

Sygn. akt VII P 40/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Bogdan Myk, Mirosław Siemieniuch
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa S. K.

przeciwko P. S.

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.500,00 (cztery tysiące pięćset) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 225,00 (dwieście dwadzieścia pięć) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka.

Bogdan Myk SSR Marcin Winczewski Mirosław Siemieniuch

Sygn. akt VII P 40/18

UZASADNIENIE

S. K. wniosła pozew przeciwko P. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) P. S., domagając się zasądzenia odszkodowania w kwocie 4.500,00 zł tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kasjer-sprzedawca. Nie była karana dyscyplinarnie, a pracodawca nie wnosił zastrzeżeń do sposobu i jakości jej pracy. Dnia 16 stycznia 2018 r. otrzymała wypowiedzenie, w którym wskazano utratę zaufania, nie podano jednak konkretnej przyczyny.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania. Powódka nie była wcześniej karana dyscyplinarnie, co nie znaczy, że pracodawca nie miał zastrzeżeń do jej pracy. Powódka jest pracownikiem pozwanego od dnia 1 marca 2017 r., a wcześniej była pracownikiem (...) sp. z o.o. Pierwszym ostrzeżeniem była konieczność przeniesienia powódki ze sklepu nr 16, kiedy pozwany uzyskał informację od kierownika sklepów (...), że udziela ona ich klientom nieprawdziwych informacji dotyczących jakości sprzedawanych tam produktów. Bardzo często podważała decyzję pracodawcy, a współpracownicy twierdzili, że była

niemiła i opryskliwa i nie chcieli z nią współpracować, gdyż nie sprawdzała towaru, nie sprzątała, a na zapleczu prowadziła prywatne rozmowy. Decydującym argumentem o wypowiedzeniu było przekazanie przez powódkę innym pracownikom informacji związanych z planami gospodarczymi firmy. Po wypowiedzeniu umowy powódka udała się na zwolnienie lekarskie.

Sąd ustalił, co następuje:

S. K. jest zatrudniona u P. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) P. S., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku ekspedientki. Początkowo, od dnia 8 września 2003 r. zawarła umowę o pracę z Piekarnia (...) A., K. S. (1) sp. j. w B., która od dnia 1 grudnia 2010 r. zmieniła nazwę i formę działalności na (...) sp. z o.o. w B.. Pismem z dnia 31 stycznia 2017 r. powódka została poinformowana, iż z dniem 1 marca 2017 r. nastąpi przejście części zakładu pracy na inny podmiot – P. S., który z mocy prawa stanie się jej pracodawcą. Powódka nigdy, przez ponad 14 lat zatrudnienia, nie była karana dyscyplinarnie.

Pozwany w ramach prowadzonej działalności jest właścicielem piekarni-cukierni i prowadzi sklepy pod nazwą „K.-A.” Podnajmuje jednocześnie część lokali innemu podmiotowi – (...) sp. z o.o., która sprzedaje wyroby mięsne.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: dokumenty w aktach osobowych powódki; umowy o pracę – k. 4-8, 10, 12, 14; pismo z dnia 1 grudnia 2010 r. – k. 13; pismo z dnia 31 stycznia 2017 r. – k. 15; przesłuchanie powódki – k. 40-41; przesłuchanie pozwanego – k. 41-42)

Powódka, od początku zatrudnienia w 2003 r., wykonywała obowiązki w sklepie przy ulicy (...) w B.. We wrześniu 2017 r. pozwany otrzymał informację od E. S. z firmy (...), iż S. K. przekazała jakimś klientom, że sprzedają oni nieświeże mięso, w związku z czym jeśli nie przeniesie jej do innego sklepu, wypowiedzą mu umowę najmu lokalu. Wezwał wówczas powódkę na rozmowę i przekazał jej tę informację, a mimo że powódka zaprzeczyła tym okolicznościom, postanowił przenieść ją do innego swego sklepu w B., przy ulicy (...). Przekazał jej wówczas także, iż sklep przy ulicy (...) jest coraz mniej rentowny, w związku z czym ma pomysły na poszerzenie asortymentu. Także we wrześniu 2017 r. pozwany rozmawiał z innym swym pracownikiem K. S. (2), od której to dowiedział się, że rozmawiała już z powódką na temat ich wcześniejszej rozmowy.

Dnia 15 stycznia 2018 r. pozwany zadzwonił do powódki i polecił jej stawienie się w siedzibie firmy w dniu następnym. Zgodnie z poleceniem, S. K. stawiała się w firmie, jednakże P. S. był wówczas nieobecny, musiał wyjechać. Polecił natomiast księgowej V. H., aby wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia lub oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia 2017 r. Powódka nie zgodziła się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, w związku z czym księgowa wręczyła jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, nic jednak nie tłumacząc i nie wyjaśniając. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano utratę zaufania do pracownika. Powódka pytała o przyczyny wypowiedzenia, jednak nie uzyskała odpowiedzi, gdyż V. H. przekazała jej jedynie, iż pozwany już z nią na ten temat rozmawiał. Powódka próbowała kontaktować się z pozwanym telefonicznie, wysłała mu także sms z prośbą o kontakt. Pozwany odpisał jej, że nie mają już o czym rozmawiać. S. K. będąc w dużym szoku i nie rozumiejąc z jakich względów rozwiązano z nią umowę o pracę odmówiła przyjęcia wypowiedzenia, które następnie zostało wysłane jej pocztą. Kiedy P. S. wrócił do firmy po godzinie 12.00, zasłabł jego dziadek, który pomimo reanimacji zmarł. Przez następny okres był nieobecny w firmie, a po powrocie dowiedział się, że powódka złożyła pozew, więc unikał z nią jakiegokolwiek kontaktu.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: oświadczenie z dnia 16 stycznia 2018 r. – k. 3; przesłuchanie powódki – k. 40-41; przesłuchanie pozwanego – k. 41-42)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powódki, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała w toku procesu żadna ze stron. Za w pełni

wiarygodne Sąd uznał także przesłuchanie stron, albowiem okazały się one jasne, spójne, konsekwentne, rzeczowe i korelowały ze sobą i z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w zakresie koniecznym do rozstrzygnięcia sprawy. Zeznania stron różniły się wyłącznie w kwestiach niemających znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W tym kontekście należy podkreślić, iż stan faktyczny sprawy był w dużej mierze bezsporny pomiędzy stronami. Niewątpliwie powódka we wrześniu 2017 r. została przeniesiona przez pozwanego ze sklepu przy ulicy (...) do sklepu przy ulicy (...), z uwagi na skargę pracowników innej firmy, wynajmującej od niego część lokalu, a także z uwagi na spadające w tym sklepie obroty. Pozwany miał się przy tym we wrześniu 2017 r. dowiedzieć, że powódka rozmawiała o ich rozmowie z innym pracownikiem, przy czym wówczas nie wyciągnął z tego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, ani nawet o fakcie tym powódki nie informował. Poza sporem pozostawały też okoliczności kluczowe dla treści zapadłego orzeczenia o odszkodowania, tj. dotyczące wręczenia i treści oświadczenia pracodawcy z dnia 16 stycznia 2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zgodnie z zeznaniami powódki, przyznanymi przez pozwanego, nie rozmawiał on z pracownikiem przed wręceniem wypowiedzenia na temat przyczyn leżących u podstaw podjętej decyzji, którymi to zresztą według niego miały być sytuacje mające miejsce 4 miesiące wcześniej. Pracodawca w najmniejszym stopniu nie wyjaśnił więc pracownikowi, co miałyby kryć się pod pojęciem „utarta zaufania” i jakie konkretnie okoliczności, zawinione przez powódkę, miały do tego doprowadzić. Samo oświadczenie powódce wręczyła przy tym księgowa, które również niczego jej nie wyjaśniła, a pozwany, pomimo prób powódki skontaktowania się z nim w następnych dniach nie uczynił tego (z usprawiedliwionych względów z uwagi na śmierć dziadka, co nie zmienia okoliczności, iż powódka nie miała nadal świadomości, co stanowi faktyczną przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę).

Kwestią wymagającą rozstrzygnięcia była natomiast zasadność dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę w świetle postawionego zarzutu „utruty zaufania.” Już w tym miejscu należy zaznaczyć, iż Sąd rozpoznając powództwo związany był w ten sposób określoną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę. Bez znaczenia dla sprawy pozostawać muszą więc kwestie pojawiające się już po złożeniu tegoż oświadczenia i zwolnienia lekarskie powódki w późniejszym okresie, skoro nie mogły mieć one, z oczywistych względów, wpływu na decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, podjętą w dniu 16 stycznia 2018 r.

Wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania bezterminowych umów o pracę. Nie musi go uzasadniać, co trafnie podkreśla w swych orzeczeniach Sąd Najwyższy, żadna szczególna przyczyna. Nie musi to być zwłaszcza zachowanie zawinione przez pracownika lub wynikające ze złej jego woli. Przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę nie eliminując swobody pracodawcy w doborze pracowników, mają jednakże zapobiegać jego woluntaryzmowi w wymianie kadry i dyskryminacji przy dokonywaniu zwolnień. Zasadność wypowiedzenia należy więc oceniać zawsze przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, a nie subiektywnego przekonania i odczuć pracownika lub pracodawcy (tak SN w wyroku z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNP 2003/11/267).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która – w jego przekonaniu – wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009/2/86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, Lex nr 602696; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, Lex nr 1243025; z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13, Lex nr 1396773 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Co prawda w postępowaniu sądowym pracodawca może skonkretyzować przyczynę wypowiedzenia sformułowaną w treści wypowiedzenia w sposób uogólniony wówczas, gdy wynika ona ze znanych pracownikowi wcześniej okoliczności, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co

jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego dokonanie mu wypowiedzenia umowy o pracę lub jej warunków (por. wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007/5/27). Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. W odniesieniu do niniejszej sprawy trzeba podkreślić, iż jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 23 grudnia 2004 r. (III PK 68/04, Lex nr 1232332; por. także wyrok SN z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNP 1999/5/165) „wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 165). Oznacza to, że wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy jako jego przyczyny tylko wtedy spełnia wymagania art. 30 § 4 k.p., jeżeli równocześnie podaje się okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania lub okoliczności te są wcześniej pracownikowi znane.” Taka zaś sytuacja nie zachodziła w sprawie, albowiem przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu, nikt nie wytłumaczył i nie wyjaśnił powodce (nawet w sytuacji, kiedy zwracała się o to wprost do pracodawcy), na czym konkretnie polegała i z jakich przyczyn miała powstać „utrata zaufania do pracownika”, a nie była jej w stanie wytłumaczyć tego wręczająca oświadczenie V. H.. Decyzję tę pozwany podjął sam, z nikim jej nie konsultując, a więc wyłącznie on miał wiedzę na ten temat, jednakże nie uzewnętrznił jej powodce przed rozwiązaniem umowy o pracę, precyzując swe stanowisko dopiero w toku procesu sądowego. Już z tych przyczyn złożone wypowiedzenie, jako naruszające właśnie powołany art. 30 § 4 k.p. uznać trzeba za niezgodne z prawem, a Sąd nawet nie powinien badać nowych okoliczności podnoszonych dopiero na etapie odpowiedzi na pozew (por. wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2017 r., II PK 37/16, Lex nr 2306364).

Wypowiedzenie to jest przy tym również nieuzasadnione, naruszając art. 45 k.p. W dotychczasowym swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjął, że zaufanie pracodawcy do pracownika jest istotnym elementem stosunku pracy, którego brak może w określonych okolicznościach uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Wśród obowiązków pracownika określonych w art. 100 k.p. nie wymieniono obowiązku takiego zachowania, które wzbudzałoby zaufanie pracodawcy do pracownika, jednak wypowiedzenie umowy o pracę może okazać się uzasadnione nie tylko wtedy, gdy pracownik naruszył swoje obowiązki. Mogą bowiem czynić zasadnym wypowiedzenie umowy także przyczyny niezależne od pracownika, np. jego choroba, jak również przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Ich wspólną cechą z punktu widzenia art. 45 § 1 k.p. jest to, by przyczyny te uniemożliwiały dalsze trwanie stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNP 1999/19/610). W pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne – od absolutnego (bezwzględne, bezwarunkowe itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca zaufania nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan zaufania (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538).

Nie każdy przypadek subiektywnej utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika może być więc potraktowany jako uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Utrata zaufania, jako podstawa rozwiązania umowy o pracę, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli pracodawcy lub z jego subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty do pracownika zaufania, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie

obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprowadzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź też nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Przy takich założeniach musi budzić uzasadnione zastrzeżenia przyjęcie przez pozwanego, że istniały realne obiektywne przyczyny, by pracodawca nie miał zaufania do powódki w stopniu, jaki jest wymagany w przypadku zatrudnienia pracownika na stanowisku ekspedientki, która przez ponad 14 lat pracy nie była karana dyscyplinarnie. Utrata zaufania do powódki mogłaby uzasadnić wypowiedzenie umowy wówczas, gdyby dało się jej postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por. wyroki SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538 i z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005/11/159).

Przenosząc powyższe uwagi natury ogólnej wprost do realiów niniejszej sprawy należy jeszcze raz podkreślić, iż pozwany dopiero na etapie odpowiedzi na pozew podjął nieudolną próbę wykazania, iż za jego czynnością prawną stały jakiegokolwiek przesłanki merytoryczne. W tym kontekście wymaga podkreślenia, iż według najbardziej podstawowej zasady wynikającej z art. 6 k.c. (stosowanego w związku z art. 300 k.p.), powoda obciąża dowód faktów prawotwórczych (z których wywodzi skutki prawne). W procesie cywilnym zdarza się jednak, że dowodzenie przesłanek żądania bywa niezwykle trudne, a nawet niemożliwe ze względu na brak dowodów, brak wiedzy strony itp. Dotyczy to w szczególności tzw. faktów negatywnych, które mogą być dowodzone za pomocą wykazania faktów pozytywnych przeciwnych (por. wyrok SN z dnia 9 stycznia 2001 r., II CKN 1194/00, niepubl.). W sprawach z zakresu prawa pracy Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się na temat rozkładu ciężaru dowodu w sporze pomiędzy pracownikiem a pracodawcą w następstwie rozwiązania stosunku pracy. W szczególności w wyroku z dnia 8 marca 1977 r. (I PRN 17/77, OSNCP 1977/9/172 z głosem J. Broła) podkreślono, że w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W wyroku z dnia 6 lutego 1997 r., (I PKN 68/96, OSNAPiUS Nr 1997/18/339) wskazano, że w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy obowiązek udowodnienia zawinonego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy (podobny pogląd wyrażono w wyroku z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNAPiUS 1999/2/48). Zatem w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo że to pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne (zob. wyrok SN z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, M.P.Pr. 2010/7/372). W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyroki SN z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, Lex nr 736723; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, Lex nr 1243025 i przywołane w nich orzecznictwo). Skoro zatem oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonuje się w granicach wskazanej przez pracodawcę przyczyny (art. 30 § 4 k.p.), to nieistnienie podanej okoliczności mającej uzasadniać utratę zaufania do pracownika rodzi ten skutek, że przyczyna dokonanego wypowiedzenia jest nierzeczywista, a wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Tak też jest w rozpoznawanej sprawie, gdzie okoliczności wskazywane przez pozwanego (i to dopiero w toku procesu) nie mogły uzasadniać utraty zaufania do pracownika, a tym bardziej uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę. Podkreślić należy, iż powódka zaprzeczyła, iż miała komukolwiek przekazywać informacje o nieświeżym mięsie firmy wynajmującej lokal od pozwanego, a nawet jeśliby rzeczywiście okoliczność taka miała miejsce, to nie sposób w ocenie Sądu, postawić jej z tego tytułu jakiegokolwiek uzasadnionego zarzut. Fakt natomiast, że miała rozmawiać o planach rozszerzenia asortymentu sprzedawanego w

sklepie z inną jego pracownicą, a pozwany po 4 miesiącach od pozyskania takiej wiedzy miał utracić z tego względu do niej zaufanie, jest całkowicie nieprzekonujący i jawi się wyłącznie jako bardzo nieudolna próba uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę. Przede wszystkim pozwany, mimo że to na nim spoczywał obowiązek wykazania okoliczności faktycznych stanowiących podstawę wypowiedzenia, ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, nie podjął nawet próby ich udowodnienia. Zważyć należy, że w myśl art. 6 k.c. (znajdującego zastosowanie na podstawie art. 300 k.p.) i art. 232 k.p.c. ciężar udowodnienia okoliczności faktycznych na które powołuje się strona spoczywa na tej stronie, która z faktów tych wyciąga dla siebie określone skutki prawne. Przepis art. 6 k.c. jest w istocie normą decyzyjną w tym znaczeniu, że przesądza on w określonych sytuacjach o sposobie wyrokowania sądu. Zgodnie z art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontrydiktoryjności. Reguła ta wyraża się w tym, że postępowanie cywilne jest sporem toczącym się między równouprawnionymi podmiotami. W ramach tego sporu strony obowiązane są przedstawiać twierdzenia, składać wyjaśnienia oraz zgłaszać wnioski dowodowe. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści, jakie uzyskałaby aktywnym działaniem. Samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą. Sąd orzekający podziela pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 7 listopada 2007 roku (II CSK 293/07, Lex nr 587510), iż zarówno przepis art. 3 k.p.c., jak i art. 232 k.p.c. zd. pierwsze jest adresowany do stron, nie do sądu. To strony bowiem obowiązane są przedstawiać dowody. Sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać, ani – poza zupełnie wyjątkowymi sytuacjami – zastępować stron w jego wypełnieniu (na podstawie art. 232 zd. 2 k.p.c.). W dalszej części orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, iż ów ciężar (udowodnienia faktu) rozumieć należy z jednej strony jako obciążenie strony procesu obowiązkiem przekonania sądu dowodami o słuszności swoich twierdzeń, a z drugiej konsekwencjami poniesienia realizacji tego obowiązku, lub jego nieskuteczności. Tą konsekwencją jest zazwyczaj niekorzystny dla strony wynik procesu. Orzekanie w procesie cywilnym tylko w takim zakresie uwzględnia przekonanie i pogląd strony na istotne okoliczności, w jakim zostaną one poparte dowodami (tak Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, PiM 2002/12/147). Podzielając te poglądy należy ponownie podkreślić, iż pozwany pracodawca nie wywiązał się z ciężących na nim obowiązków, co również przesądza o niezasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Kwestie te pozostają przy tym drugorzędne, albowiem, na co wskazano powyżej, okoliczności stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę winny być zakomunikowane w stosowny sposób pracownikowi przed lub w trakcie złożenia oświadczenia, a za niedopuszczalne uznać trzeba powoływanie ich dopiero na etapie postępowania sądowego (por. wyrok SN z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 305/11, Legalis nr 537231).

W myśl art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Stosownie do art. 47¹ k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który wobec okresu zatrudnienia S. K. u pozwanego i jego poprzedników prawnych, wynosił 3 miesiące. W niniejszej sprawie wysokość żądanego przez powódkę odszkodowania w kwocie 4.500,00 zł (k. 21) mieściła się w granicach wyliczonych przez pozwanego (k. 35), przy czym w świetle art. 321 § 1 k.p.c. Sąd nie mógł orzec ponad żądanie zgłoszone przez powódkę. W tym stanie rzeczy, na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p., Sąd stosownie do zgłoszonego roszczenia zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.500,00 zł tytułem odszkodowania (pkt 1 wyroku).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powódka była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy

zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 225,00 zł, na którą składa się nieuiszczona w sprawie opłata od pozwu (4.500,00 zł x 5 %).

SSR Marcin Winczewski