutkowały wyprowadzeniem logicznie prawidłowych, a przy tym trafnych i niesprzecznych wniosków. Ponadto dokładnie i wnikliwie przeanalizował zeznania stron, a w pisemnym uzasadnieniu wyroku przytoczył argumenty uzasadniające dokonaną przez siebie ocenę.

Sąd II instancji jest zdania, iż naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna z wskazaniami doświadczenia życiowego oraz dokonana w sposób wszechstronny, ale niezgodnie z wolą pozwanego. W związku z tym należy uznać, że zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 30§ 4 k.p., a także zarzut niewłaściwej oceny stanu faktycznego i prawnego, w kontekście zebranego materiału dowodowego, nakazującą stwierdzenie, iż nastąpiło przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów dokonanej przez sąd- jest niezasadny.

Reasumując, wobec braku uzasadnionych zarzutów apelacyjnych i wobec braku wystąpienia podstaw, które powinny zostać wzięte pod uwagę z urzędu, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwaną, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty zasądzone od pozwanej na rzecz powódki złożyło się wynagrodzenie

pełnomocnika pozwanego w kwocie 120,00 zł określone w § 9 ust. 1 pkt.1 w związku z § 10 ust. 1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Anna Kozłowska-Czabańska