

Sygn. akt VII Pa 62/22

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Gdańsk, dnia 25 listopada 2022 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Justyna Skórzewska

po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2022 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa D. M.

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

o odszkodowanie

po rozpoznaniu apelacji GRUPA (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku z dnia 13 stycznia 2022 r. w sprawie VI P 77/19

1. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że:

a. powództwo oddala,

b. zasądza od powódki D. M. na rzecz pozwanej GRUPA (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 220 zł (dwieście dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym, w tym kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

sędzia Justyna Skórzewska

Sygn. akt VII Pa 62/22

## UZASADNIENIE

Powódka D. M. pozwem z dnia 14 lutego 2019 r. wniosła przeciwko Grupie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę – o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, zgodnie z przepisami kodeksu pracy. Jednocześnie powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 12 lipca 2019 r. pozwana Grupa (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pismem z dnia 31 marca 2021 r. powódka zmodyfikowała powództwo w ten sposób, że zamiast przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty 30 551,34 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie

liczonymi od dnia doręczenia odpisu niniejszego pisma stronie pozwanej do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 13 stycznia 2022r. Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku zasądził od pozwanej Grupa (...) Sp. z o. o. z siedzibą w G. na rzecz powódki D. M. kwotę 20 367,56 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty (pkt I), w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt II), wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10 183,78 zł (pkt III), zasądził od pozwanej Grupa (...) Sp. z o. o. z siedzibą w G. na rzecz powódki D. M. kwotę 4060,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt IV).

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana, zaskarżając wyrok w części co do pkt I, III i IV i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego:

-art. 233 k.p.c. polegającego na przekroczeniu zasad swobodnej oceny dowodów poprzez błędną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, w tym w szczególności karty stanowiskowej powódki, z której wbrew twierdzeniom Sądu I instancji wynika obowiązek sporządzenia tematycznych raportów okresowych;

-art. 233 k.p.c. polegającego na przekroczeniu zasad swobodnej oceny dowodów poprzez rażąco błędną i oczywiście wadliwą ocenę zeznań świadków, co miało wpływ na treść wyroku, w tym w szczególności świadków M. D., W. K., T. K., A. P., P. Z.- bezpodstawnie przyznając, że powódka nie miała wiedzy o konieczności przygotowania tematycznych raportów do banków, podczas gdy prawidłowa analiza treści zeznań świadków oraz samej powódki wskazuje, że powódka taką wiedzę miała - odmawiając jednak wykonania tego obowiązku i uzasadniając brakiem czasu;

-błąd w ustaleniach faktycznych skutkujących przyjęciem, że powódka nie miała dostępu do umów faktoringowych, przy czym z zeznań m.in. świadka T. K. wynika, że dostęp do tych umów i wiedzę o nich powódka miała.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 45§1 k.p. poprzez zastosowanie tego przepisu i orzeczenie odszkodowania, podczas gdy w stanie faktycznym sprawy brak było ku temu jakichkolwiek podstaw.

Mając powyższe na uwadze pozwana wniosła o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Ponadto, wniesiono o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu przed Sądem I oraz II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej jest oczywiście uzasadniona.

Na wstępie należy wskazać, że właściwe zastosowanie przepisów prawa materialnego uwarunkowane jest prawidłowością ustaleń faktycznych, co powoduje konieczność# rozważenia w pierwszej kolejności, dokonanych przez Sąd Rejonowy faktów. Ocena zasadności zarzutu prawa materialnego może być# wszakże dokonana wyłącznie na podstawie konkretnego, ustalonego stanu faktycznego. W tym sensie zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, czy też# dokonania błędnych ustaleń# faktycznych mają# pierwszeństwo przed stawianymi zarzutami naruszenia prawa materialnego.

W ocenie Sądu Okręgowego za całkowicie zasadny należało uznać zarzut naruszenia przez Sąd I instancji zasady wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c., która nakazuje, aby sąd ocenił wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przypomnieć należy, że celem Sądu meriti jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne odtworzenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w rozpoznawanej sprawie wyraża zatem istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Ocena ta powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich wystąpienia w danej sytuacji.

Zastosowanie swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.) ma zatem na celu ustalenie elementów podstawy faktycznej powództwa zgłoszonego w postępowaniu sądowym. Sąd musi bowiem przed rozstrzygnięciem o żądaniach stron ustalić czy ich twierdzenia o faktach znajdują podstawę w materiale dowodowym czy też nie. Swobodna ocena dowodów pozwala zatem w przypadku sprzeczności wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów, np. sprzecznych zeznań świadków, jednym dać wiarę, a innym odmówić waloru wiarygodności. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy z dwóch przeciwstawnych źródeł wiedzy o zdarzeniach faktycznych, sąd ma prawo oprzeć swoje stanowisko w sprawie, wybierając to, które uzna za bardziej wiarygodne, korzysta bowiem ze swobody w zakresie oceny dowodów (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2004 roku, IIICK 410/01, L.).

Jak już wyżej wskazano, stosując tę zasadę według własnego przekonania, sąd jest jednak zobowiązany przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągać wnioski wyłącznie logicznie uzasadnione. Sąd może dać wiarę tym lub innym dowodom, czyli swobodnie oceniać dokumenty, zeznania świadków, zeznania stron, opinie biegłych, nie może jednak na tle tych dowodów budować wniosków, które z nich nie wypływają. Przy ocenie dowodów, tj. ich wiarygodności i mocy, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia życiowego.

Wszechstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza przy tym uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.06.2003 roku, VCKN 417/01, LEX).

Należy podkreślić, iż stawiany w środku odwoławczym przez skarżącego zarzut błędnych ustaleń faktycznych jest zatem skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże, że wadliwe ustalenia będące konsekwencją błędnej oceny dowodów wynikają z naruszenia przez sąd orzekający uznanych reguł interpretacyjnych oraz braku logicznego powiązania faktów i niezrozumienia wynikających z nich treści.

Wnikliwa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż w niniejszej sprawie Sąd I instancji przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe, jednakże z zebranego materiału dowodowego wyprowadził błędne wnioski, w konsekwencji czego konkluzje Sądu Rejonowego i ostateczne rozstrzygnięcie w sprawie, nie znajdują odzwierciedlenia w tymże materiale.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji nieprawidłowo ocenił zeznania świadków: M. D., W. K., A. P., P. K., T. K. oraz P. Z. i błędnie przyjął, że sposób realizowania obowiązków pracowniczych przez powódkę oraz sposób jej zachowania, nie uzasadniały rozwiązania z nią umowy o pracę. Z zeznań tych świadków wynika tymczasem jednoznacznie, że powódka nie realizowała ciążących na niej obowiązków w sposób prawidłowy, a także miała problemy interpersonalne z częścią pracowników. Niezrozumiałe jest przy tym, z jakiego powodu Sąd I instancji zaniechał ustalenia stanu faktycznego w oparciu o zeznania świadków z kadry kierowniczej pozwanego. Osoby te współpracowały bowiem bezpośrednio na poziomie strategicznym z powódką, ponieważ współpraca między kierownikami różnych działów była niezbędna do realizowania zadań przez pracodawcę, a zatem miały one niezbędną

wiedzę o jakości jej pracy. W szczególności Sąd Rejonowy błędnie zbagatelizował zeznania A. P., która jako kierownik działu personalnego miała miarodajne informacje o tym jak powódkę postrzegali inni pracownicy. W ocenie Sądu, zeznania A. P. jednoznacznie potwierdziły, że dwie osoby zwolniły się z pracy z powodu konfliktu z powódką, a kolejne - w tym dyrektorzy działów - zgłaszały problemy w kontaktach z D. M., grożąc swoim odejściem z pracy w przypadku nierozwiązania tej sytuacji. Sąd zbagatelizował wagę tych zeznań jedynie dlatego, że świadek nie wskazała konkretnych danych wszystkich osób, które zgłaszały skargi na powódkę, co jest nielogiczne, skoro zeznania A. P. zostały potwierdzone przez innych świadków z kadry kierowniczej. Niezrozumiałe jest także, dlaczego Sąd Rejonowy z ostrożnością podchodził do zeznań P. Z., skoro nie jest on już prezesem grupy (...), nie jest zainteresowany wynikiem procesu a zatem nie wiadomo w jakim celu miałby działać na niekorzyść powódki.

Analizując zarzuty apelacyjne Sąd II instancji zważył przy tym, że w świetle analizy całego dostępnego materiału dowodowego niewątpliwie rację ma strona apelująca twierdząc, że Sąd Rejonowy w obszernych wywodach swojego uzasadnienia bezpodstawnie przypisał dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy znaczącą rolę zeznaniom D. M. oraz świadków z kręgu jej podwładnych i szeregowych pracowników innych działów. Trudno bowiem ustalić w jaki sposób osoby te mogły nabyć wiedzę o prawidłowym wykonywaniu przez powódkę wszystkich ciężących na niej obowiązków, skoro nie uczestniczyły w spotkaniach kierownictwa ani nie miały dostępu do korespondencji dotyczącej realizacji przez powódkę powierzonych jej zadań. Osoby te wprost przyznawały, że nie orientowały się w części obowiązków, które należały do głównej księgowej. Należy przy tym zważyć, że M. F. jako stażysta, magister chemii, wprost przyznał, że nie jest pewien czym jest pojęcie sprawozdawczości. Co do zeznań K. Ś. należy wskazać, że wprost wskazała ona, że nie miała bezpośredniej wiedzy o tym, czy powódce nie zgłaszano uwag do pracy. Świadek miała jedynie ogólną wiedzę o działalności powódki i jej relacjach z innymi pracownikami. Trudno uznać także, żeby miarodajną opinię o pracy powódki i jej zachowaniu mógł mieć świadek J. W., który pracował w innym dziale i nie przebywał z nią w jednym pomieszczeniu.

Jako niemające oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym należało także uznać stwierdzenie Sądu I instancji, że „D. M. nie miała wiedzy o konieczności oraz terminach składania kwartalnych sprawozdań finansowych”. W ocenie Sądu Okręgowego jest to twierdzenie całkowicie dowolne.

Powyższe pozostaje w sprzeczności zarówno z zebraną w sprawie dokumentacją, jak i z zeznaniami świadków - pracowników pozwanej ale także z zeznaniami powódki.

I tak, należy wskazać, że zgodnie z zakresem obowiązków głównej księgowej znajdującym się w aktach osobowych powódki i przez nią podpisanym była ona zobowiązana m.in. do: terminowego sporządzania rocznych sprawozdań finansowych obejmujących wprowadzenie do sprawozdania finansowego, bilans, rachunek zysków i strat, informację dodatkową, a także tematycznych raportów okresowych; zapewnienie kompleksowej, zgodnej z ustawą o rachunkowości i przepisami podatkowymi obsługi księgowej i rachunkowej Grupy; sporządzanie i terminowe przekazywanie przewidzianego przepisami prawa sprawozdań statystycznych i finansowych do właściwych urzędów i organów oraz przechowywanie potwierdzonych kopii tych sprawozdań.

Analizując obowiązki głównej księgowej Grupy (...) należy wyraźnie podkreślić, iż skoro głównym księgowym jest pracownik, któremu pracodawca powierza obowiązki i odpowiedzialność w zakresie prowadzenia rachunkowości, a rachunkowość jednostki obejmuje w szczególności sporządzanie sprawozdań tematycznych i raportów okresowych, to należy przyjąć, że główny księgowy jest odpowiedzialny m.in. za sporządzanie okresowych sprawozdań do banków. Fakt, że w karcie obejmującej zakres obowiązków powódki nie wyartykułowano wszystkich rodzajów sprawozdań, do których sporządzenia była ona obowiązana nie pozwala jeszcze na przyjęcie, że powódka zajmując tak wysokie stanowisko u pozwanej nie powinna była ich wykonać w terminie. Ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie są zupełnie sprzeczne z zeznaniami powódki, która na rozprawie w dniu 15 stycznia 2020r. przyznała wprost, że wiedziała o konieczności sporządzania sprawozdań do banków. Zeznała ona bowiem, że „jeśli chodzi o kwestię sprawozdań finansowych to był wyznaczony termin przez prezesa, prezes informował mnie o konieczności sporządzenia sprawozdania finansowego na potrzeby banku, dotyczyło to dwóch spółek. Był to poniedziałek, październik 2018 r., nie pamiętam dokładnie i do tej daty te sprawozdania miałam wykonać. Powiedziałam, że postaram się wykonać

to sprawozdanie, zrobiłam to sprawozdanie we wtorek, ale tylko dla jednej spółki komandytowej”. Także z zeznań świadków: M. D., A. P., W. K. oraz T. K. wnioskować należy, że powódka zaznajomiona była z koniecznością składania sprawozdań do banków. Z zeznań tych osób wynika, że powódka nie realizowała swoich obowiązków w tym zakresie. Świadek T. K. wprost wskazał, że w październiku lub listopadzie 2018r. prosił powódkę o przedstawienie sprawozdań do banków, jednak ona tłumaczyła, że nie jest w stanie ich sporządzić, bo musi uporządkować niektóre obszary w księgach finansowych. W rezultacie sprawozdania sporządziła W. K.. Należy mieć przy tym na uwadze, iż z zeznań świadków wynika również, że zaniedbanie obowiązku wykonania sprawozdania do banku narażało pracodawcę powódki na wzrost marży lub na utratę finansowania zewnętrznego - kredytu i faktoringu. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika również, że powódka nie realizowała obowiązków dotyczących zaliczek na podatek dochodowy od spółek należących do Grupy (...). Obowiązek ten przerzuciła na W. K., chociaż wchodziło to w zakres jej zadań. Sytuacja ta była zgłaszana przez W. K. prezesowi zarządu, wiceprezesowi oraz podczas spotkań grupy kierowniczej.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika także, że pracownicy zatrudnieni w Grupie (...) nie chcieli współpracować z powódką, a w pewnym momencie zaczęli stawiać pracodawcy warunki, że albo zwolniona zostanie powódka, albo oni odejdą z pracy. Do kierownika działu personalnego pozwanego A. P. pracownicy oraz kierownicy działów zaczęli zgłaszać problemy w relacjach z powódką. Pracownik I. P. zgłosiła wręcz mobbing ze strony powódki, zarzucając niejasność w wydawaniu poleceń, zmiany i chaos w egzekwowaniu zadań, które nie były możliwe do zrealizowania przez pracownika. Chodziło również o formę przekazu - krzyki ze strony powódki, wprowadzanie nerwowej atmosfery. Z tym samym problemem zgłosiła się B. T. - koordynator w dziale księgowości. Problemy zgłaszane przez I. P. oraz B. T. potwierdzili również inni pracownicy działu księgowego. A. P. kilkakrotnie przeprowadzała z powódką rozmowy, aby wyjaśnić te sytuacje, jednak powódka odpierała zarzuty, przerzucając odpowiedzialność na zespół. Wobec tego I. P. i B. T. zakończyły współpracę z pozwanym - przyczyną ich odejścia były problematyczne relacje z powódką. Jak wynika z zeznań świadka, miała także miejsce sytuacja, kiedy powódka krzyczała do A. P., aby ta dostarczyła jej do działu nowego pracownika. Kolejną osobą, która potwierdziła problemy w zakresie współpracy z powódką był świadek P. K., który wskazywał, że przez działania powódki dział kontrolingu miał istotne problemy z zamknięciem miesiąca. Świadek wskazał również, że powódka nie informowała go o nieprawidłowościach w jego działaniu, po czym na spotkaniach z zarządem wskazywała na niezgodność danych księgowych z danymi kontrolingowymi. Przez tego typu działania powódki czuł on się zdyskredytowany, ponieważ musiał wykazywać słuszność swoich decyzji, zaś powódka nigdy nie przeprosiła go za niesłuszne zarzuty. Świadek T. K. przywołał z kolei sytuację, kiedy powódka zaczęła wydawać polecenia podległym jemu pracownikom w dziale zarządzania przepływami pieniężnymi. Po ingerencji T. K., między nim a powódką wywiązała się sprzeczka. Kiedy indziej, powódka odmówiła T. K. dostępu do faktur, co było niezbędne do realizacji zadań przez jego dział. Dostęp do faktur świadek otrzymał dopiero po interwencji M. D.. Z zeznań M. D. wynika zaś, że po zwolnieniu powódki problemy ze sprawozdawczością zniknęły. Pracownik, który zajął miejsce powódki - A. S. pracuje u pozwanego do dziś, działa na systemie E., który powódka krytykowała. Atmosfera w księgowości po zwolnieniu powódki się poprawiła. Powyższe okoliczności potwierdził ówczesny prezes całej grupy (...).

Reasumując, prawidłowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwala na ustalenie, że powódka jako główna księgowa nie realizowała prawidłowo swoich obowiązków, a ponadto miała wyraźne trudności w budowaniu poprawnych relacji z innymi pracownikami pozwanej.

Stwierdzenie naruszenie przez Sąd I instancji przepisów art. 233 kpc implikowało uwzględnienie zarzutu naruszenia prawa materialnego, a dokładniej art. 45 kp § 1 kp.

Przypomnieć należy, że wymogi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem określa przede wszystkim art. 30 § 3, 4 i 5 kodeksu pracy (Dz. U. 1998.21.94 z późn. zm.). Zgodnie ze wskazanym zakresem tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, dokonane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu. Szczególną uwagę należy zwrócić na treść art. 30 § 4 kodeksu pracy, który przewiduje powinność wskazania w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, przyczyny

uzasadniającej wypowiedzenie umowy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę winna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Na tle zgodności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przepisami prawa ukształtował się w orzecznictwie jednolity pogląd, podzielany przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie, iż przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa, konkretna i rzeczywista. Ujmując powyższe z punktu widzenia wymogu zgodności wypowiedzenia z przepisami prawa, stwierdzić należy, iż wymóg z art. 30 § 4 kodeksu pracy spełniony jest nie poprzez podanie ogólnej bądź dowolnej przyczyny bądź listy przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a przyczyny prawdziwej, konkretnej i rzeczywistej. Skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie w pełni podziela poglądy zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 stycznia 2011 r. w sprawie I PK 152/10, iż wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W tym samym tonie wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lutego 2009 r. w sprawie II PK 156/08, w którym dodatkowo konkretność przyczyny wypowiedzenia odniósł do jej weryfikowalności w drodze ewentualnej kontroli sądowej. O potrzebie konkretyzacji i precyzowania ujęcia przyczyn w wypowiedzeniu, celem umożliwienia pracownikowi rzeczowej obrony w razie sporu sądowego, wspomina również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. w sprawie II PK 60/12. W ten sposób ustawodawca stara się zapewnić rzeczywistość, a nie tylko iluzoryczną ochronę trwałości stosunku pracy.

W razie naruszenia przez pracodawcę cytowanych przepisów kodeksu pracy pracownikowi przysługują roszczenia wskazane w art. 45 § 1, zgodnie z którym 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.

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności sprawy wskazać należy, iż w ocenie Sądu Okręgowego, pracodawca przy wypowiedzaniu powódce umowy o pracę nie naruszył przepisu art. 30 § 3-5 kodeksu pracy w zakresie wskazanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Jak wynika z treści złożonego przez pozwanego pracodawcę powódce oświadczenia, przyczyną wypowiedzenia był brak należytego wykonania powierzonych obowiązków służbowych w szczególności poprzez niesporządzanie obowiązkowych sprawozdań finansowych oraz konfliktogenne nastawienie do współpracy z pracownikami i współpracownikami spółki. Dodatkowo pracodawca wskazał, że powyższe naruszenia obowiązków pracowniczych skutkowały także utratą zaufania pracodawcy do powódki jako pracownika.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało zaś, zdaniem Sądu II instancji, że powódka zajmując stanowisko głównej księgowej nie wykonywała prawidłowo ciążących na niej obowiązków w zakresie sprawozdawczości, w tym nie sporządzała wymaganych sprawozdań do banków, a także w zakresie terminowego naliczenia podatku.

Powódka próbowała tłumaczyć swoje działania tym, że w z uwagi na nieprawidłowości w księgowaniu dokonywane na przestrzeni lat u pozwanego nie była ona w stanie uzyskać prawidłowych danych do wykonywania sprawozdań. Powódka prezentowała odmienne podejście do kalkulacji tzw. produkcji w toku, które to informacje były jej potrzebne do sporządzania sprawozdań. Jednak wbrew twierdzeniom powódki z całokształtu materiału dowodowego wynika, że nie dawała sobie rady z realizacją zadań nałożonych na nią przez pracodawcę. Nieporadność powódki prowadziła do absurdałnej sytuacji, kiedy to W. K. musiała wykonywać obowiązki za powódkę. Nie do przyjęcia było przy tym, że powódka przerzucała na W. K. obowiązek rozliczenia podatku w ostatnim dniu terminu. Co istotne, W. K. była w stanie sporządzić wszystkie rozliczenia i sprawozdania na bazie dostępnych wówczas danych, czego powódka regularnie odmawiała. Sąd nie kwestionuje fachowości powódki, gdy chodzi o kwestie merytoryczne. Nie do zaakceptowania jest natomiast wskazany powyżej sposób realizacji obowiązków. Podkreślić należy, że powódka zajmowała u pozwanej

samodzielne stanowisko kierownicze. Wymagania w stosunku do jej osoby powinny być zatem dużo wyższe niż co do osób piastujących stanowiska niższej rangi. Powódka powinna być wręcz wzorem dla podwładnych jej pracowników.

Sąd Okręgowy nie neguje, że pracownik ma prawo do konstruktywnej krytyki poczynań pracodawcy oraz stosunków panujących w zakładzie pracy. Krytyka ta musi być jednak uzasadniona, wyrażana w odpowiedniej formie i z zachowaniem określonych granic. Nawet wówczas, gdy intencja pracownika jest sygnalizacja i usunięcie nieprawidłowości, jakie dostrzega w pracy, nie można zaakceptować podjętych przez niego działań kreujących konflikt (por. wyrok SN z dnia 19 marca 2014 r., I PK 187/13, OSNP 2015/9/120). Jako pracownik z wieloletnim stażem, zajmujący stanowisko głównej księgowej powódka swoje działania sprowadzała do kwestionowania systemów rozliczeń funkcjonujących u pracodawcy i stale podnosiła konieczność ich porządkowania. Działania powódki doprowadziły do chaosu w dziale księgowości pozwanego. Zaniedbywanie przez nią obowiązków z zakresu sprawozdawczości stanowiło natomiast bezpośrednie zagrożenie dla pracodawcy, który mógł zostać obciążony dodatkowymi kosztami przez banki, a nawet całkowicie utracić finansowanie zewnętrzne.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę dotyczące konfliktogenego nastawienia do współpracowników oraz braku realizacji obowiązków sprawozdawczych a w konsekwencji utraty zaufania pracodawcy do pracownika były zasadne. Racje ma pozwana, podnosząc w motywach uzasadnienia apelacji, że bierną postawę powódki, która w sposób pobieżny zapoznaje się z dokumentacją finansową spółki, nie nalicza w terminie podatku, nie wykonuje sprawozdawczości do banków z całą pewnością można uznać za brak oczekiwanej dokładności, sumienności i zaangażowania w wykonywaniu powierzonych pracownikowi obowiązków.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje jednoznacznie, że pracodawca może utracić - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę przez swego podwładnego - zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25.11.1997r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10.8.2000r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31.5.2001r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5.3.1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353).

W ocenie Sądu II instancji - wbrew stanowisku powódki - poza wymienionymi w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie było żadnych innych ukrytych przyczyn zwolnienia jej z pracy. W rzeczywistości bowiem, jedynie z uwagi na nieprawidłowe realizowanie zadań przez powódkę oraz konflikty z innymi pracownikami, a w konsekwencji utratę zaufania, pracodawca zrezygnował z dalszej współpracy stron. Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że pracodawca ma prawo dobierać sobie pracowników stosownie do swoich potrzeb i wymagań, choć oczywistym jest, że nie może tego robić z naruszeniem podstawowych zasad sprawiedliwości. Zdaniem Sądu Okręgowego, powódka nie wykazała należytej inicjatywy, by ustrzec się przed wypowiedzeniem umowy o pracę, choć była przecież nie początkującym, ale doświadczonym pracownikiem i miała wsparcie ze strony przełożonych.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, za błędne należało uznać stanowisko Sądu I instancji, zgodnie z którym przyczyny wskazane w piśmie pozwanej z 28 stycznia 2019 roku nie uzasadniały wypowiedzenia umowy o pracę.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w całości i w punkcie Ia oddalił powództwo na mocy art. 386 § 1 kpc. O kosztach zastępstwa procesowego za I instancję Sąd orzekł w punkcie I b, ustalając je na kwotę 180 zł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 roku, poz. 265 j.t.).

Jeśli chodzi o koszty postępowania apelacyjnego składały się na nie: opłata za sporządzenie uzasadnienia wyroku (100 zł) oraz wynagrodzenie pełnomocnika – radcy prawnego (120zł - § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych).

Odnosząc się do uiszczonej dodatkowo opłaty od apelacji w kwocie 30 zł, wyjaśnić należy, że zgodnie z art. 25b ust. 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2022r., poz.1125) w przypadku wniesienia środka zaskarżenia opłatę uiszczoną od wniosku o doręczenie orzeczenia albo zarządzenia z uzasadnieniem zalicza się na poczet opłaty od środka zaskarżenia. Ewentualna nadwyżka nie podlega zwrotowi. W tych okolicznościach brak było powodu dla przyznania apelującej spółce zwrotu od D. M. kwoty 30 zł albowiem została ona uiszczona bez wymaganych podstaw prawnych i nie stanowiła koniecznego koszty obrony praw strony.

sędzia Justyna Skórzewska

Gdańsk, dnia 19/12/2022r.