

Sygn. akt XXI Pa 399/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Monika Sawa
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SO Grzegorz Kochan (spr.)
Protokolant:	Agnieszka Błachut

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 października 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. M. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie, odprawę, sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 10 marca 2016 roku sygn. akt VIII P 568/14

1. oddała apelację;
2. zasądza od M. M. (1) na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 1200 (tysiąc dwieście) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 399/16

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

M. M. (1) pozwem z 4 czerwca 2014 r. wystąpiła do sądu pracy przeciwko (...) S.A. w W. o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 13.701,60 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia odręczenia odpisu pozwu, odprawy pieniężnej w kwocie 9134,40 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia odpisu pozwu, zadośćuczynienia i odszkodowania w wysokości 21.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia odpisu pozwu, kwoty 1944,31 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia odpisu pozwu, kwoty 1100,00 zł tytułem wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi od daty doręczenia odpisu pozwu, zobowiązanie spółki do sprostowania świadectwa pracy wydanego 28 maja 2014 r. w zakresie trybu i podstawy rozwiązania stosunku pracy poprzez

wskazanie, że stosunek pracy łączący strony ustał 30 kwietnia 2014 r., na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. oraz poprzez wskazanie, że w okresie zatrudnienia pracownica była niezdolna do pracy 21 dni i wykorzystała przysługujący jej urlop na żądanie w wymiarze 1 dnia, oraz zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(...) S.A. w W. w odpowiedzi na pozew z 26 czerwca 2014 r. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie 18 lutego 2016 r. pracownica cofnęła pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie żądania wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop.

Następnie na rozprawie w 10 marca 2016 r. pracownica cofnęła ze zrzeczeniem się roszczenia żądanie sprostowania świadectwa pracy w części nie dotyczącej daty, trybu i podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę łączącej strony oraz wyjaśniła, że tytułem zadośćuczynienia w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem domaga się 10.000,00 zł, zaś tytułem odszkodowania w związku z dyskryminacją kwoty 11.000,00 zł, które składają się na kwotę 21.000,00 zł podaną w pozwie.

2. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 10 marca 2016 r. w zakresie roszczenia o wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy oraz żądania sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej informacji odnośnie liczby dni wykorzystanego urlopu i liczby dni niezdolności do pracy postępowanie umorzył, w pozostałym zakresie powództwo oddalił oraz zasądził od M. M. (1) na rzecz (...) S.A. w W. kwotę 1920,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

3. ustalenia faktyczne Sądu I instancji

M. M. (1) zatrudniona była w (...) S.A. w W. od 24 listopada 2008 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty w wydziale organizacyjnym. Początkowo świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś od 1 czerwca 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W okresie zatrudnienia w (...) S.A. zajmowała się ona m.in. prowadzeniem archiwum powszechnie obowiązujących przepisów prawa, opracowywaniem i aktualizacją wewnętrznych aktów prawnych, prowadzeniem archiwum i rejestrów wewnętrznych aktów prawnych, redagowaniem pełnomocnictw udzielanych przez zarząd spółki i prowadzeniem ich rejestru, współudziałem w przygotowaniu i kompletowaniu dokumentów dotyczących przedmiotu obrad rady nadzorczej, prowadzeniem rejestru kursów notowań giełdowych spółki, prowadzeniem zbioru dokumentacji ksiąg wieczystych dotyczących nieruchomości stanowiących własność spółki.

Od 1 stycznia 2011 r. pracodawcą pracownicy w trybie art. 23¹ § 1 k.p. został (...) S.A. w W..

Zgodnie z porozumieniem zmieniającym z 1 marca 2011 r. pracownica objęła stanowisko specjalisty ds. administracyjnych, zaś na mocy kolejnego porozumienia zmieniającego z 1 sierpnia 2011 r., objęła stanowisko młodszego specjalisty ds. administracyjnych w dziale organizacyjnym, gdzie wykonywała głównie prace asystenckie zajmując się opracowywaniem i aktualizacją, w oparciu o obowiązujące przepisy ogólne i projekty przygotowane w poszczególnych komórkach organizacyjnych spółki, wewnętrznych aktów prawnych regulujących wszystkie dziedziny działalności spółki, przygotowywaniem i bieżącym archiwizowaniem dokumentów i korespondencji działu, odbieraniem przychodzącej korespondencji i przekazywaniem korespondencji wychodzącej. Zajmowała się również obsługą systemu Adonis i obsługą platformy zakupowej.

W związku z zmianą schematu organizacyjnego w spółce, jesienią 2013 roku przełożoną pracownicy została E. C. (1) zajmująca stanowisko dyrektora biura obsługi zarządu i doradztwa prawnego. Zaproponowała ona pracownicy

współpracę w zakresie koordynacji współpracy z kancelariami prawnymi, prowadzenia i odbioru korespondencji, na co pracownica wyraziła zgodę. M. M. (1) nie otrzymała na piśmie nowego zakresu obowiązków.

Pracownica zaczęła wykonywać pracę w biurze obsługi zarządu i doradztwa prawnego, gdzie w tym okresie, poza osobą zajmującą się współpracą z radą nadzorczą, była jedynym pracownikiem nie posiadającym wykształcenia prawniczego. Pracownica zajmowała pokój sąsiadujący z pokojem E. C. (1). Pracownica, choć nie zostało to nigdy ustalone z pracodawcą, pracując w Biurze (...) postrzegała siebie jako koordynatora. Faktycznie poza koordynacją współpracy z kancelariami zewnętrznymi zajmowała się jednak również pracami asystenckimi typu: nadzór nad administracją i funkcjonowaniem biura, obsługa korespondencji sądowej, zaopatrzenie biura, przygotowanie wniosków o wpis lub zmianę wpisu w KRS, prowadzenie dokumentacji biura, tworzenie analiz i zestawień dotyczących biura, przygotowywanie drobnej korespondencji, przygotowywanie dokumentacji na spotkania, przekazywanie korespondencji poszczególnym prawnikom napływającej w prowadzonych przez nich sprawach. Pracownik wychodząc na posiłek czy po wodę w czasie przerwy w pracy niekiedy przy okazji robiła zakupy spożywcze dla E. C. (1) i czy często na jej prośbę zamawiała jej kawę. Wykonywane przez pracownice zadania nie odpowiadały jej aspiracjom. Kiedy zdarzało się, że pracownicy spółki nie będąc poinformowani szczegółowo jakie stanowisko pracownicy zajmuje zwracali się do niej używając określenia „asystentka” lub próbowali jej zlecać zadania, pracownica często stanowczo, asertywnie i nie zawsze grzecznie odmawiała, informując jakie ma zadania w spółce.

Pracownica była traktowana podobnie jak inni pracownicy zatrudnieni w spółce. Choć zdarzało się, że prawnicy reagowali zdenerwowaniem kiedy przynosiła do nich korespondencję, nigdy nie było ono skierowane przeciwko M. M. (1). Nie zdarzały się też nigdy sytuacje, w których pracownica traktowana byłaby w sposób poniżający, byłaby nękana, ośmieszana czy zaniżano jej kwalifikacje i poczucie przydatności zawodowej. Pracownica nigdy nie skarżyła się ani na relacje z przełożoną, ani na relacje ze współpracownikami. Nie informowała również przełożonej czy pracodawcy aby niektóre z wykonywanych przez nią czynności były dla niej kłopotliwe lub powodowały dyskomfort.

Przełożona zadowolona była z jakości pracy M. M. (1), o czym pracownice informowała. Wątpliwości budziła natomiast postawa M. M. (1), która często bywała niezadowolona lub bywała obcesowa w relacjach z innymi pracownikami, szczególnie prawnikami. Pracownica wielokrotnie wyrażała niezadowolenie z wysokości otrzymywanego wynagrodzenia oraz tego czym zajmuje się faktycznie w stosunku do jej oczekiwań. W związku z powyższym, z inicjatywy przełożonej pracownicy, w lutym 2014 roku zmianie uległy warunki pracy M. M. (1) i została starszym specjalistą.

Wiosną 2014 roku toczyły się postępowania w związku z wnioskami wierzycieli o ogłoszenie upadłości spółki. Pracownica obawiając się o przyszłość swojego zatrudnienia w spółce rozpoczęła wiosną 2014 roku poszukiwanie nowej pracy. Z chwilą kiedy udało się jej to udało i mogła podjąć nowe zatrudnienie od 1 maja 2014 r., pracownica poinformowała o tym fakcie przełożoną. Jednocześnie poinformowała, iż zainteresowana jest zakończeniem zatrudnienia w spółce w połowie kwietnia 2014 roku i oczekiwała w tym zakresie poparcia ze strony przełożonej.

Wobec braku poparcia ze strony przełożonej dla tak szybkiego rozwiązania umowy, pracownica 26 marca 2014 r. przedłożyła przełożonej E. C. (1) pismo skierowane do (...) S.A. w W., zawierające prośbę o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Jako proponowaną datę rozwiązania umowy pracownica wskazała 30 kwietnia 2014 r. Przełożona pracownicy opiniując powyższy wniosek, poczyniła na tym piśmie 27 marca 2014 r. adnotację, iż wyraża zgodę na prośbę pracownicy. Pismo to następnie po zaopiniowaniu przez przełożoną pracownicy, zostało przez M. M. (1) przekazane do kadr celem podjęcia decyzji i ustosunkowania się przez pracodawcę do wniosku pracownicy. W kadrach przygotowano projekt stosownego porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę z M. M. (1), określający warunki rozwiązania umowy.

Zgodnie z przyjętą w spółce praktyką ze strony pracodawcy o treści i warunkach takiego porozumienia decydował zarząd lub I. W. – na mocy udzielonego jej stosownego pełnomocnictwa. Ostateczne porozumienie mogło odbiegać od treści wniosku pracownika np. w zakresie terminu rozwiązania umowy.

W kwietniu 2014 roku pracodawca rozpoczął poszukiwania pracownika na stanowisko asystentki działu prawnego.

W okresie 7-9 kwietnia 2014 r. pracownica korzystała z urlopu, zaś począwszy od 10 kwietnia 2014 r. do 30 kwietnia 2014 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby.

M. M. (1) 10 kwietnia 2014 r. o swojej niezdolności do pracy powiadomiła przełożoną. Po rozmowie z przełożoną około godziny 12.00 pracownica udała się do pracodawcy celem przekazania zaświadczenia lekarskiego i wypełnienia wniosku urlopowego w związku z urlopem na żądanie, z którego korzystała 9 kwietnia 2014 r. W dziale kadr z pracownicą rozmawiała B. W., która powiadomiła pracownicę, że w związku z wnioskiem z 26 marca 2014 r. pracownica będzie mogła tego dnia podpisać stosowne porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę, o ile zostało już podpisane przez dyrektora kadr. Po okazaniu M. M. (1) powyższego porozumienia oraz karty obiegowej, wątpliwości pracownicy wzbudził punkt 3 porozumienia, w którym stwierdzono, że umowa łącząca strony nie ulega rozwiązaniu z przyczyn, o których mowa w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pracownica odmówiła podpisania powyższego porozumienia. Jednocześnie zatrzymała kartę obiegową, z którą opuściła pomieszczenia działu kadr. Pracownica następnie udawała się kolejno do poszczególnych komórek organizacyjnych pracodawcy, gdzie informując o rozwiązaniu umowy ze spółką uzyskiwała stosowne pokwitowania. Jedną z takich osób, która winna złożyć stosowny podpis na karcie obiegowej była E. C. (1). Kiedy pracownica się do niej udała, w obecności B. W. pismem z 10 kwietnia 2014 r. poinformowano pracownicę, iż wobec odmowy podpisania przez nią przygotowanego przez pracodawcę porozumienia, pracodawca nie wyraża zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę na mocy porozumienia stron na warunkach zaproponowanych przez nią. To pismo w imieniu spółki podpisał kierownik kadr I. W., która jako jedyna, poza zarządem spółki, posiadała umocowanie do składania w imieniu spółki oświadczeń woli w sprawach dotyczących stosunków pracy zatrudnionych w spółce pracowników. Jednocześnie poinformowano pracownicę, że E. C. (1) nie jest uprawniona do składania w imieniu spółki oświadczeń woli w zakresie rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami, a w konsekwencji brak podstaw aby potraktować złożoną przez nią na wniosku z 26 marca 2014 r. adnotację jako zawarcie z M. M. (1) porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Pracownica zapoznała się z tym pismem, lecz odmówiła pisemnego potwierdzenia tego faktu. Po opuszczeniu gabinetu E. C. (1) pracownica kontynuowała wypełnianie karty obiegowej do momentu, kiedy B. W. zatrzymała ją nakazując zwrot karty i informując, że wobec nie zawarcia porozumienia stosunek pracy łączący strony nie rozwiązuje się i brak podstaw do jej wypełnienia. Pracownica skopiowała częściowo wypełniony egzemplarz karty obiegowej przed przekazaniem go B. W.. Następnie powyższa karta obiegowa M. M. (1) została unieważniona. W konsekwencji również sprzęt i narzędzia pracy powierzone pracownicy nie zostały jej odebrane i po 30 kwietnia 2014 r. pozostały na stanowisku M. M. (1). Dostęp do sieci informatycznej spółki zablokowano natomiast powódce na oddzielne polecenie przełożonej - E. C. (1).

M. M. (1) 5 maja 2014 r. skontaktowała się przy pomocy poczty elektronicznej z zatrudnioną w dziale (...) spółki (...) pytając czy wysłane zostało jej świadectwo pracy. W odpowiedzi mailem z 6 maja 2014 r. B. W. poinformowała pracownicę, iż wobec odmowy podpisania porozumienia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę, umowa łącząca strony nie została rozwiązana, o czym pracownica poinformowana została pismem z 10 kwietnia 2014 r. Jednocześnie poinformowano pracownicę, iż winna stawić się w pracy 5 maja 2014 r.

Pracownica 8 maja 2014 r. ustanowiła profesjonalnego pełnomocnika przeciwko spółce. M. M. (1) pismem z 9 maja 2014 r. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o wydanie jej świadectwa pracy wskazując, że umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu 30 kwietnia 2014 r.

W odpowiedzi na powyższe pismo, spółka 13 maja 2014 r. poinformowała pełnomocnika pracownicy, iż stosunek pracy nie został między stronami rozwiązany, a w konsekwencji brak podstaw do wydania pracownicy świadectwa pracy.

Pracownica po 5 maja 2014 r. nie stawiała się w pracy i nie usprawiedliwiła nieobecności zgodnie z obowiązującym regulaminem pracy.

Pismem z 15 maja 2014 r., odebrany przez pracownicę 21 maja 2014 r., spółka rozwiązała z pracownią umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownicę podstawowych obowiązków pracowniczych z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy począwszy od 5 maja 2014 r. W szczegółowym uzasadnieniu powyższej decyzji pracodawca wyjaśnił, że 10 kwietnia 2014 r. pracownica została poinformowana, że pracodawca nie wyraża zgody na rozwiązanie z nią umowy na mocy porozumienia stron. W związku z powyższym po upływie okresu niezdolności do pracy trwającej od 10 kwietnia 2014 r. do 30 kwietnia 2014 r., 5 maja 2014 r. pracownica winna stawić się w pracy, czego nie uczyniła, nie informując o przyczynie nieobecności.

Pracownica pismem z 4 czerwca 2014 r. wezwała spółkę do sprostowania wydanego jej 28 maja 2014 r. świadectwa pracy w zakresie daty, trybu i podstawy ustania zatrudnienia, a także poprzez wskazanie w świadectwie pracy, iż w okresie zatrudnienia pracownicy przez 21 dni pozostawała niezdolna do pracy z powodu choroby i wykorzystała przysługujący jej urlop na żądanie w wymiarze 1 dnia. Pismem z 9 czerwca 2014 r. spółka odmówiła sprostowania świadectwa pracy pracownicy.

Spółka 10 czerwca 2014 r. wypłaciła pracownicy kwotę 1948,07 zł netto tytułem wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop.

W spółce nie były prowadzone w spornym okresie zwolnienia grupowe. Od 1 lipca 2014 r. na miejsce pracownicy zatrudniono J. G..

Miesięczne wynagrodzenie brutto M. M. (1) obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4566,13 zł.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo M. M. (1) nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał w pierwszej kolejności, że oświadczenie złożone przez spółkę powódce 21 maja 2014 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy począwszy od 5 maja 2014 r., choć 10 kwietnia 2014 r. została poinformowana, że pracodawca nie wyraża zgody na rozwiązanie z powódką umowy na mocy porozumienia stron, odpowiada zarówno wymogom art. 30 § 4 k.p., jak i art. 52 § 1 pkt 1 k.p., i 52 § 2 k.p. Oświadczenie to zostało bowiem złożone powódce na piśmie, z zachowaniem miesięcznego terminu od daty uzyskania przez pracodawcę informacji o przyczynie rozwiązania umowy. Przyczyna rozwiązania umowy jest prawdziwa, podana w sposób konkretny i jednoznacznie wskazujący co jest przyczyną decyzji pracodawcy. Niewątpliwie bowiem w świetle poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych powódka nie stawiając się w maju 2014 roku w pracy u pozwanego naruszyła ciężko podstawowy obowiązek pracowniczy, jakim jest świadczenie pracy w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy nie zgodził się przy tym z argumentacją powódki, że już 27 marca 2014 r. poprzez złożenie stosownego podpisu przez przełożoną powódki na wniosku z 26 marca 2014 r., doszło między stronami do zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę, dzieląc w tym zakresie argumentację pozwanego. Jak wynika bowiem z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń, E. C. (1) w dacie zaopiniowania tego dokumentu, nie miała stosownych upoważnień do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pozwanego, a jej podpis stanowił wyraz powszechnej praktyki stosowanej w przypadku wniosków pracowników o rozwiązanie umowy na warunkach odbiegających od typowych regulacji kodeksu pracy (w tym przypadku krótszy okres wypowiedzenia), kiedy pracodawca przed podjęciem decyzji pragnie uzyskać opinię bezpośredniego przełożonego pracownika, odpowiedzialnego za zapewnienie ciągłości pracy. W tych okolicznościach, zważywszy również na treść zeznań świadków, którzy podali, że praktyką u pozwanego było, iż za rozwiązanie umów odpowiadały kadry, a nie przełożeni, nie można przyjąć, iż oczywistym mógł być dla powódki fakt, że pozytywna opinia przełożonej oznacza zawarcie porozumienia w sprawie rozwiązania umowy. Dowodzi tego również fakt późniejszego przekazania przez powódkę powyższego wniosku z 26 marca 2014 r. do kadr, a następnie brak zdziwienia powódki na informację o tym, że pracodawca przygotował projekt pismnego porozumienia w sprawie rozwiązania umowy. Powódka dowiedziawszy

się o powstaniu takiego dokumentu nie kwestionowała zasadności jego przygotowania i podpisania przez strony. Dopiero, kiedy po przeczytaniu go stwierdziła, że go nie podpisze zaczęła twierdzić, że do rozwiązania umowy wystarczy wyłącznie zgoda przełożonej.

W ocenie Sądu Rejonowego nie zmienia powyższej argumentacji fakt rozpoczęcia przez spółkę procedury rekrutacyjnej w związku z wnioskiem powódki. O zawarciu przez strony porozumienia w sprawie rozwiązania umowy nie decyduje bowiem podjęcie przez pracodawcę czynności mających na celu przygotowanie do rozwiązania umowy z powódką, ale zgodne oświadczenia woli stron i choć niewątpliwie zgodzić się należy ze stanowiskiem Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 1997 r. w sprawie I PKN 232/97, że umowę o pracę można rozwiązać na mocy porozumienia stron przez czynności konkludentne, to jednak dla poczynienia tego rodzaju ustalenia konieczne jest aby treść tychże czynności nie budziła wątpliwości, co do intencji stron w kontekście zgodnego zamiaru rozwiązania umowy w ustalonym przez strony stosunku pracy trybie i dacie. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 10 października 2007 r. w sprawie II PK 33/07, rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę za porozumieniem stron z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. przez zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika.

Co prawda, jak wskazał Sąd Rejonowy, do rozwiązania umowy o pracę może dojść także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy, niemniej jednak orzeczenie to w niniejszej sprawie nie będzie miało bezpośredniego zastosowania. Po pierwsze bowiem adnotacja dokonana przez przełożoną powódki, jak już wyżej wskazano, nie miała charakteru oświadczenia woli w imieniu pracodawcy odnośnie wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy z powódką. Nadto pracodawca w żaden sposób faktycznie nie potwierdził, iż 27 marca 2014 r. zawarł z powódką stosowne porozumienie odnośnie rozwiązania umowy. Przeciwnie, przyjął wniosek powódki, następnie przygotował na piśmie dokument porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę i od początku konsekwentnie informował powódkę, iż warunkiem rozwiązania umowy przez strony jest właśnie podpisanie powyższego porozumienia.

Z tych względów w ocenie Sądu Rejonowego brak podstaw, aby zgodzić się z twierdzeniem powódki, że w maju 2014 roku nie miała ona świadomości, iż nie stawiając się w pracy narusza obowiązki pracownicze. Przeciwnie jak wynika z zeznań samej powódki, znając stanowisko pozwanego odnośnie dalszego obowiązywania umowy o pracę, po ustaniu zwolnienia lekarskiego 30 kwietnia 2014 r. nie miała zamiaru stawić się w pracy u pozwanego bowiem uzyskała inne zatrudnienie. Powódka w tym okresie reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, a w konsekwencji musiała zdawać sobie sprawę z konsekwencji takiej decyzji i oceny jej nieobecności przez pozwanego jako nieusprawiedliwionej. Pomimo tego nie stawiała się w pracy po okresie zwolnienia lekarskiego.

W tych okolicznościach, zważywszy na stan faktyczny ustalony przez Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie, należy stwierdzić, że pracodawca w odniesieniu do powódki nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a prezentowana w toku procesu argumentacja powódki stanowi w istocie jedynie polemikę z prawidłowym stanowiskiem pozwanego. Jednocześnie brak podstaw aby uznać, że pozwany swoim zachowaniem naruszył zasady współzycia społecznego. Nie czynił on bowiem powódce trudności w rozwiązaniu umowy w pożądanym przez nią terminie, a to późniejsze zachowanie samej powódki spowodowało rozwiązanie umowy z winy pracownika.

W świetle Sąd Rejonowy uznał, że żądanie sprostowania świadectwa pracy wydanego powódce nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie bowiem z treścią art. 97 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Jednocześnie z treści art. 97 § 2¹ k.p. wynika, że pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Zgodnie z treścią art. 97 § 2 kp, w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego.

Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Powyższy katalog informacji zamieszczanych w świadectwie pracy jest katalogiem zamkniętym i ustawodawca nie przewiduje, aby możliwe było umieszczenie w nim dodatkowo innych informacji. Szczegółową treść świadectwa pracy określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z 1996 r., nr 60, poz. 282). Załącznik do przywołanego rozporządzenia zawiera informację o sposobie prawidłowego wypełnienia świadectwa pracy. W załączniku tym, w części dotyczącej sposobu wypełnienia tej części świadectwa pracy, która odnosi się do ustania zatrudnienia, wskazano, że pracodawca winien w świadectwie pracy podać jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - dodatkowo wskazać stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie.

Sąd Rejonowy w odniesieniu do żądania odprawy pieniężnej stwierdził, że w rozpoznawanej sprawie zastosowania nie znalazły przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 r.), zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych. W rozpoznawanej sprawie wobec faktu, iż pozwany nie prowadził zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ustawy, ocenie podlegała przede wszystkim kwestia, czy rozwiązanie umowy o pracę z powódką wynikało z przyczyny nie dotyczącej pracownika, uzasadniającej wypłacenie odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy. Tymczasem w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego jednoznacznie ustalono, iż przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę nie leżały po stronie pracodawcy, przeciwnie, związane były z naruszeniem przez powódkę jej podstawowych obowiązków. Podobnie wcześniejsza chęć zawarcia przez powódkę porozumienia z pozwanym w sprawie rozwiązania łączącej strony umowy wynikała wyłącznie z inicjatywy powódki i wiązała się z uzyskaniem przez nią nowego zatrudnienia. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu Rejonowego argumentacja powódki odnosząca się do żądania zasądzenia odprawy jako całkowicie niezasadna nie zasługuje na uwzględnienie.

Analogicznie Sąd Rejonowy ocenił żądania powódki odnoszące się do zadośćuczynienia z tytułu mobbingu i odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Sąd Rejonowy uznał bowiem, że powódka nie wykazała, aby pracodawca stosował wobec niej mobbing. Żaden z przeprowadzonych w sprawie dowodów nie wskazał, aby wobec powódki stosowano opisane wyżej zachowania. Powódka traktowana była tak samo jak inni pracownicy pozwanego, a jej postawę pracownicą cechowała pewność siebie, asertywność, ambicja i poczucie własnej wartości. Powódka oceniając swoją pozycję zawodową uznała, że jest koordynatorem pomimo, że do jej zadań należały także sprawy związane z korespondencją, prowadzeniem dokumentacji, pracami biurowymi. To właśnie takie postrzeganie przez powódkę jej stanowiska powodowało, że powódka wykonywane przez siebie prace postrzegała jako mało znaczące, nieadekwatne do jej oczekiwań. Z tych też samych względów powódka niechętnie reagowała kiedy zwracano się do niej używając określenia „asystentka” lub zwracano się do niej z prośbami o wykonanie zadań, które miały cechy prac asystenckich. Jednocześnie powódka całkowicie ignorowała fakt, że również inne osoby zatrudnione w tym samym biurze co powódka, na stanowiskach radców prawnych czy prawników, również w razie potrzeby wykonywały prace techniczne i prace powszechnie utożsamiane z zadaniami zwykle wykonywanymi na stanowiskach asystenckich. W tych okolicznościach zważywszy na stanowisko na jakim zatrudniona była powódka, brak podstaw, aby przyjąć, że zlecenie powódce zadań odbiegających od jej preferencji, czy aspiracji stanowić może przejaw mobbingu.

W ocenie Sądu Rejonowego nie dowodzi również mobbingu fakt, że powódka na prośbę przełożonej zamawiała kawę czy robiła niekiedy zakupy spożywcze. Podkreślić bowiem należy, że jak wynika z zeznań samej powódki, początkowo sama zgodziła się na wykonywanie tych czynności na zasadach grzecznościowych, przy okazji robienia własnych zakupów, a dopiero potem sytuację tę zaczęła postrzegać jako kłopotliwą. Jednocześnie powódka nie powiadomiła o tym przełożonej.

W tych okolicznościach, w ocenie Sądu Rejonowego, nie można było przyjąć, że działania E. C. (2) miały na celu poniżenie powódki czy obniżenie jej poczucia przydatności zawodowej lub tym bardziej, aby taki efekt wywołały.

Przeciwnie, podkreślić należy, że przełożona powódki zadowolona była z merytorycznej jakości pracy powódki, informowała ją o tym i na jej wniosek powódka w lutym 2014 roku otrzymała awans.

Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy stwierdził, że poczynione ustalenia faktyczne w sprawie nie pozwalają przyjąć, iż wobec powódki stosowany był mobbing, co czyni powództwo niezasadnym.

Podobnie Sąd Rejonowy ocenił żądanie powódki odnoszące się do zarzutów dyskryminacji. Brak jest podstaw, aby zgodzić się z argumentacją powódki, iż podlegała ona dyskryminacji bowiem wykonywała czynności inne, niż te wynikające z ustaleń z przełożoną. Po pierwsze bowiem powódka nie wskazała jakie prawnie zabronione kryterium miałoby stanowić przyczynę dyferencjacji jej statusu, oraz że takie zróżnicowanie rzeczywiście miało miejsce. Jak wynika bowiem z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń traktowanie powódki nie odbiegało od traktowania innych pracowników, a dodatkowo powódka była jedyną osobą w biurze obsługi zarządu i doradztwa prawnego wykonującą tego rodzaju czynności. Pozostali pracownicy biura, z wyjątkiem osoby zajmującej się obsługą rady nadzorczej, to prawnicy lub radcowie prawni wykonujący z zasady inne czynności. W tych okolicznościach brak podstaw aby przyjąć, że powódka była dyskryminowana, tym bardziej, że zarówno powódka jak i prawnicy zatrudnieni w spółce w razie potrzeby wykonywali prace techniczne i biurowe.

W pozostałej części, Sąd Rejonowy na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. i art. 469 k.p.c. umorzył postępowanie w sprawie mając na względzie skuteczne częściowe cofnięcie pozwu przez powódkę.

Sąd Rejonowy orzekł o kosztach postępowania, mając na uwadze charakter zgłoszonych roszczeń, wartość przedmiotu sporu i niezbędny nakład pracy pełnomocników stron oraz przyczynienie się do jej wyjaśnienia oraz rozstrzygnięcia. W konsekwencji zasądził od strony powodowej na rzecz strony pozwanej koszty procesu w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty te składa się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego strony pozwanej, ustalone w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 1 i 3 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

5. *apelacja*

Powódka M. M. (1) zaskarżyła powyższy wyrok w części, tj. w zakresie oddalającym powództwo, zarzucając:

1) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie polegające na przyjęciu, że powódka w maju 2014 roku miała świadomość, że nie stawiając się w pracy narusza obowiązki pracownicze, podczas, gdy materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w jakikolwiek sposób tego nie potwierdza, wręcz przeciwnie dowody w postaci wezwania do wydania świadectwa pracy z 9 maja 2014 r. oraz zawarte tam stanowisko, konsultacja z radcą prawnym jednoznacznie potwierdzają, że powódka była przekonana, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na podstawie porozumienia z 27 marca 2014 r. tj. 30 kwietnia 2014 r., co miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż doprowadziło do błędnego wniosku, że niestawiennictwo powódki w pracy w maju 2014 roku było przez nią zawinione, a tym samym, że dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych;

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie polegające na nieuwzględnieniu dowodów potwierdzających okoliczność, że powódka miała uzasadnione przypuszczenia, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na podstawie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z 27 marca 2014 r., gdyż na dokumencie zatytułowanym „Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron” widniał podpis jej przełożonej, będącej radcą prawnym, co doprowadziło powódkę do przekonania, że porozumienia w zakresie rozwiązania umowy o pracę jest już zawarte i nie wymaga podpisywania

kolejnych porozumień, czego pracodawca ani jego przedstawiciele nie kwestionowali i dopiero zaczęli to kwestionować po złożeniu przez nią zwolnienia lekarskiego 10 kwietnia 2014 r.;

c) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności pominięcie potwierdzonej przez świadków okoliczności, że treść porozumienia przygotowanego 10 kwietnia 2014 r., którego podpisania odmówiła powódka, była tożsama z treścią porozumienia z 27 marca 2014 r. podpisanego przez E. C. (1) w zakresie sposobu i terminu rozwiązania umowy o pracę, a tym samym pominięcie okoliczności, że nawet bez podpisu powódki doszło do potwierdzenia zawarcia tego porozumienia, skoro wyrażało ono w sposób jednoznaczny wolę pracodawcy oraz było w tym zakresie zgodne z wolą powódki;

d) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie polegające ma przyjęciu, że powódka przekazała porozumienie z 27 marca 2014 r. do kadr, w celu podjęcia decyzji przez kadry, skoro z materiału dowodowego wynika wniosek, że powódka zgłosiła się do kadr wyłącznie w celu dopełnienia formalności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę, co potwierdza wydanie jej karty obiegowej, podpisanie karty przez poszczególne działy spółki, zablokowanie dostępu do komputera oraz odebranie narzędzi do pracy;

e) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie oraz pominięcie potwierdzonej przez Sąd okoliczności, że sprzęt, narzędzia pracy oraz dostęp do systemu informatycznego zostały Powódce odebrane od 10 kwietnia 2014 r., co potwierdza, że pozwany i jego przedstawiciele byli przekonani, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu;

f) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego przez Sąd I instancji, a także dowolną, a nie swobodną jego ocenę polegającą na uznaniu za wiarygodne zeznań pracowników Pozwanego, w sytuacji pozostawiania w stosunku pracy z pozwanym i jednoczesnym odmówieniu waloru wiarygodności, zeznaniom powódki i świadka D. K., z uwagi na niechętny stosunek do pozwanego, podczas gdy zeznania powódki i świadka D. K. były spójne logiczne i wzajemnie się uzupełniały co do faktu, że E. C. (1) w ich ocenie była osobą upoważnioną w imieniu pozwanego do podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, a tym samym, że powódka miała w pełni uzasadnione podstawy do tego by twierdzić, że stosunek pracy został skutecznie rozwiązany, a także że zgodnie z zeznaniami świadka B. W. w pozwanej spółce nie było procedur dotyczących anulowania wydanych kart obiegowych, co dodatkowo może świadczyć, o tym, że powódka miała w pełni uzasadnione podstawy do tego by twierdzić, że rozwiązała skutecznie stosunek pracy z pozwanym;

g) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie polegające na tym, że pracodawca pomimo rozpoczęcia procedury rekrutacyjnej na miejsce pracy powódki, zablokowanie jej dostępu do systemów informatycznych, a także wydanie karty obiegowej, nie potwierdził de facto w drodze czynności konkludentnych rozwiązania stosunku pracy, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia przepisów prawa materialnego w postaci niewłaściwego zastosowania art. 52 § 1 k.p.,

h) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego przez Sąd I instancji, a także dowolną, a nie swobodną jego ocenę polegającą na błędnym przyjęciu przez Sąd I instancji, że czynności podjęte przez pracodawcę po podpisaniu z powódką w marcu 2014 r. porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, (w postaci wystawienia ogłoszenia o pracę, wystawienie karty obiegowej, a nawet przygotowania porozumienia z 10 kwietnia 2016 roku), nie potwierdziły woli rozwiązania z powódką stosunku pracy,

2) naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 52 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie przez Sąd I instancji, w sytuacji gdy z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że powódka skutecznie rozwiązała z pracodawcą stosunek pracy na podstawie porozumienia stron zawartego w marcu 2014 roku, a tym samym niemożliwym było wypowiedzenie powódce stosunku pracy w maju 2014 roku, gdyż de facto stosunek pracy już nie istniał;

b) art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez błędną wykładnię przepisu i uznaniu przez Sąd I instancji, że działanie powódki można zakwalifikować, jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, w sytuacji gdy pozwany jako pracodawca nie poniósł z tego tytułu żadnej szkody, a także w sytuacji, gdy pozwany uniemożliwił Powódce świadczenie pracy poprzez dokonanie blokady jej dostępu do systemów komputerowych, w związku z czym w ogóle nie można mówić o ciężkim naruszeniu przez powódkę obowiązków pracowniczych w rozumieniu ww. przepisu;

c) art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w związku art. 30 § 3 k.p. poprzez niezastosowanie przez Sąd I instancji ww. przepisu, i w konsekwencji błędne uznanie, że strony nie rozwiązały skutecznie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, w sytuacji gdy w rzeczywistości z uwagi na fakt podpisania przez E. C. (1) porozumienia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę 30 kwietnia 2014 r. i wydania powódce karty obiegowej mogła ona być w pełni świadoma co do skuteczności rozwiązania umowy o pracę z pozwanym;

d) art 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego niezastosowanie przez Sąd I instancji, w sytuacji gdy z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że powódka rozpoczęła poszukiwania nowej pracy wyłącznie w związku z niestabilną kondycją finansową pozwanego przejawiającą się m.in. „dzieleniem pensji” (akta osobowe powódki), a tym samym zachodziły przesłanki do tego by powódka mogła skutecznie domagać się odprawy pieniężnej od byłego pracodawcy w oparciu o przepisy ww. ustawy.

W oparciu o powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę wyroku Sądu I instancji w zaskarżonej części poprzez zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 13.701,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, zobowiązanie pozwanego do sprostowania świadectwa pracy wydanego powódce 28 maja 2014 r. w zakresie trybu i podstawy rozwiązania stosunku pracy przez wskazanie, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. 30 kwietnia 2014 r., a także poprzez wskazanie, że powódka w okresie zatrudnienia była niezdolna do pracy 21 dni i wykorzystała przysługujący jej urlop w wymiarze 1 dnia, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odprawy pieniężnej w wysokości 9134,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

6. odpowiedź na apelację

Pozwana (...) S.A. w W. w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania apelacyjnego.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja wywiedziona przez powódkę nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd I instancji oraz ich ocenę prawną i przyjmuje je za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, a następnie dokonał jego rzetelnej i wszechstronnej oceny. Wyprowadzone na tej podstawie wnioski są zgodne z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym, a w konsekwencji znalazły całkowitą aprobatę Sądu odwoławczego.

Sąd Okręgowy uznał za chybiony zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów. Do przedmiotowego naruszenia może dojść tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 r. II CK 177/02, niepubl.). Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając

brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całości kształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Analizując treść złożonej przez powódkę apelacji należy stwierdzić, iż skarżąca nie zdołała skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego za prawidłową. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i dokonaną interpretacją dowodów, wobec czego nie zasługują na uwzględnienie. Apelująca przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nieuzasadnione jest twierdzenie powódki, że nie miała ona świadomości, że nie stawiając się w maju 2014 roku do pracy narusza obowiązki pracownicze. Twierdzeniom powódki przeczy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, tj. zeznania świadków: I. W. oraz B. W., które zgodnie wskazały, że powódka odmówiła podpisania porozumienia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę oraz została poinformowana, że adnotacja przelóżonej na wniosku o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron nie stanowi zgody pracodawcy, gdyż przelóżona nie ma umocowania do reprezentowania spółki w stosunkach pracowniczych. Zatem nie sposób jest przyjąć, aby powódka mogła pozostawać w przekonaniu, że stosunek pracy został rozwiązany. Nadto świadek B. W. wskazała, że po odmowie podpisania przez powódkę przedmiotowego porozumienia ona i jej przelóżona przygotowały pismo dla powódki, które jej odczytano. Z pisma tego wynikało, w sposób jasny i konkretny, że umowa o pracę z powódką nie uległa rozwiązaniu. Ponadto należy także zauważyć, że pracodawca w wiadomości mejlowej z 6 maja 2014 r., ponownie poinformował pracownicę, że umowa o pracę łącząca strony nie została rozwiązana. W tych okolicznościach nie sposób przyjąć za powódką, że pozostawała w błędnym przekonaniu, co faktu rozwiązania z nią umowy o pracę. Bez znaczenia w tym względzie pozostaje również wezwanie powódki do wydania świadectwa pracy, jak także pismo profesjonalnego pełnomocnika wystosowane do pracodawcy. Pracodawca w sposób jednoznaczny i stanowczy wskazał bowiem powódce, że umowa o pracę nie została rozwiązana. Pisma, na które wskazuje powódka, zostały przygotowywane na jej rzecz i powielają jej subiektywny i błędny punkt widzenia na ustanie zatrudnienia w pozwanej spółce.

W ocenie Sądu odwoławczego powódka również błędnie twierdzi, że porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy z 27 marca 2014 r. doprowadziło do skutecznego rozwiązania z nią umowy o pracę. Po pierwsze wskazać należy, że przedmiotowe porozumienie stanowiło w rzeczywistości jedynie ofertę rozwiązania umowy. Powódka potwierdza tę okoliczność podczas swojego przesłuchania wskazując, że w dniu 27/3/2014 przedstawiła projekt rozwiązania umowy (k. 238). Następnie wskazuje, że standardem panującym w spółce było uzyskanie zgody przelóżonego i przekazanie wniosku do kadr. Zatem powódka doskonale wiedziała, jaka jest procedura rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Ponadto Sąd Okręgowy chce zwrócić uwagę, że treść porozumienia świadczy o tym, że nie mogło ono zostać potraktowane jako faktyczne zgodne oświadczenie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Z treści porozumienia wynika jedynie, że powódka proponuje rozwiązanie łączącej jej z pozwaną umowy o pracę. Wprawdzie w prawym dolnym rogu, bezpośrednio przelóżona powódki wyraża zgodę, jednakże zgoda ta w żadnym

razie nie może zostać potraktowana jako oświadczenie pracodawcy. Sama E. C. (1) wskazała, że jej podpis pod przedmiotowym wnioskiem był jedynie rekomendacją – zgodą przełożonego na rozwiązanie z powódką umowy o pracę we wcześniejszym terminie, niż to miało wynikać z umowy o pracę. E. C. (1) nie posiadała upoważnienia do dokonywania czynności pracowniczych w spółce. W ocenie Sądu powódce okoliczność ta była doskonale znana. E. C. (1) zeznała także, że jej zgoda nie była wystarczająca, a powódka o tym wiedziała. Ponadto należy wskazać, że powódka wiedząc o braku uprawnień E. C. (1) mogła również czerpać z tego, że czynności pracownicze jej dotyczące, nie były dokonywane przez E. C. (1), a przez I. W., czy też innych uprawnionych osób z kadr.

Nie ma racji również powódka twierdząc, że treść porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. była tożsama z treścią projektu z 27 marca 2014 r. Jak bowiem wynika z zeznań powódki, gdyby nie było paragrafu 3 w porozumieniu to przypuszcza, że by je podpisała. Zatem należy uznać, że oba pisma nie były tożsame, a powódka z uwagi na odmienną treść porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. odmówiła jego podpisania.

Powódka wskazywała również, że o rozwiązaniu z nią stosunku pracy świadczy fakt wydania tzw. obiegówki, podpisania obiegówki przez poszczególne działy spółki, zablokowanie jej dostępu do konta oraz odebranie narzędzi pracy. Jeśli chodzi o kartę obiegową to powódka nie uzyskała jej od pracodawcy, a sama zabrała ją i zaczęła samodzielnie zbierać podpisy, mimo że wiedziała, że nie podpisała porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Z kolei pracownicy poszczególnych działów spółki podpisali kartę obiegową powódki, dlatego że sama informowała ich, że jej stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu. Pracownicy ci ufali w słowa powódki, z czego nie można jednak wyprowadzić wniosku, że stosunek pracy z powódką faktycznie został rozwiązany. Odnosząc się natomiast do zablokowania powódce dostępu do konta, to nie sposób jest się dziwić pracodawcy, skoro powódka po sytuacji z 10 kwietnia 2014 r. przebywała do końca miesiąca na zwolnieniu lekarskim, a spółka zabezpieczyła dostęp do swoich newralgicznych danych. Powódka mogła potencjalnie wykorzystać dostęp do danych w sposób sprzeczny z wolą pracodawcy. Odnosząc się do kwestii odebrania powódce sprzętu, to materiał dowodowy nie wykazał, aby doszło do takiego zdarzenia. Świadek T. P., który był jedną z osób odpowiedzialnych za odbiór sprzętu zwalnianym pracownikiem, wskazał jednoznacznie, że powódce sprzęt nie został odebrany. Powódka z kolei nie wykazała, aby było przeciwnie.

Nieuzasadnione jest zarzut powódki, iż przez sam fakt pozostawiania części świadków w stosunku pracy z pozwanym ich zeznania powinny utracić walor wiarygodności. Nie istnieje prawne domniemanie prawdziwości zeznań świadków, rzeczą sądu orzekającego jest natomiast przedstawienie logicznej i zgodnej z zasadami doświadczenia życiowego argumentacji prowadzącej do wniosku o wiarygodności bądź też niewiarygodności tego dowodu. Zakwestionowanie wiarygodności zeznań świadków może nastąpić wówczas, jeżeli wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego wskazują w sposób nie budzący wątpliwości, że zeznania te nie polegają na prawdzie. Fakt, że świadek jest pracownikiem czy też znajomym, a nawet krewnym strony, nie dyskwalifikuje sam przez się jego zeznań, wtedy gdy są niekorzystne dla drugiej strony. Zeznania takiego świadka są oceniane z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w tym również stosunku, w jakim pozostaje on do każdej ze stron, ale ponadto – z uwzględnieniem jego cech osobistych, relacji między treścią jego zeznań a innymi dowodami w sprawie itd. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 14 sierpnia 2012 r., I ACa 37/12, Legalis). Z kolei dowody z zeznań świadków I. W., B. W., E. C. (1) oraz T. P. były logiczne, spójne oraz wzajemnie się uzupełniały, a także korelowały z innymi dowodami przeprowadzonymi w sprawie. Zatem fakt zatrudnienia powyższych świadków przez pozwanego nie może pozbawiać ich zeznań waloru wiarygodności.

Wbrew twierdzeniu powódki Sąd Rejonowy słusznie odmówił wiarygodności zeznaniom D. K. w zakresie w jakim wskazywał on, że E. C. (1) był uprawniona do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Przeczą temu zeznania świadków I. W., B. W. oraz E. C. (1). Świadczy ci zgodnie wskazały E. C. (1) takiego umocowania nie posiadała.

Biorąc pod uwagę dotychczasowe rozważania wskazać należy, że zarzuty powódki o charakterze procesowym pozostawały nieuzasadnione.

Przyjmując bezzasadność apelacyjnych zarzutów procesowych Sąd Okręgowy zważył, że zarzuty naruszenia prawa materialnego również nie zasługują na uwzględnienie.

Przede wszystkim Sąd Rejonowy dokonując oceny prawnej nie naruszył art. 52 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 1 i 3 k.p. Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością).

Podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym (występujące w każdym stosunku pracy) wymienione zostały w art. 100 k.p. Do takich zakwalifikowany został normatywnie obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Nie budzi wątpliwości, iż obowiązek ten narusza pracownik, który nie stawia się do pracy i nie usprawiedliwia swojej nieobecności.

Bezsporne było, że nieobecność powódki od 5 maja 2014 r. była nieobecnością nieusprawiedliwioną, czemu pracownica nie przeczyła twierdząc, że umowa o pracę została rozwiązana. Powódka naruszył więc jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Jego elementami składowymi są: stawienie się punktualnie w miejscu wykonywania pracy (w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę), pozostawanie w dyspozycji przełożonych aż do pory zakończenia pracy, aktywna obecność w pracy polegająca na wykonywaniu umówionego rodzaju pracy, przestrzeganie przerw w pracy, wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli są spełnione przesłanki określone w art. 151 k.p. i przestrzeganie zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Nieobecność pracownika w pracy, który nie stawia się do pracy, samodzielnie „udzielając” sobie zwolnienia od pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może być podstawą do zwolnienia dyscyplinarnego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 1985 r. I PR 118/84, Legalis).

Zachowanie powódki, która naruszyła jeden z podstawowych obowiązków pracownika należy uznać za bezprawne i zawinione. Jednak sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (np. wyrok Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Podkreślenia przy tym wymaga, że orzecznictwo sądów przyjmuje, iż nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 28 września 1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593).

Wbrew zatem twierdzeniom apelującej, Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ustalonym w sprawie stanie faktycznym, dlatego też zarzuty apelacyjne są nietrafne. Zebrany w sprawie materiał dowodowy

wykazał jednoznacznie, że po 5 maja 2014 r., tj. po upływie zwolnienia lekarskiego na którym przebywała powódka oraz dni wolnych od pracy, nie stawiała się ona w pracy w pozwanej spółce oraz nie usprawiedliwiła swojej nieobecności.

Jak wskazał Sąd Okręgowy, powódka miała świadomość, że w dalszym ciągu pozostawała pracownikiem pozwanej spółki, a jej umowa o pracę nie została rozwiązana. W szczególności wynika to z chronologii zdarzeń, które miały miejsce 10 kwietnia 2014 r. Powódka w tym dniu została w sposób jasny i stanowczy powiadomiona, że z uwagi na odmowę podpisania porozumienia, jej stosunek pracy nie został rozwiązany. Następnie pracodawca w mejlu z 5 maja 2014 r. ponownie poinformował powódkę o istnieniu umowy o pracę między stronami. Powódka zatem, wbrew jej twierdzeniom, nie miała uzasadnionych podstaw, aby sądzić, że nie była już pracownikiem spółki. W żadnym wypadku nie można było uznać, aby prośbę powódki o rozwiązanie stosunku pracy z marca 2014 roku potraktować jako faktyczne rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Przełożona powódki, E. C. (1), wyraziła jedynie zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z powódką za porozumieniem stron w ramach wewnętrznej procedury opiniowania wniosku dla zarządu spółki. Zgoda ta miała jedynie charakter techniczny, stanowiąc informację dla zarządu, że brak tego pracownika nie wpłynie na wykonywanie zadań przez jednostkę organizacyjną. Powódka z kolei doskonale wiedziała, że E. C. (1) nie mogła z nią rozwiązać stosunku pracy, gdyż nie posiadała w tym zakresie stosowanych uprawnień.

Logiczną konsekwencją ustalenia okoliczności rozwiązania umowy o pracę jest oddalenie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie daty oraz trybu i podstawy rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy w tym zakresie nie naruszył przepisów kodeksu pracy, a Sąd odwoławczy podziela przyjętą ocenę prawną w tym zakresie.

Zważywszy, że pracodawca zasadnie rozwiązał stosunek pracy z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia, to zarzut powódki w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie mógł odnieść zamierzonego skutku. Jak wynika z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, ustawę tą stosuje się jedynie w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, ewentualnie za porozumieniem stron. Wobec faktu dyscyplinarnego zwolnienia powódki oraz zatrudnienia na jej miejsce innego pracownika, nie spełnia ona przesłanek z ustawy do nabycia prawa do odprawy pieniężnej.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że prezentowana w apelacji argumentacja jest w całości chybiona i nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł na podstawie materiału dowodowego, iż zostały spełnione przesłanki do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym mając na względzie zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 i § 3 k.p.c.). Na koszty procesu strony pozwanej składały się koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego została ustalona na podstawie przepisów § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 (w zakresie odszkodowania – 180,00 zł) w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 4 (w zakresie odprawy pieniężnej – 900,00 zł) oraz w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 (w zakresie sprostowania świadectwa pracy – 120,00 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) w łącznej kwocie 1200,00 zł.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki M. M. (1), jako bezzasadną.

Małgorzata Kosicka Monika Sawa Grzegorz Kochan