

Sygn. akt IV Pa 90/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Beata Łożyńska-Motyka (spr.)

Sędziowie: SSO Beata Urbańska-Woike

SSO Beata Kurowska

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 września 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko (...) w O.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie

z dnia 7 kwietnia 2017 r., sygn. akt IV P 88/16

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

1. powództwo oddala;

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Beata Urbańska-Woike SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Beata Kurowska

UZASADNIENIE

Powódka M. R. wniosła o przywrócenie jej do pracy w (...) w O., podnosząc że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, wskazane w nim przyczyny były nieskonkretyzowane, nadto zostały zmienione w stosunku do tych, które zostały przedstawione chroniącej powódkę organizacji związkowej. Powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew (...) w O. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podniósł, że przyczyna wypowiedzenia została wystarczająco skonkretyzowana, a powódka nie spełniała oczekiwań pozwanego.

Wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2804,50 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy. Nadto Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego zostało poprzedzone ustaleniami, z których wynika, że M. R. była zatrudniona w (...) w O. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 9 października 2006 r. na stanowisku plastyka ds. reklamy wizualnej. Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 2804,50 zł brutto.

Obowiązkiem M. R. jako pracownika pozwanego było sumienne i staranne wykonywanie pracy i stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, a w szczególności powinna była przestrzegać: obowiązującego u pracodawcy czasu pracy, regulaminu pracy i ustalonego porządku, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, zasad współżycia społecznego, dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jej szczegółowy zakres obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy obejmował projektowanie i realizację reklamy wizualnej teatru dotyczącej premier, repertuaru miesięcznego, wydarzeń cyklicznych, okolicznościowych oraz świąt takich jak: Boże Narodzenie, Dzień Dziecka, itp., realizację reklamy wizualnej przed siedzibą i we wszystkich punktach znajdujących się w dyspozycji Teatru, w taki sposób, aby z odpowiednim wyprzedzeniem informowała o wydarzeniach i odznaczała się wysokim poziomem estetycznym, ściśle współpraca z kierownikiem literackim przy projektowaniu i realizacji ulotek i innych druków promocyjnych realizowanych samodzielnie (poza drukarnią), przedstawianie projektów zmian i ich realizacja w celu udoskonalania wystroju wnętrz teatralnych, który, oprócz wartości estetycznych, powinien zawierać elementy uwydatniające szczególny charakter instytucji oraz jej historię i dorobek artystyczny, aktywne poszukiwanie nowych punktów na reklamę wizualną Teatru. Powódka odpowiadała za aktualną reklamę w mieście i w gablotach przed teatrem i za terminowe przygotowanie materiałów reklamowych. Powódka współpracowała z wyższymi uczelniami, bibliotekami, przedszkolami. Była w godzinach pracy określonych podmiotów zobowiązana do rozwieszania plakatów i przedkładania ulotek w różnych punktach miasta oraz dokonywania zakupów materiałów plastycznych.

Z ustaleń Sądu wynika również, że czas pracy w pozwanym zakładzie nie był ściśle kontrolowany. Był prowadzony zeszyt wyjść, w którym pracownicy odnotowywali opuszczenie miejsca pracy. Z zasady informowali o wyjściu z pracy M. R. (1). Przy stanowisku pracy powódki znajdowała się drukarka. Osoby, które chciały coś wydrukować dla celów służbowych lub prywatnych korzystały z komputera powódki, na których pozostawały pliki. M. R. przyjeżdżała do pracy wcześniej niż pozostali pracownicy. Stawiała się w pracy na wyznaczoną godzinę 7.00 i nie opuszczała stanowiska pracy przed godz. 15.00. Powódka była rzetelnym pracownikiem, miała własną inicjatywę. Zleczone jej prace wykonywała przed czasem. Mimo że nie była zatrudniona w charakterze grafika, wykonywała prace graficzne. Powódka była wielokrotnie wyróżniana i nagradzana. W trakcie pracy u pozwanego nie otrzymała upomnienia, ani nagany. Kierownik Biura (...), M. P. była zadowolona ze współpracy z powódką. Do pracy M. R. nie było zastrzeżeń. W październiku 2015 r. podwyższono jej wynagrodzenie zasadnicze o kwotę 170 zł brutto.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że w (...) funkcjonują związki zawodowe. Do (...) należała m.in. M. R., M. P., I. R., B. C.. W dniu 16 listopada 2015 r. doszło do zmiany dyrektora pozwanego. W wyniku przeprowadzonego konkursu dyrektorem został A. B.. Powódka odczuwała, że od grudnia 2015 r. zmieniło się nastawienie kierownictwa pozwanego do jej osoby. Wiązała to z zatrudnieniem w Teatrze od 1 grudnia 2015 r. nowego kierownika Biura (...), której bezpośrednio podlegała. Powódka odczuwała, że przełożona jest do niej negatywnie nastawiona. W bezpośrednich kontaktach wymieniona wypowiadała się o pracy powódki w samych superlatywach, zaś pod jej nieobecność krytykowała powódkę. Atmosfera w zakładzie pracy była powodem pogorszenia stanu zdrowia powódki, m.in. omdlenia w dniu 29 grudnia 2015 r. w miejscu pracy. Powódka jest obecnie leczona w zakresie zdrowia psychicznego.

Jak wynika z ustaleń Sądu I instancji, A. R. chciała, aby powódka przychodziła do niej z projektami, żeby się szkoliła, nie opuszczała swojego stanowiska pracy. Przełożona uważała, że projekty powinny być sporządzone w terminie 2-3 dni, ale nie zawsze wyznaczała ostateczne terminy wykonania zadania (deadline). Nie informowała powódki o wszystkich swoich wymaganiach. Przełożona wskazywała na to, że chce, aby powódka się z nią skontaktowała, skoro wychodzi, przez przyklejanie na biurku żółtych karteczek. Nie sporządzała notatek dotyczących rozmów z powódką, nie zgłaszała do dyrektora wniosków o ukaranie powódki karą porządkową upomnienia lub nagany.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika nadto, że M. R. przygotowywała projekty na wyznaczone daty, a następnie przesyłała je e-mailem A. R. do zaaprobowania lub wskazania ewentualnych poprawek. Potem rozmawiała o możliwości dokonania zmian. W dniu 8 stycznia 2016 r. wykonała plakat teatroholicy. A. R. nie była zadowolona z projektu.

W okresie od grudnia 2015 r. do marca 2016 r. A. B. złożył oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę grupie czterech pracowników należących do (...). Dyrektor Teatru dopuścił się szeregu naruszeń praw pracowniczych, za co został skazany wyrokiem Sądu Rejonowego w Olsztynie IX Wydział Karny z dnia 21 listopada 2016 r., sygn. akt IX W 3344/16, na grzywnę.

W dniu 17 lutego 2016 r. A. B. poinformował reprezentującą M. R. Organizację (...) o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy. Jako przyczyny podał: nierzetelne, długotrwałe i nieadekwatne do oczekiwań kadry kierowniczej realizowanie powierzonych obowiązków pracowniczych, a ponadto niepunktualne stawiennictwo w pracy, brak kreatywności potrzebnej na zajmowanym stanowisku, co jest poparte kilkutygodniową oceną. Dyrektor pozwanego wyjaśnił, że zadania powódka wykonuje przewlekłe, gdyż mimo upływu znacznej ilości czasu (np.: wykonanie plakatu, programu do spektaklu), konieczne jest naniesienie wielu poprawek pod stałym nadzorem, sukcesywnego wskazywania poszczególnych czynności niezbędnych do wykonania polecenia służbowego, brak punktualnego stawiennictwa w pracy, w dniu 28.01.2016 r. i brak wskazywania przyczyny spóźnienia, co świadczy o lekkomyślnym stosunku do pracy. Organizacja związkowa złożyła w dniu 22 lutego 2016 r. zastrzeżenia co do zamiaru wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Wskazała, że pracodawca zmierza do wypowiedzenia umów o pracę wyłącznie pracownikom doświadczonym, wyróżniającym się pod względem uprawnień i jakości świadczonej pracy. Wobec powódki nie stosowano kar porządkowych, gdyż zawsze należycie wykonywała swoją pracę i inne prace zlecone przez dyrekcję, w wynoszącym kilkanaście lat okresie zatrudnienia, więc kilkutygodniowa ocena pracy pracownika jest nieadekwatna do zarzutów stawianych w uzasadnieniu. Organizacja zauważyła, że przyczyny wskazane w zamiarze wypowiedzenia są ogólne i nieprawdziwe.

Mimo stanowiska (...), A. B. zlecił przygotowanie wypowiedzenia umowy o pracę powódce. Wypowiedzenie umowy uzasadnił tym, że praca powódki nie odznaczała się kreatywnością, co przekłada się na przewlekłość realizacji powierzonych projektów, a także niezadowalającym ich wykonaniem. Ponadto dyrektor pozwanego powołał się na nieznaną powódce opinie przełożonych, że jest ona mało samodzielna, co według pozwanego kłóci się z pełnieniem przedmiotowego stanowiska. W dniu 25 lutego 2016 r. M. R. przybyła do pracy na godzinę 7.00 i wykonywała swoje obowiązki do godziny 14.00. Następnie została poproszona do gabinetu dyrektora, gdzie przebywała także A. R.. Pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Oświadczył, że współpraca nie może być kontynuowana. Nie powoływał się przy tym na konkretne zdarzenia, będące podstawą wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, że powódka nierzetelnie i nieadekwatnie do oczekiwań kadry kierowniczej pozwanego realizuje powierzone obowiązki pracownicze. A. B. nie tłumaczył, co jest przyczyną wypowiedzenia. Nie informował również wcześniej powódki o zastrzeżeniach artystycznych do jej pracy, ani o okolicznościach świadczących o jej negatywnym stosunku do pracy. Powódka po wręczeniu wypowiedzenia oświadczyła, że się z nim nie zgadza, następnie napisała to na wypowiedzeniu i wysłała.

W świetle poczynionych ustaleń, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie M. R. o przywrócenie do pracy w (...) w O. zasługuje na uwzględnienie.

Oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd Rejonowy wskazał, że dał wiarę powódce, jak też w znacznej mierze pozwanemu, który w sposób precyzyjny opisał okoliczności wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd stwierdził również, że w zasadzie dał wiarę świadkowi A. R. która również potwierdziła, że nie wskazywała wszystkich swoich wymagań powódce, nie sporządzała notatek, dotyczących rozmów dyscyplinujących z powódką, nie składała wniosków o udzielenie powódce upomnienia lub nagany. Jednocześnie Sąd I instancji podkreślił, że oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z ponownego przesłuchania pozwanego, gdyż wszystkie okoliczności zostały wyjaśnione podczas przesłuchania na terminie rozprawy, która została odroczone tylko z uwagi na konieczność dołączenia akt IX W 3344/16. Podczas rozprawy w dniu 10 lutego 2017 r. strona powodowa powołała się na treść protokołu w tej sprawie, dołączając wyrok Sądu Rejonowego w Olsztynie, IX Wydział Karny z dnia 21 listopada 2016 r., mocą którego A. B. został uznany za winnego szeregu wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym i skazany go na grzywnę. Pokrzywdzonymi pracownikami byli: W. P., I. R., K. G., D. P., S. G., M. P. (2), P. R. i M. G.. Skoro w gronie pokrzywdzonych nie znalazła się powódka, dokumenty zgromadzone w aktach IX W 3344/16 nie miały pierwszorzędного znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Mając na uwadze zgromadzone w sprawie dowody, Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest nieuzasadnione, a przyczyny podane w oświadczeniu są nieprawdziwe, niekonkretne i zbyt ogólne. Nie zostały one powódce wskazane i nawet obecnie są dla niej niezrozumiałe i nie weryfikowalne. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że treść zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z powódką, skierowanego do Organizacji (...), nie jest tożsama z treścią samego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwany nie dopełnił wymogu ponownego wystąpienia do organizacji związkowej reprezentującej powódkę, co oznacza, że dokonane wypowiedzenie jest niezgodne z prawem.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 30 § 4 k. p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Aby przyczyna wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony była zgodna z prawem, musi odpowiadać trzem warunkom łącznie, czyli powinna być:

1. Konkretna.
2. Rzeczywista.
3. Uzasadniająca wypowiedzenie.

Niespełnienie jakiegokolwiek z wymienionych wymogów, skutkuje uznaniem wypowiedzenia za niezgodne z prawem. Sąd Rejonowy oceniając podane przyczyny wypowiedzenia, w kontekście okoliczności zaistniałych przed i w trakcie wypowiedzenia, doszedł do przekonania, że oświadczenie o wypowiedzeniu jest niezgodne z prawem, gdyż podana przyczyna wypowiedzenia jest zbyt ogólna. W wypowiedzeniu nie zostały wskazane żadne konkretne sytuacje, które mogłyby uzasadniać ocenę, że powódka jest pracownikiem nierzetelnym. Nie wiadomo, jakie konkretnie działania lub zaniechania powódki miały to spowodować. Nie wynika to w żadnej mierze z treści wypowiedzenia. Wypowiedzenie jest też nieuzasadnione. Podana przyczyna jest nieuzasadniona, gdyż powódka nie podjęła żadnych działań, ani zaniechań mogących skutkować w sposób obiektywny i racjonalny, oceną przedstawioną przez pozwanego.

Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy wskazał, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nie uzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie

umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p., co stanowi podstawę do wydania przez Sąd wyroku o takiej treści.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka była samodzielnym pracownikiem, nagradzonym i chwalonym przez współpracowników, podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe, a do jej pracy przez cały okres zatrudnienia nie było zastrzeżeń. Wobec powódki nigdy nie stosowano kar porządkowych. Przez kilkanaście lat pracy na stanowisku nikt nie zarzucał jej przewlekłości w realizacji powierzonych zadań przeczy, ani że wykonywanie przez nią pracy jest niekreatywne. Zawsze była oceniana pozytywnie i cieszyła się nieposzlakowaną opinią u pozwanego i u podmiotów z nim współpracujących. Powódka swoją pracę wykonywała starannie i była przekonana, że wykonuje ją zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy, gdyż nie wiedziała, że jakieś zastrzeżenia do jej pracy mieli przełożeni: A. R. i A. B. Zdaniem Sądu Rejonowego, dyrektor pozwanego wypowiadając powódce umowę o pracę, nie oparł się na przesłankach obiektywnych i czytelnych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy uznał wypowiedzenie za nieuzasadnione i w konsekwencji przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy. Jednocześnie Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie w wysokości 2.804,50zł brutto za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w (...) w O.. O kosztach procesu Sąd orzekł po myśli art. 98 k.p.c.

W apelacji od powyższego wyroku pozwany zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie i orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowych warunkach, pomimo że z ustalonego w sprawie stanu faktycznego jednoznacznie wynika, iż jest ono niecelowe, ze względu na okoliczności, podniesione w toku sprawy przez reprezentującego pozwanego dyrektora, co będzie skutkowało, w przypadku powrotu powódki do pracy, niezwłocznym podjęciem przez pozwanego działań, zmierzających do ponownego wypowiedzenia powódce umowy o pracę,

2. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia, a mianowicie:

a) 299 k.p.c. w zw. z art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. B., pomimo że w sprawie istnieją okoliczności sporne pomiędzy stronami, co skutkowało tym, iż pozwany nie miał możliwości ustosunkować się w pełni do twierdzeń zaprezentowanych przez stronę powodową, a ponadto nierozpoznanie wniosku dowodowego o ponowne przesłuchanie w charakterze świadka A. R., zgłoszonego przez pełnomocnika pozwanego w ramach pisma procesowego z 17 lutego 2017 r.

b) art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną, powierzchowną i jednostronną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na bezkrytycznym zaaprobowaniu twierdzeń strony powodowej, pomimo że zeznania powódki są nielogiczne oraz sprzeczne z zeznaniami świadków przesłuchanych w niniejszym postępowaniu oraz dokumentami przedłożonymi przez stronę pozwaną, a także na z góry założonej tezie o nierzeczywistej przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę powódce oraz daniu wiary zeznaniom M. P. i I. R., które jawnie komunikują swój niechętny stosunek do obecnego dyrektora teatru, co skutkowało błędnym przyjęciem, że:

- przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była konkretna i rzeczywista, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (uwzględniając w tym zeznania B. C., I. G., A. R., M. R. (1)) jednoznacznie wynika, iż okoliczności, na które powołano się w wypowiedzeniu są rzeczywiste i stanowią adekwatną przyczynę do rozwiązania stosunku pracy w ramach wypowiedzenia,

- powódka przyjeżdżała wcześniej niż pozostali pracownicy i nie opuszczała miejsca pracy przed godziną 15.00, podczas gdy z treści zeznań przesłuchanych świadków A. R. i A. B. wynika, że powódka notorycznie opuszczała swój gabinet, a nawet siedzibę teatru w związku z prywatnymi sprawami,

- powódka miała własną inicjatywę przy realizacji obowiązków pracowniczych, podczas gdy z zeznań A. R., których Sąd nie kwestionuje, wynika że wymieniona przy przygotowywaniu materiałów reklamowych korzystała z gotowych zdjęć, pobranych z internetu, do których pozwany nie miał praw autorskich, a ponadto projekty przygotowywane przez powódkę wymagały nanoszenia poprawek,

- pliki znajdujące się na komputerze służbowym powódki pochodziły od pozostałych pracowników teatru, podczas gdy ich treść i lokalizacja w folderze oznaczonym imieniem powódki, świadczą o tym, że stanowiły efekt pracy M. R. (1) przy prywatnych zleceniach, przyjętych przez powódkę, nie związanych z działalnością teatru, a realizowanych w godzinach pracy,

- zasłabnięcie powódki w dniu 29 grudnia 2015 r. było spowodowane atmosferą w pracy, podczas gdy w aktach sprawy brak jest jakiegokolwiek dowodu na przedmiotową okoliczność, a żaden z przesłuchanych w sprawie pracowników nie wskazywał, aby praca w (...) wiązała się ze stresem,

- przyczyny wskazane w zamiarze wypowiedzenia skierowanym do związku zawodowego nie są tożsame z przyczynami zakreślonymi w wypowiedzeniu umowy o pracę, podczas gdy analiza tych dokumentów jednoznacznie wskazuje na identyczną treść i powód rozwiązania umowy o pracę,

- przy wręczaniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę nie przeprowadzono z nią rozmowy i nie próbowano wytłumaczyć przyczyn wypowiedzenia, podczas gdy nawet z treści przesłuchania samej powódki wynika, że dyrektor i jego zastępczyni nie mogli się w pełni wypowiedzieć na temat przyczyn wypowiedzenia, bowiem wymieniona przedwcześnie opuściła gabinet dyrektora, ponieważ nie miała ochoty słuchać przełożonych.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości. Nadto wniósł o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. 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. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, że 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 zebranym 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 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.). Sąd II instancji ma nie tylko uprawnienie, ale wręcz obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału oraz dokonania jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów (wyrok SN z 9 maja 2002, II CKN 615/00, LEX nr 55097). Uprawnienie Sądu II instancji do dokonania odmiennych ustaleń bez ponowienia dowodów jest dopuszczalne, w szczególności wówczas, gdy dowody te mają jednoznaczną wymowę, a ocena Sądu I instancji jest oczywiście błędna. (wyrok SN z dnia 21 października 2005r. III CK 73/05).

Należy podkreślić, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez sąd orzekający dwóch naczelných obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami kodeksu postępowania cywilnego oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Rozstrzygnięcie to winno również znajdować poparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego nie była oparta na wszechstronnej analizie całokształtu materiału dowodowego i okoliczności sprawy.

Na wstępie podkreślić należy, że zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Istotne jest, że przyczyna wypowiedzenia musi mieć charakter obiektywny, skonkretyzowany i uzasadniający dokonanie wypowiedzenia. Zgodnie z ugruntowanymi poglądami doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego, przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi i doniosłości, a pracodawca ma prawo doboru kadry pracowniczej, jak najlepszej ze swojego punktu widzenia. Dodać przy tym trzeba, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi „zwykły” sposób zakończenia stosunku pracy, jednakże okoliczności stanowiące jego przyczynę, muszą również w sposób dostateczny uzasadniać podjęcie takiej decyzji przez pracodawcę. W konsekwencji spór przed organem orzekającym toczyć się może jedynie w granicach podanej przyczyny w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98).

W dniu 25 lutego 2016 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał nierzetelne i nieadekwatne do oczekiwań kadry kierowniczej (...) realizowanie powierzonych obowiązków pracowniczych. Zmierając do uzasadnienia powyższej przyczyny pozwany stwierdził, że świadczona przez powódkę praca nie odznacza się kreatywnością, jakiej wymagać się powinno od osoby zatrudnionej na stanowisku plastyka do spraw reklamy wizualnej, co przekłada się na przewlekłość realizacji powierzonych projektów, a także ich niezadowalające wykonanie. Ponadto w opinii przełożonych powódka została oceniona jako osoba mało samodzielna, co kłóci się z pełnieniem przedmiotowego stanowiska. Biorąc pod uwagę wszelkie zastrzeżenia oraz mając na względzie dobro (...), pozwany wskazał, że jest zobowiązany do rozwiązania z powódką umowy o pracę przy zachowaniu okresu wypowiedzenia.

Jak z powyższego wynika, realizowanie prywatnych zleceń przez powódkę w czasie godzin pracy, na co wskazywał pozwany w kontekście odnalezionego w komputerze pliku o nazwie M., nie stanowiło podstawy wypowiedzenia, w związku z czym nie mogło być przedmiotem kontroli sądowej.

Sąd Okręgowy nie kwestionuje ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji, co do faktu dobrej oceny pracy powódki przez bezpośrednią przełożoną M. P., faktu wielokrotnego wyróżniania powódki i nagradzania za wkład i zaangażowanie w organizację i obsługę pozwanego, podwyższenia jej wynagrodzenia na wniosek M. P. przez pełniącą obowiązki dyrektora L. I. w październiku 2015 r., czy wreszcie faktu, że powódka w okresie swego zatrudnienia nie otrzymała kary upomnienia, czy nagany. Należy jednak wskazać, że ta ocena pracy powódki dotyczyła okresu sprzed zmiany kierownictwa pozwanego. W połowie listopada 2015 r. dyrektorem pozwanego została A. B. a od 1 grudnia 2015 r. bezpośrednią przełożoną została A. R. w miejsce M. P. która po upływie kilku dni od objęcia przez A. B. funkcji dyrektora, udała się na zwolnienie lekarskie z uwagi na zaawansowaną ciążę. Słusznie zatem pozwany podniósł, że świadek M. P. nie miała nawet okazji dostrzec, jak wygląda praca pozwanego teatru za kadencji A. B.. Co więcej, wymieniona kandydowała na stanowisko dyrektora teatru, a ostatecznie w wyniku konkursu poparto kandydaturę A. B., co z pewnością mogło nie pozostać bez wpływu na ocenę podejmowanych przez pozwanego decyzji personalnych, zważywszy również na fakt, że pozwany rozwiązał stosunek pracy z partnerem M. P., jak też jej siostrą I. R..

Podnieść należy, że w uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wskazał, że „dał wiarę w znacznej mierze pozwanemu”, jak też w „zasadzie dał wiarę świadkowi A. R.”. Jednocześnie relacje wymienionych potraktował wybiórczo, dokonując dowolnej oceny materiału dowodowego, naruszając tym samym przepis art. 233 § 1 k.p.c., co w konsekwencji doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych. I tak, z relacji świadka A. R. jednoznacznie

wynika, że powódka nie spełniała oczekiwań pracodawcy. Powódka wykonywała m.in. projekty plakatów, programów teatralnych, projekty kartek świątecznych. Co do zasady projekty te wykonywała w terminie, ale jak wskazała świadek, na ostatnią chwilę, przesyłała je następnie mailem tuż przed godziną 15.00, tak że nie można już było porozmawiać o danym projekcie, czy też wyjaśnić, co powinno być poprawione. Z zeznań A. R. wynika, że kilka razy zwracała powódce uwagę, by ta po przesłaniu mailem danego projektu kontaktowała się z nią osobiście, celem omówienia wykonanego projektu. Po objęciu stanowiska wymieniona zorganizowała spotkanie z pracownikami, podczas którego wskazała kierunki rozwoju. Między innymi oświadczyła powódce, że jeśli ta chciałaby się szkolić, to winna ją o tym poinformować, zaproponowała też, że jeśli powódka chciałaby, to pozwany może zakupić konkretne oprogramowanie. Powódka nie zgłosiła potrzeby szkolenia, czy też zakupu oprogramowania. Często po przedłożeniu danego projektu przełożona miała wątpliwości, co do jego autorstwa, kreatywności i pomysłowości powódki. Zdarzało się, że M. R. wykonywała swoją pracę „odtwórczo”, tj. nie przygotowywała projektu plakatu samodzielnie, tylko „przerabiała” go z gotowych zdjęć. W jednym z tych przypadków skorzystała ze zdjęcia ściągniętego z internetu. Przy wyjaśnianiu okoliczności stworzenia projektu, powódka oświadczyła, że zdjęcie jest ogólnie dostępne, a kiedy A. R. powyższe sprawdziła, to okazało się, że zdjęcie to nie jest bezpłatne. W związku z powyższym projekt musiał być przygotowany od nowa. Powódka została poproszona o przygotowanie projektu plakatu (...) w trzech wersjach. Również w tym przypadku skorzystała z gotowego zdjęcia, pochodzącego ze spektaklu (...). Nie przedstawiła 3 projektów plakatu, tylko jeden w 3 odsłonach kolorystycznych. A. R. kilka razy zwracała powódce uwagę na nieprawidłowości w pracy. Powódka musiała wielokrotnie dokonywać poprawek w przygotowywanych przez siebie projektach, o czym świadczą nie tylko zeznania przełożonej, lecz także treść maili kierowanych przez powódkę do A. R.. O stwierdzonych spostrzeżeniach co do pracy powódki A. R. informowała osobiście pozwanego. Nadto w piśmie z dnia 5 lutego 2016 r. przedstawiła pozwanemu opinię o pracy pracowników Biura Organizacji (...), w tym opinię o powódce. Z opinii tej wynika m.in., że powódka nie przejawiała inicjatywy i kreatywności w realizacji swoich zadań, nie jest osobą samodzielną. Co więcej, zarówno z opinii tej, jak też z zeznań świadka wynika, że w pierwszym miesiącu pracy, A. R. bardzo często nie zastawała powódki w jej pokoju i nie wiedziała, gdzie powódka się znajduje. W końcu zaczęła zostawiać na biurku karteczki z informacją dla powódki, by ta po powrocie, skontaktowała się z przełożoną. Ostatecznie wskazała, by powódka przed każdym wyjściem z budynku teatru informowała, kiedy i gdzie wychodzi. Podobne spostrzeżenia, co do zbyt częstych i długotrwałych nieobecności powódki w budynku teatru miał również pozwany, który wielokrotnie nie zastał powódki w miejscu pracy. Niewątpliwie praca powódki polegała także na roznoszeniu ulotek informacyjnych, czy plakatów w różnych punktach miasta, jak też dokonywaniu zakupów materiałów plastycznych (po te najczęściej jeździła z kierowcą), co jak wynika z zeznań pozwanego, brał on pod uwagę, ale jak stwierdził uderzał go fakt, że powódki nie było na miejscu pracy o różnych porach tego samego dnia.

Z relacjami świadka A. R. w pełni korespondują zeznania pozwanego A. B.. Pozwany podzielał wszystkie zastrzeżenia do pracy powódki, formułowane przez A. R.. Jako nowy dyrektor pozwanego, planował w teatrze zmianę identyfikacji graficznej. W związku z powyższym chciał mieć na stanowisku pracy zajmowanym przez powódkę, pracownika, do którego będzie miał pełne zaufanie w kwestii jakości artystycznej, kogoś, kto podoła temu zadaniu od strony artystycznej. Przygotowywane przez powódkę projekty, często niesamodzielne, sprawiły, że pozwany oceniał pracę powódki jako nierzetelną, nieefektywną i nieadekwatną do oczekiwań pracodawcy.

Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom świadka A. R. i pozwanego A. B., gdyż są one jednoznaczne i konsekwentne, a w zestawieniu z relacjami świadków B. C., I. G. i M. R. (1) oraz przedłożonymi do akt sprawy dokumentami, stanowią logiczną i spójną całość. Bezspornie wiedza wymienionych ostatnio świadków, co do jakości pracy świadczonej przez powódkę, była dużo mniejsza niż kierownictwa pozwanego, co wynikało z faktu, że nie współpracowali bezpośrednio z powódką, tym niemniej z ich relacji jednoznacznie wynika, że docierały do nich informacje o zastrzeżeniach do pracy powódki. Zwrócić również należy uwagę na zeznania świadka B. C., która jest członkiem tego samego związku zawodowego, do którego należy powódka. Świadek wyraźnie stwierdziła, że nie czuła się represjonowana z uwagi na przynależność związkową, nie słyszała też, by powódka była z tego powodu represjonowana, co przeczy stanowisku powódki o negatywnym nastawieniu kierownictwa do jej osoby z powodu przynależności do organizacji związkowej. Podobnie świadek M. R. (1) zeznała, że ani nie słyszała, ani też nie zaobserwowała, by dyrektor dyskryminował członków związku zawodowego.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była konkretna, rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę. Tym samym Sąd nie podzielił stanowiska Sądu I instancji, by przyczyna ta była zbyt ogólna, czy też niezrozumiała. Należy podkreślić, że z oświadczenia pracodawcy winno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy (wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06). Treść wręzonego powódce wypowiedzenia w sposób jasny wskazywała, co stanowi istotę zarzutu stawianego powódce. Inną natomiast kwestią jest to, że powódka w swoim subiektywnym odczuciu nie rozumiała stawianych jej zarzutów, skoro do czasu zmiany kierownictwa nie było do jej pracy żadnych zastrzeżeń.

Jednocześnie dodać trzeba, że dla skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę nie ma znaczenia okoliczność, czy pracodawca w okresie poprzedzającym taką decyzję stosował wobec pracownika kary porządkowe. Nie może natomiast ulegać wątpliwości, w świetle zeznań A. R. oraz pozwanego, że powódka miała świadomość, jakie jej działania lub zaniechania doprowadziły do oceny jej pracy jako nierzetelnej i nieadekwatnej do oczekiwań pracodawcy. Do powyższego dodać trzeba, że jeśli nawet powódka miała jakiegokolwiek wątpliwości, co do przyczyn wypowiedzenia, to jak wynika z jej zeznań, sama uniemożliwiła ich bliższe wytłumaczenie. Jak wskazała, uważała, że kontynuacja rozmowy w A. R. i dyrektorem jest niepotrzebna.

Sąd Okręgowy nie podzielił także stanowiska Sądu I instancji, by pracodawca naruszył przepisy prawa w związku z brakiem tożsamości przyczyn wskazanych w piśmie skierowanym do związków zawodowych, informującym o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, z przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę. Analiza treści obu pism jednoznacznie wskazuje, że wskazane przyczyny były identyczne. Oczywiście w piśmie informującym o zamiarze wypowiedzenia wskazywano na dodatkową przyczynę wypowiedzenia, związaną z niepunktualnym stawieniem się do pracy w dniu 28 stycznia 2016 r. Ostatecznie pracodawca odstąpił od wskazania tej przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę, co w żadnym stopniu nie uzasadnia przyjęcia, by był zobowiązany do ponownego wystąpienia do organizacji związkowej z informacją o zamiarze wypowiedzenia.

Końcowo wskazać trzeba, że za nieuzasadniony Sąd uznał zarzut naruszenia art. 299 k.p.c. w zw. z art. 217 § 3 w zw. z art. 227 k.p.c. przez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań pozwanego. Pozwany został przesłuchany w charakterze strony, tak więc miał możliwość wypowiedzenia się co do spornych okoliczności. Natomiast należy podzielić zarzut skarżącego, co do tego, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał zgłoszonego wniosku o ponowne przesłuchanie w charakterze świadka A. R. (1). Niewątpliwie stanowi to uchybienie procesowe, jednakże pozostaje ono bez wpływu na treść rozstrzygnięcia.

Mając zatem powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i orzekł, jak w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach procesu za I instancję Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, po myśli art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015.1800) w brzmieniu obowiązującym do 26 października 2016 r., zaś o kosztach procesu za instancję odwoławczą po myśli art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015.1800) w brzmieniu obowiązującym do 26 października 2016 r. (Dz.U. z 2015 r.1800 ze zm.), uwzględniając w przyznanych kosztach również uiszczoną od apelacji opłatę podstawową w kwocie 30 złotych.

SSO Beata Kurowska SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Beata Urbańska-Woike