

sygn. akt VII Pa 92/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2018 r.

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

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Dorota Michalska

SO Zbigniew Szczuka (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 października 2018 r. w Warszawie sprawy
z powództwa M. P.

przeciwko K. Z. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) 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 14 marca 2018 r., sygn. VI P 166/17

1. oddała apelację,
2. zasądza od K. Z. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. na rzecz M. P. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

UZASADNIENIE

W dniu 14 marca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał wyrok w sprawie o sygn. akt VI P 166/17 z powództwa M. P. przeciwko K. Z. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy na podstawie którego:

1. zasądził od K. Z. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. na rzecz powódki M. P. kwotę 2 775,00 zł (dwa tysiące siedemset siedemdziesiąt pięć złotych i 00/100) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę;
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądził od pozwanego K. Z. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. na rzecz powódki M. P. kwotę 360,00 złotych (trzysta sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. zasądził od pozwanego K. Z. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ kwotę 139 zł (sto trzydzieści dziewięć złotych i 00/100) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona;

5. wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. P. była zatrudniona u pozwanego K. Z. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. Z. w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 15 lipca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.774,96 zł brutto miesięcznie. Następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2017 r. na stanowisku Dyrektora ds. Personalnych z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.841,18 zł brutto. Rozpoczęcie pracy nastąpiło w dniu 2 stycznia 2017 r.

Pozwany prowadził działalność gospodarczą polegającą między innymi na świadczeniu usług z zakresu rachunkowości i księgowości oraz doradztwa podatkowego.

Powódka została zatrudniona w biurze rachunkowym pozwanego celem uporządkowania spraw po poprzedniej księgowej A. F. – która miała umowę z pozwanym na prowadzenie ksiąg rachunkowych. Uznawana była za fachowca w swojej dziedzinie. W firmie zastała totalny bałagan w dokumentach. Nie było teczek osobowych. Padła propozycja, żeby wykupić jeden program kadrowo – płacowy Symfonia. Powódka nie otrzymała zakresu obowiązków na piśmie. Zostało jej tylko przekazane, że ma zajmować się kadrami. W praktyce do obowiązków powódki należało prowadzenie dokumentacji kadrowo – płacowej dla podmiotów, które zawarły umowę na prowadzenie tego rodzaju usług z pozwanym, w tym min. (...)spółka z o.o., (...) (...) spółka zo.o., (...) spółka z o.o., (...) Spółka z o.o., (...) z o.o. i (...)Spółka z o.o. Zakładała te czki osobowe, zajmowała się systemem Symfonia.

W 2017 r. powódka pracowała również u klienta biura S. D. na stanowisku dyrektora ds. personalnych.

Pismem z dnia 28 marca 2017 r. powódka wypowiedziała umowę o pracę z dnia 2 stycznia 2017 r. z zachowaniem okresu jednomiesięcznego wypowiedzenia. Pismo przyjęła jej podwładna E. C. tego samego dnia (wypowiedzenie k.7).

W dniu 3 kwietnia 2017 r. – w okresie – wypowiedzenia – gdy powódka przysłała do pracy przed budynkiem czekał na nią pracodawca w asyście ochroniarza. Zabronił jej wejść do biura. Oznajmił, że zakaz jest na polecenie klienta biura S. D.. Świadcami zdarzenia były pracownik Działu Księgowości J. S. i jej podwładna E. C.. Powódka wezwała patrol policji. W tym samym czasie przyjechał klient pozwanego S. D.. Oczernił powódkę, krzyczał i był agresywny. Policja pouczyła powódkę o możliwości wniesienia doniesienia na Komendzie policji. Pozwany zabronił jej wejścia do biura gdzie pozostawiła notes z loginami i hasłami dostępu. Zabrał klucz do kasetki sejf. Nie pozwolił się rozliczyć.

W dniu 4 kwietnia 2017 r. mając obawy, że dokumentacja zostanie zniszczona złożyła doniesienie na Policji.

Mailem z dnia 10 kwietnia 2017 r. zgłosiła pozwanemu, że podtrzymuje swoją gotowość do pracy. Mail został przez pozwanego pozostawiony bez odpowiedzi.

Pozwany doręczył jej w dniu 24 kwietnia 2017 r., datowane na dzień 14 kwietnia 2017r., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 15 lipca 2015 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia, w trybie art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Jako przyczynę wskazano nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych poprzez nieprawidłowe prowadzenie teczek akt osobowych oraz ewidencji urlopów i zwolnień lekarskich, nieprawidłowe sporządzanie deklaracji do ZUS oraz narażenie pracodawcy na odpowiedzialność finansową i karną. Pozwany zawarł pouczenie o terminie, sposobie i miejscu wniesienia odwołania.

Powódka otrzymała w tym samym terminie trzy identyczne wypowiedzenia gdzie zarzucono jej nie wykonywanie tych samych obowiązków, w tym z (...) Spółka z o.o. Główna Księgowa i samodzielna księgowa dostały wypowiedzenia tej samej treści.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, kserokopii akt osobowych powódki, na podstawie dokumentu dołączonego do akt 164/17 k.6 w postaci wypowiedzenia umowy o pracę, na podstawie zeznań świadków E. W., J. S., B. G. (1), S. D., A. F., J. M. oraz na podstawie zeznań. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadków w zakresie w jakim korespondowały z ustalonym stanem faktycznym. Zeznania świadków nie potwierdziły stawianych powódce zarzutów, świadek G. zeznawała na temat błędów jakie zastała w systemie Symfonia, ale nie była pewna kto za te błędy odpowiada oraz na temat ewentualnych skutków błędnie wprowadzanych danych do systemu Symfonia. Przyznała, że część dokumentacji dotyczyła okresu kiedy powódka jeszcze nie pracowała. Świadek J. M., którego firmę rozliczał pozwany zeznał, że w rzeczywistości pretensje D. były do niego, a nie do powódki bo to on podpisał umowę nieodpowiednią dla firmy, na dzień zwolnienia powódki był prokurentem u D.. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powódki bowiem były one zbieżne z całokształtem materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością powództwa Sąd Rejonowy zważył, że przedmiotem rozpoznania w sprawie było powództwo o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Postępowanie w niniejszej sprawie było wywołane odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 24 kwietnia 2017 r. Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd I instancji miał przede wszystkim na uwadze, że zastosowany przez pracodawcę tryb rozwiązania umowy o pracę jest trybem szczególnym i bardzo rygorystycznym.

W przedmiotowej sprawie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca zamieścił także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Sąd Rejonowy zważył, że wskazana powódce przyczyna tj. nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych poprzez nieprawidłowe prowadzenie teczek akt osobowych oraz ewidencji urlopów i zwolnień lekarskich, nieprawidłowe sporządzanie deklaracji do ZUS oraz narażenie pracodawcy na odpowiedzialność finansową i karną jest przede wszystkim przyczyną niekonkretną. Konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, następuje poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Ocena podanej w rozwiązaniu umowy przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 30 § 4 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 KP) po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (vide Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 423/98 OSNP 1999/24/789). Takiej próby dokonał pozwany. Zawarł w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bardzo ogólne zarzuty, które dopiero przed Sądem (w odpowiedzi na pozew) uszczegółowił. Wskazał, że powódka dokonywała wpłat dla kolejnych miesięcy bez zamknięcia poprzedniego, co rodziło konsekwencje w postaci braku zablokowania list płac, błędami w PIT 4 i PIT 11 oraz w deklaracjach ZUS. Zarzucił jej brak w archiwum wydruku wypłaconych list płac, pomieszanie wypłat gotówkowych z przelewami, złe prowadzenie rozliczeń umów zleceń, wymiarów urlopów i brak uaktualnienia programu Symfonia. Nadto przedstawił jaki skutek miały wyżej wymienione błędy dla pozwanego. O zarzutach takich przed rozwiązaniem umowy o pracę i w piśmie rozwiązującym umowę o pracę pozwany nie informował powódki. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony został możliwości skutecznego

powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.). Nadto, jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie zostały wskazane indywidualnie, a były nie tylko ogólnikowe, ale kierowane także do innych osób – w tej samej treści. Także powódka otrzymała w podobnym czasie trzy identyczne wypowiedzenia umowy o pracę. Dokumenty złożone przez pozwanego w dużej mierze dotyczyły innych osób i potwierdzały tę okoliczność.

Po przeprowadzeniu dokładnej analizy całokształtu materiału dowodowego w sprawie, Sąd I instancji doszedł do przekonania, że złożone przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było niezasadne. Obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę. To pracodawca musi udowodnić winę umyślną lub nieumyślną w stopniu niedbalstwa (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999, z. 5 poz. 163). Natomiast w niniejszej sprawie pozwany w żaden sposób nie udowodnił kierowanych do powódki zarzutów. Do akt sprawy złożył pozwany dokumenty, które w części dotyczyły okresu kiedy powódka nie pracowała, sprzed okresu jej zatrudnienia. Świadkowie nie potwierdzili jakoby błędy jakie zarzucono powódce wynikały z działań powódki. Pozwany nie wykazał także rażącego niedbalstwa i złej woli.

Sąd Rejonowy zasądził odszkodowanie w wysokości dochodzonej przez powódkę, uwzględniając fakt, że powódka wypowiedziała umowę z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia oraz fakt, że od wypowiedzenia umowy o pracę przez powódkę a złożonym przez pozwanego oświadczeniem o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę upłynął okres zaledwie 3 dni, a zatem do upływu okresu wypowiedzenia pozostało powódce 27 dni. Biorąc powyższe pod uwagę roszczenie powódki zostało uwzględnione w całości, z tego powodu że kwota odszkodowania dochodzona przez powódkę była niższa od wynagrodzenia za jeden miesiąc, a pozwany nie zakwestionował wysokości dochodzonej przez powódkę kwoty odszkodowania, pomimo że był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

Sąd I instancji natomiast oddalił powództwo w zakresie sprostowania świadectwa pracy wobec treści art. 97 § 3 kodeksu pracy w myśl, którego jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem że pozwany przegrał sprawę w całości. Koszty zastępstwa procesowego ustalono na podstawie § 9 ust 1 pkt. 1 w zw. z § 15 ust 3 pkt 1 i 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 j.t).

Na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2016.623) zasądzono od pozwanego (jako strony przegrywającej) na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie, kwotę 1.585,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem - kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi: „Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika”.

Apelację od powyższego wyroku złożył w dniu 26 kwietnia 2018 roku (data nadania w placówce pocztowej) pozwany zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w części dotyczącej pkt I, III, IV i V wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwany zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 52 § 1 k.p. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w postaci: zeznań świadka B. G. (2) oraz wydruków za lata 2015 – 2017 z programu kadrowo – płacowego Symfonia spółki (...) Sp. z o.o., wydruków za lata 2015 – 2017 z programu kadrowo – płacowego Symfonia (...) Sp. z o.o., wydruków za lata 2015 – 2017 z programu kadrowo – płacowego Symfonia (...) Sp. z o.o., wydruków za lata 2015 – 2017 z programu kadrowo – płacowego Symfonia (...) Sp. z o.o., wydruków za lata 2015 – 2017 z programu kadrowo – płacowego Symfonia (...) Sp. z o.o., wydruków za lata 2015 – 2017 z programu kadrowo – płacowego Symfonia (...) Sp. z o.o., poprzez uznanie, że ww. dowody nie świadczą o błędnym prowadzeniu dokumentacji kadrowo – płacowej przez powódkę oraz o brakach w dokumentacji kadrowo – płacowej, a tym samym narażeniu pracodawcy na odpowiedzialność finansową i karną z tytułu nierzetelnego świadczenia usług kadrowo – płacowych, podczas gdy z ww. dowodów wprost wynikają niedopatrzenia, błędy oraz braki w prowadzonej przez powódkę dokumentacji;
2. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nadanie zbyt dużej mocy dowodowej zeznaniom świadka J. S. oraz I. W. z uwagi na fakt, że zarówno jeden jak i drugi świadek pozostają w sporze z pozwanym, a powódka jest świadkiem w ich sprawach, dlatego posiadają one interes w korzystnym dla powódki rozstrzygnięciu;
3. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, że powódce przysługuje odszkodowanie z uwagi na złożenie przez pozwanego niezasadnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, natomiast oświadczenie zawiera konkretne i rzeczywiste przyczyny znajdujące swoje potwierdzenie w materiale dowodowym zgromadzonym w przedmiotowym postępowaniu.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w całości oraz uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik skarżących odniósł się w sposób szczegółowy do podniesionych w jej treści zarzutów. W ocenie pozwanego wykazał on zasadność swojego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w podanej przyczynie określonej jako nieprawidłowe prowadzenie obsługi kadr i płac, nierzetelna obsługa systemu kadrowo – płacowego Symfonia oraz braki w prowadzonej przez powódkę dokumentacji. Z zeznań świadka B. G. (3) wprost wynika, że wykryła ona liczne nieprawidłowości w prowadzonej dokumentacji kadrowo – płacowej, a błędy te powtarzały się we wszystkich spółkach, które były pod opieką powódki. Skarżący ponadto ponosił, że zachowanie powódki naraziło pozwanego na szereg konsekwencji finansowych i utraty zaufania wobec niego, bowiem prowadzi on działalność gospodarczą polegającą m. innymi na świadczeniu usług z zakresu kadrowo – płacowego, a jego klienci powierzając mu wymienione czynności oczekują profesjonalizmu i pełnego zaufania. Zdaniem pozwanego na podstawie analizy zakresu obowiązków powódki należy uznać, że odpowiada ona za błędy w prowadzeniu dokumentacji kadrowo – płacowej w latach 2015 – 2017, narażając tym samym interesy pozwanego. Powódka nie była niedoświadczonym pracownikiem, miała pełną świadomość tego w jaki sposób dokonywane przez nią czynności wpłyną na interesy pracodawcy. Powódce nie przysługiwało zatem roszczenie o odszkodowanie względem pozwanego. Powódka lekceważyła swoje obowiązki pracownicze, na co wskazywało wykrycie licznych błędów. Analiza stanu faktycznego sprawy wskazuje, że powódce należy przypisać co najmniej rażące niedbalstwo przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, co wraz z zagrożeniem sprowadzenia u pozwanego konsekwencji finansowych, umożliwiło rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (apelacja k. 277 – 279 a.s.)

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanej w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego. Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie

pełnomocnik uznał podniesione przez stronę pozwaną zarzuty apelacji za niezasadne. W ocenie strony powodowej nie doszło do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., gdyż przepis ten wymaga aby skarżący wskazał konkretne uchybienia w zakresie oceny dowodów, jakich dopuścił się sąd pierwszej instancji, a które polegały na naruszeniu zasad logiki, doświadczenia życiowego czy zdrowego rozsądku. Natomiast pozwany nie sprostował temu zadaniu. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego. Zeznania świadka sąd uznał jedynie w części w jakiej znalazły one potwierdzenie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Wbrew stanowisku skarżącego nie można stwierdzić, że za błędy w zakresie rachunkowości była odpowiedzialna powódka. Świadek nie znała zakresu obowiązków powódki. Zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. również nie zasługuje na uwzględnienie, powód podzielił stanowisko Sądu Rejonowego zgodnie z którym pozwany nie udowodnił, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponadto pozwany nie sprostował wymogowi z art. 6 k.c. zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. (odpowiedź na apelację k. 297 – 298 a.s.)

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, iż apelacja pozwanego jako całkowicie bezzasadna podlega oddaleniu.

Na wstępie Sąd Okręgowy wskazuje, że zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Wynikający z ww. przepisu obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji należy rozumieć jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017r. II UZ 15/17). Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie "w granicach apelacji" wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008r., III CZP 49/07, zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016r. III AUa 806/15). Sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006r., I PK 169/05).

Kierując się prezentowaną wyżej wykładnią wskazanych przepisów Sąd Okręgowy w niniejszym postępowaniu rozważył prawidłowość skarżonego rozstrzygnięcia w kontekście podniesionych zarzutów oraz całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Konsekwencją powyższego było stwierdzenie, że apelacja wniesiona przez pełnomocnika pozwanych nie zawierała zarzutów skutkujących zmianą lub uchynieniem wyroku, a w sprawie nie zachodziły okoliczności, które Sąd Okręgowy winien był wziąć pod uwagę z urzędu. Wyrok wydany przez Sąd I instancji zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, zaś w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie występują przesłanki zaskarżenia mogące ten wyrok wzruszyć. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 października 1998 r., II CKN 923/97; z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98).

Apelacja strony pozwanej w zdecydowanej większości skupiała się na zarzutach naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego w zakresie przeprowadzonego przez ten Sąd postępowania dowodowego. Pełnomocnik pozwanych zakwestionował dokonaną przez Sąd I instancji ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów, nadanie przymiotu wiarygodności poszczególnym dowodom i nieuwzględnienie pozostałych.

Główny zarzut apelacji dotyczył naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów w myśl art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zaznacza, że swobodna ocena dowodów sformułowana na gruncie powyższego przepisu polega na rozumowaniu w oparciu o wymogi wyznaczone przepisami prawa procesowego, doświadczeniu życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Według tych kategorii sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Zaprzeczeniem swobodnej oceny dowodów jest ich ocena dowolna, to jest taka, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub też jest nielogiczna albo sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 1999r., sygn. akt II UKN 76/99 oraz z 19 czerwca 2001r., sygn. akt II UKN 423/00). Dokonując analizy materiału dowodowego sąd powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest więc wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron.

Pełnomocnik strony pozwanej zarzucił Sądowi Rejonowemu dokonanie nieprawidłowej oceny dowodów zeznań świadka B. G. (2) oraz nieuwzględnienie dowodów w postaci wydruków za lata 2015 – 2017 z programu kadrowo – płacowego Symfonia poszczególnych spółek z którymi współpracował pozwany. Należy jednak podkreślić, że w treści apelacji nie sprecyzowano na czym miało polegać naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, jakiego ten Sąd miały się dopuścić w tym zakresie. Pełnomocnik strony skarżącej nie wykazuje sprzeczności w przyjętym przez Sąd Rejonowy rozumowaniu czy też niezgodności z zasadami logiki bądź doświadczenia życiowego. W zasadzie jedyną okoliczność, na jaką skarżący powołuje się w zakresie kwestionowania oceny dowodów z ww. świadka jest fakt, że w ocenie skarżącego świadek wykryła liczne nieprawidłowości w dokumentacji kadrowo płacowej spółek którymi opiekowała się powódka, a zatem świadek potwierdziła zasadność oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i takiej oceny jej zeznań powinien dokonać Sąd Rejonowy. Nie sposób zgodzić się z takim stanowiskiem strony skarżącej, bowiem Sąd I instancji dokonując oceny ww. zeznań świadka wyraźnie zaznaczył, że B. G. (2) zeznawała na temat błędów jakie zastała w systemie Symfonia, ale nie była pewna kto za te błędy odpowiada oraz na temat ewentualnych skutków błędnie wprowadzanych danych do systemu Symfonia, przyznała również, że część dokumentacji dotyczyła okresu kiedy powódka jeszcze nie pracowała. Z kolei odnośnie zarzutu dotyczącego nie uwzględnienia przez Sąd Rejonowy dowodów w postaci wydruków za lata 2015 – 2017 z programu kadrowo – płacowego Symfonia poszczególnych spółek z którymi współpracował pozwany, Sąd Okręgowy miał na uwadze, że Sąd I instancji słusznie pominął te dowody, bowiem w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany nie podał tak sformułowanej przyczyny wypowiedzenia, która pozwoliłaby na przyjęcie tych dowodów i ocenę pod ich kątem prawdziwości zarzutów. Przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy były zbyt ogólne. Natomiast uszczegółowienie tych zarzutów dopiero przed Sądem nie miało wpływu na ich ocenę przez Sąd, bowiem nie mogły być uwzględnione, z uwagi na fakt, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pracodawca został pozbawiony możliwości skutecznego powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie powołane Sąd Rejonowy stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.). Natomiast jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie zostały przekazane powódce ustnie, ani też w osobnym dokumencie, a te wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę były ogólnikowe i niekonkretne.

Strona pozwana nie zaoferowała w niniejszej sprawie dowodów, których przeprowadzenie umożliwiłoby dokonanie oceny stanu zrozumienia powódki dla stawianego jej zarzutu nierzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych polegającego de facto na nieprawidłowym prowadzeniu teczek akt osobowych oraz ewidencji urlopów i zwolnień

lekarskich, nieprawidłowym sporządzaniu deklaracji do ZUS oraz narażeniu pracodawcy na odpowiedzialność finansową i karną.

Sąd Okręgowy zważył, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi. Pracodawca jednak nie udowodnił, aby w jakikolwiek sposób informował bądź przekazywał powódce niezadowolenie z jej pracy. Powódka o zarzutach pracodawcy dotyczących wykonywanych przez nią obowiązków dowiedziała się dopiero z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i nie mogła się do nich skutecznie odnieść, ponieważ pozwany nie wskazał na jakiej podstawie uznał, że nieprawidłowo sporządzała deklaracje do ZUS, tj. nie wskazał o jakie dokładnie deklaracje chodzi, dla jakich firm, za jaki okres oraz kiedy powziął taką wiedzę. Pozwany nie wskazał również na czym polegała nierzetelna obsługa systemu Symfonia, na czym polegało nieprawidłowe prowadzenie obsługi kadr i płac oraz dla jakich firm, na czym polegały uchybienia w prowadzeniu teczek osobowych oraz ewidencji urlopów i zwolnień lekarskich oraz dla jakich firm. Powódka zajmowała się kompleksową obsługą kadrowo – płacową dla kilku podmiotów, niewątpliwym jest więc, że wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia bez konkretyzacji przyczyn które legły u jego podstawie nie była w stanie skutecznie się do nich odnieść i przedstawić swojego stanowiska. W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzuty pozwanej w zakresie domniemanego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. miały charakter polemiczny i były ściśle związane z prezentacją własnej interpretacji poszczególnych dowodów oraz argumentacji, a także stanowiły wyraz subiektywnej oceny zdarzeń przez pozwanego, pozostających w oderwaniu od materiału dowodowego zebranego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

Kolejny zarzut skarżącego dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. związany z nadaniem Sąd I instancji zbyt dużej mocy dowodowej zeznaniom świadka J. S. oraz I. W. z uwagi na fakt, że zarówno jeden jak i drugi świadek pozostają w sporze z pozwanym, a powódka jest świadkiem w ich sprawach, dlatego posiadają one interes w korzystnym dla powódki rozstrzygnięciu również nie zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że świadek I. W. nie była przesłuchiwana w tej sprawie i zarzut skarżącego dotyczący nadania zbyt dużej mocy dowodowej jej zeznaniom jest bezprzedmiotowy. W odniesieniu natomiast do zeznań świadka J. S. w ocenie Sądu odwoławczego, Sąd I instancji dokonał rozważenia całego zebranego w sprawie materiału dowodowego i uzasadnił, którym dowodom dał wiarę, a którym nie. Ustaleniu stanu faktycznego posłużyły w szczególności dowody w postaci kserokopii akt osobowych powódki, dokument dołączony do akt 164/17 w postaci wypowiedzenia umowy o pracę, a także zeznania pozostałych świadków tj.: E. W., B. G. (1), S. D., A. F., J. M. oraz na podstawie zeznań powódki. Sąd I instancji ponadto wskazał, że zeznania ww. świadków nie potwierdziły stawianych powódce zarzutów. A więc Sąd Rejonowy oceniał zeznania świadków w kontekście całokształtu stanu faktycznego sprawy i nie oceniał ich wybiórczo. Natomiast zeznania J. S. nie stanowiły samodzielnej podstawy ustalenia stanu faktycznego sprawy, dlatego zarzut nadania zbyt dużej mocy dowodowej jej zeznaniom jest również chybiony.

Przechodząc do analizy zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., Sąd Okręgowy wskazuje, że w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że wskazana powódce przyczyna tj. nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych poprzez nieprawidłowe prowadzenie teczek akt osobowych oraz ewidencji urlopów i zwolnień lekarskich, nieprawidłowe sporządzanie deklaracji do ZUS oraz narażenie pracodawcy na odpowiedzialność finansową i karną jest przede wszystkim przyczyną niekonkretną. Konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, następuje poprzez szczegółowe, słowne określenie tego

zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Ocena podanej w rozwiązaniu umowy przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 30 § 4 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 KP) po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (vide Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 423/98 OSNP 1999/24/789). Takiej próby dokonał pozwany. Zawarł w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bardzo ogólne zarzuty, które dopiero przed Sądem (w odpowiedzi na pozew) uszczegółowił. Wskazał, że powódka dokonywała wpłat dla kolejnych miesięcy bez zamknięcia poprzedniego, co rodziło konsekwencje w postaci braku zablokowania list płac, błędami w PIT 4 i PIT 11 oraz w deklaracjach ZUS. Zarzucił jej brak w archiwum wydruku wypłaconych list płac, pomieszenie wypłat gotówkowych z przelewami, złe prowadzenie rozliczeń umów zleceń, wymiarów urlopów i brak uaktualnienia programu Symfonia. O tych zarzutach przed rozwiązaniem umowy o pracę i w piśmie rozwiązującym umowę o pracę pozwany nie informował powódki. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozwany pozbawiony został możliwości skutecznego powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Sąd I instancji doszedł do przekonania, że złożone przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było niezasadne. Obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę. To pracodawca musi udowodnić winę umyślną lub nieumyślną w stopniu niedbalstwa (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999, z. 5 poz. 163). Natomiast w niniejszej sprawie pozwany w żaden sposób nie udowodnił kierowanych do powódki zarzutów. Skarżący do akt sprawy złożył dokumenty, które w części dotyczyły okresu kiedy powódka nie pracowała, sprzed okresu jej zatrudnienia. Świadkowie nie potwierdzili jakoby błędy jakie zarzucono powódce wynikały z działań powódki. Reasumując pozwany nie wykazał także rażącego niedbalstwa i złej woli.

Sąd Okręgowy na marginesie zaznacza, że obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9, poz. 313). Artykułem 30 § 4 k.p. objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednak z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest bowiem umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się zatem z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (por. wyrok SN z 3.08.2016 r., I PK 223/15, LEX nr 2135802). Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisanu 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 (por. wyrok SN z 20.01.2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle - art. 30 § 4 k.p. Ponadto jak wskazał Sąd Najwyższy, nieprawidłowe jest podanie w sposób ogólny przyczyny ujętej w wypowiedzeniu, a następnie konkretyzowanie jej. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą bowiem służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu

(por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 roku, sygn. akt I PK 177/07). Dotyczy to także sytuacji, gdy pracodawca w trakcie procesu powołuje się na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych podając konkretne sytuacje. Sąd Najwyższy uznał, że takie działanie pracodawcy należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, sygn. akt I PK 175/06). Taka sytuacja zachodzi zaś w niniejszej sprawie, w której pozwany konkretyzuje na etapie postępowania sądowego przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazując dokładne dokumenty oraz okres w jakim powódka dopuściła się zaniedbań w prowadzeniu dokumentacji kadrowo – płacowej. Słusznie zwrócił uwagę na ten fakt Sąd I instancji, pomijając przy ocenie dowody, które zmierzały do skonkretyzowania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę M. P..

Z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do jego obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe przypadkowe zachowanie (zaniedbanie). Nie można przy tym pomijać okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do swoich obowiązków. Ocena zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków powinna uwzględniać całokształt okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania będącego przyczyną rozwiązania, w tym zwłaszcza jego dotychczasowy stosunek do obowiązków, którego wyrazem mogą być np. opinie przełożonych, otrzymane nagrody, kary itp., a także opinię organizacji związkowej wyrażoną w toku procedury rozwiązania umowy. W przypadku wyjątkowo rażących naruszeń podstawowych obowiązków okoliczności te mogą nie mieć znaczenia dla tej oceny i nawet jednostkowe zachowanie może przesądzić o zasadności rozwiązania umowy o pracę. W takim przypadku sąd powinien jednak wyjaśnić, dlaczego doszedł do takiego przekonania. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 roku, sygn. akt I PK 242/15, Legalis)

W żadnym razie nie jest możliwe przyjęcie, iż sama bezprawność uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tej sytuacji więc nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych konieczną przesłanką rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę pozostaje przesłanka winy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2015 roku, II PK 105/14). Biorąc pod uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest szczególnym trybem rozwiązania stosunku pracy, w ocenie Sądu Okręgowego uznać należało, że w realiach rozpoznawanej sprawy powódka nie dopuściła się szczególnego rodzaju, zawinionego uchybienia pracowniczego. Jak słusznie ocenił Sąd Rejonowy pozwany nie udowodnił, że M. P. dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a zatem tym bardziej brak było podstaw do rozwiązania z nią stosunku pracy na podstawie wyżej cytowanego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Reasumując jako niezasadny należało uznać również zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe rozważania i ustalenia, Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanego za całkowicie niezasadną, albowiem sformułowane w niej zarzuty w żaden sposób nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie nieskuteczną polemikę z jego trafnym rozstrzygnięciem. Jak już zostało wskazane, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie, z którego wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski – podzielone w całej rozciągłości przez Sąd Okręgowy oraz dokonał prawidłowej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa. W związku z powyższym, stawiane przez skarżącego zarzuty sprzeczności ustalonego stanu faktycznego z zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenia przepisów prawa materialnego uznać należało za bezzasadne.

Stosownie do treści art. 385 k.p.c. Sąd II instancji oddala apelację, jeżeli jest ona bezzasadna. Wobec powyższego Sąd Okręgowy nie dzieląc zarzutów pozwanego oddalił apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w sentencji wyroku.

SSO Zbigniew Szczuka (spr.) SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)