

sygn. akt VII Pa 58/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2019 r.

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

Przewodniczący: SSO Dorota Michalska

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

SO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 listopada 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko Centrum (...) Instytutowi (...) w J.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 lutego 2019 r. sygn. akt VI P 59/18

1. oddala apelację,
2. zasądza od pozwanego Centrum (...) Instytutowi (...) w J. na rzecz powoda J. K. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Dorota Michalska SSO Małgorzata Jarząbek

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa J. K. przeciwko Centrum (...) Instytutowi (...) w J. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, sygn. akt VI P 59/18, wydał dnia 19 lutego 2019 roku wyrok, na podstawie którego:

1. zasądził od pozwanego Centrum (...) Instytutu (...) w J. na rzecz powoda J. K. kwotę 9.390,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;
2. zasądził od pozwanego Centrum (...) Instytutu (...) w J. na rzecz powoda J. K. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazał pobrać od pozwanego Centrum (...) Instytut (...) w J. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie – kwotę 469,50 zł tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy ustawy;

4. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.130,00 zł.

W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Rejonowy uznał, że trzy z sześciu nieprawidłowości wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę łączącej strony faktycznie są prawdziwe i obciążają powoda, dwie nieprawidłowości nie były prawdziwe, a jedna nieprawidłowość (polegająca na tym, że stwierdzono brak przyrządów pomiarowych w magazynie paliw) jest prawdziwa, jednak nie może obciążać powoda. Sąd I instancji stwierdził, że faktycznie powód ponosi odpowiedzialność za nieprawidłowości, które doprowadziły do niedoborów stwierdzonych w toku inwentaryzacji w zakresie kopert białych oraz wkładu do długopisu, czyli na łączną kwotę 8,04 zł. Wobec powyższego należy stwierdzić, że co do zasady zarzut dotyczący nieprawidłowości powoda w prowadzeniu gospodarki magazynowej, stwierdzonych podczas inwentaryzacji w magazynie głównym, odzieży roboczej i ochronnej oraz paliw jest prawdziwy, faktycznie bowiem do tych nieprawidłowości doszło. Sąd Rejonowy zaznaczył, że nie można pominąć faktu, iż powód pracował w pozwanej od 1993 roku, a od 1 stycznia 2007 roku zajmował się magazynem, początkowo jako magazynier, a następnie jako samodzielny referent. Oznacza to, że powód pracował w magazynie przez prawie 11 lat. Z ustaleń Sądu wynika, że kontrole inwentaryzacyjne w magazynie miały miejsce co 2 lata i wykazywały jakieś niedobory. Sąd I instancji ustalił również, że roczne obroty magazynu wynoszą około 200.000,00 zł. Zdaniem Sądu Rejonowego nieprawidłowości skutkujące ujawnionym w październiku 2017 roku niedoborem nie mogą stanowić rzeczywistej i prawdziwej przyczyny wręzonego powodowi wypowiedzenia umowy. Gdyby bowiem faktycznie kilkuzłotowe braki miały stanowić dla pozwanego istotną szkodę to niewątpliwie pozwany już wcześniej rozwiązałby z powodem umowę o pracę. Przez 11 lat powód brał udział w co najmniej 5 inwentaryzacjach, z których każda wykazywała drobne braki. Pozwany wówczas nie widział podstaw, by w stosunku do powoda wyciągnąć konsekwencje z powodu z wcześniej stwierdzonych braków magazynowych. Twierdzenia powoda, że rozwiązanie z nim umowy o pracę było konsekwencją złożenia przez niego przeciwko pracodawcy pozwu o dyskryminację jest wysoce prawdopodobne. Nie bez znaczenia jest też rząd wielkości niedoborów, które wynoszą kilka złotych. Nie uszło uwadze Sądu I instancji, że stwierdzone w inwentaryzacji braki dotyczą zwykłych artykułów biurowych i nie chodzi tu o wartościowe rzeczy, materiały niebezpieczne, czy też materiały, co do których istnieją jakieś szczególne normy postępowania. Zwalnianie pracownika, który pracował w firmie przez ponad dwadzieścia lat tylko z tego względu, że brakuje w magazynie kopert i papieru na kwotę 8,04 zł jest, zdaniem Sądu, nieuzasadnione.

Reasumując, w ocenie Sądu Rejonowego nieprawidłowości powoda prowadzące do braków magazynowych niewielkiej wartości jakkolwiek prawdziwe, nie są wystarczające dla uznania, aby mogły one uzasadniać zastosowania w stosunku do powoda sankcji w postaci rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Co prawda Sąd miał na uwadze, że wypowiedzenie dla swej zasadności nie wymaga, aby doszło do ciężkiego naruszenia przez pracownika jego obowiązków, również mniejsze naruszenia mogą uzasadniać wypowiedzenie. Jednak analiza sprawy, a zwłaszcza fakt wieloletniej pracy powoda na tym samym stanowisku w porównaniu do wielkości stwierdzonych niedoborów, a także brak przeprowadzenia ponownego spisu w sytuacji, gdy powód wyjaśnił większość niedoborów, w ocenie Sądu przemawia za uznaniem, że wskazane nieprawidłowości w pracy powoda nie mogą uzasadniać zwolnienia go z pracy. Oznacza to więc, że wypowiedzenie wręzone powodowi jest nieuzasadnione, a co za tym idzie spełniona jest przesłanka z art. 45 § 1 k.p., która warunkuje zasądzenie odszkodowania. Roszczenie odszkodowawcze powoda jest więc zasadne. Odnośnie wysokości odszkodowania należnego powodowi, Sąd I instancji oparł się na art. 47<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym odszkodowanie to będzie równe trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powoda. Z zaświadczenia o wynagrodzeniu wynika, że wynagrodzenie powoda wynosiło 3.130,00 zł brutto, wobec czego należne mu odszkodowanie wynosi 9.390,00 zł. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku. W kwestii kosztów postępowania Sąd I instancji orzekł na podst. art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając na rzecz powoda od pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd I instancji, na podst. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 469,50 zł tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy. W pkt III wyroku został nadany wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.130,00 zł brutto, zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

**Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 25 kwietnia 2019 r. strona pozwana - Centrum (...) Instytut (...) w J., zaskarżając rozstrzygnięcie w całości jako bezzasadne.**

Pozwana zarzuciła skarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie przepisów art. 45 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przez pozwanego było nieuzasadnione, w sytuacji gdy z treści uzasadnienia do zaskarżonego wyroku wprost wynika, że: „... Sąd uznał, że trzy zarzuty z sześciu nieprawidłowości wskazanych w wypowiedzeniu faktycznie są prawdziwe i obciążają powoda ...”;
2. naruszenie przepisów art. 231 k.p.c. poprzez przyjęcie, że ustalone fakty w sprawie odnoszące się do całokształtu postawy powoda jako pracownika niedbającego o powierzone mienie i generującego niedobory, potwierdzone kilkoma inwentaryzacjami, nie są wystarczające do przyjęcia jako domniemanie faktyczne, iż dalsze zatrudnianie powoda na stanowisku magazyniera byłoby niecelowe i tym samym w pełni uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę;
3. naruszenie przepisów art. 233 k.p.c. poprzez błędne rozważenie zebranego materiału w sprawie, a także dokonanie wybiórczych ustaleń z zeznań świadków, służących wyłącznie uzasadnieniu tez wskazujących na niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę.

W oparciu o powyższe pełnomocnik pozwanej wniósł o uchylenie wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Uzasadniając apelację pełnomocnik pozwanej wskazał, że Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, w sytuacji gdy trzy z zarzutów zawartych w wypowiedzeniu (połowa) mają racjonalne uzasadnienie i skoro obciążają powoda, to tym samym stanowią uzasadnioną podstawę do rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu przyjmuje, że tzw. „błaha” przyczyny wypowiedzenia nie są wystarczające do przyjęcia jego zasadności. Zdaniem pozwanej wskazane trzy zarzuty, które potwierdziły się w toku postępowania, a związane z brakiem właściwego nadzoru powoda nad powierzonym mieniem oraz niedoborami, są na tyle istotne z punktu widzenia interesu pozwanego, że łącznie tworzą obraz powoda jako pracownika, który nie przejmuje się swym miejscem pracy i to od lat. To, że pozwany nie wyciągał wcześniej konsekwencji z tego tytułu nie oznacza, że takie zachowania tolerował i na nie przyzwalał. Pozwany, jak zeznali zgodnie świadkowie, wykazywał nieprawidłowości w pracy powoda mając nadzieję na poprawę jego standardu pracy, choćby z uwagi na długoletni staż, lecz ta poprawa nie nastąpiła, a wyniki inwentaryzacji z 2017 r. stały się bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Powód bezpośrednio po tej inwentaryzacji poszedł na długotrwałe zwolnienie lekarskie, co dotychczas nie było przez niego praktykowane po poprzednich inwentaryzacjach, tym samym dając do zrozumienia pozwanemu, że nie może on już liczyć na dalszą współpracę z powodem w zakresie naprawy sytuacji w magazynie, w tym poprzez umożliwienie E. J. przyjęcia współodpowiedzialności z powodem. Pozwany uważa, że do uznania wypowiedzenia za uzasadnione wystarcza jedna, odpowiednio doniosła przyczyna lub kilka drobnych przyczyn łącznie uzasadniających wypowiedzenie, których w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy potwierdził trzy. Nie ma bowiem podstaw prawnych do ograniczenia prawa pracodawcy do wskazania wielu przyczyn wypowiedzenia, z których kilka okaże się nieuzasadnionych lub nieudowodnionych, ani do wprowadzenia w razie niezachowania istotnej proporcji przyczyn uzasadnionych i nieuzasadnionych - tak surowej dla pracodawcy sankcji, jaką jest uwzględnienie powództwa pracownika. Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 231 k.p.c. pozwana zaznaczyła, że zebrany w sprawie materiał dowodowy w pełni potwierdza zasadność stanowiska pozwanego. Ustalone w sprawie fakty, odnoszące się do całokształtu postawy powoda jako pracownika niedbającego o powierzone mienie i generującego niedobory, które zostały w pełni potwierdzone kilkoma inwentaryzacjami, zdaniem pozwanego, były wystarczające do przyjęcia jako domniemanie faktyczne, iż dalsze zatrudnianie powoda na stanowisku magazyniera byłoby niecelowe i tym samym w pełni uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę. Z kolei w odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. pozwana podniosła, że Sąd Rejonowy uznał, iż dowody w postaci korespondencji mailowej z dnia 4 października 2016 r. stanowią potwierdzenie bezzasadności zarzutu co do braków magazynowych, podczas gdy takowej korespondencji

w tym roku nie było. Tym samym błędnie przyjęto jako dowód nie istniejące maile. Rzutuje to na błędy we wszechstronnym rozważeniu zebranego w sprawie materiału. Ponadto dokonanie wybiórczych ustaleń z zeznań świadków, służących wyłącznie uzasadnieniu tez wskazujących na niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę, wskazuje na stronniczość, podczas gdy wszyscy świadkowie (5 osób) zgodnie zeznawali, że powód miał braki podczas inwentaryzacji w 2017 r., które wyłącznie obciążają powoda, jak również wskazywali, że powód uczestniczył w teście bezpośrednio, co pozwalało mu na bieżąco monitorować prace przeliczeniowe i tym samym aktywnie uczestniczyć w wyjaśnianiu braków i różnic w stanie magazynowym. Fakt zaś nieprzygotowania się powoda do inwentaryzacji w 2017 r., poprzez samodzielną weryfikację oraz uzupełnienie stanów magazynowych, wyłącznie obciąża powoda, lecz nie został w żaden sposób wzięty pod rozwagę przez Sąd I instancji. Powód doświadczony poprzednimi inwentaryzacjami powinien bowiem wykazać dbałość o powierzone mienie i dokonać stosowanych przygotowań w magazynach, tak aby kolejna inwentaryzacja nie wykazała niedoborów. (apelacja, k.142 – 143 verte a.s.).

**W odpowiedzi na apelację** z dnia 28 maja 2019 r. pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania wg norm przepisanych. W uzasadnieniu powyższego pisma pełnomocnik powoda wskazał, że zarzuty apelacji sformułowane są w sposób lakoniczny, a pozwany nie podejmuje merytorycznej polemiki z przeprowadzoną przez Sąd Rejonowy dokładną analizą materiału dowodowego (odpowiedź na apelację, k. 157 – 160 a.s.).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego była niezasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98).

Argumentacja skarżącej skupiła się przede wszystkim zakwestionowaniu dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń mających prowadzić do uznania, że pozwany niesłusznie rozwiązał z powodem umowę o pracę, a wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny są niewystarczające, aby uznać je za uzasadnione. W tym kontekście pozwana oparła zarzuty apelacji przede wszystkim na naruszeniu art. 233 k.p.c. oraz naruszeniu przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 k.p. Po rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy uznał jednak, że stanowisko pozwanej wyrażone w treści apelacji nie jest zasadne.

Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie znalazł żadnych podstaw do uwzględnienia zarzutów naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 233 k.p.c. Zgodnie z utrwalonymi poglądami orzecznictwa przepis ten nakłada na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, które jest zgodne z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia; Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższe okoliczności nie zachodzą. W szczególności skarżący powinien wskazać, w jaki sposób sąd naruszył kryteria przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie wskazać jakie dowody wskazujące na fakty istotne dla rozstrzygnięcia zostały przez Sąd pominięte. Nieprawidłowości te powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron (por. Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach: z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98 z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99).

Podnosząc zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. pozwana zarzuciła Sądowi Rejonowemu błędne rozważenie zebranego materiału w sprawie, a także dokonanie wybiórczych ustaleń na podstawie zeznań świadków, służących wyłącznie uzasadnieniu tez wskazujących na niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę. Analizując powyższy zarzut Sąd Okręgowy nie znalazł jednak żadnych podstaw do przyjęcia, aby w przypadku rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego doszło do nieprawidłowości w zastosowaniu zasady swobodnej oceny dowodów w sposób, na jaki wskazywała strona pozwana. Zarzuty podniesione przez pozwaną w tym zakresie miały charakter zbyt ogólny i nie zawierały dostatecznie jasnych odniesień do tego, czyje zeznania, czy ustalenia miałyby zostać przez ten Sąd nieprawidłowo ocenione. Ponadto bezzasadny jest zarzut skarżącego związany z oparciem się przez Sąd I instancji na nieistniejącej korespondencji e-mail z dnia 4 października 2016r. Sąd Okręgowy zważył, że taka sytuacja nie miała miejsca, ponieważ Sąd Rejonowy owszem oparł się na korespondencji e-mail, ale z dnia 4 października 2017 r., która znajduje się na kartach 24 – 25 akt sprawy, natomiast w dalszej części uzasadnienia powołanie się przez Sąd I instancji na datę korespondencji e-mail z dnia 4 października 2016 r., było niewątpliwie błędem stanowiącym zwykłą omyłkę pisarką. Zdaniem Sądu Okręgowego materiał dowodowy zebrany w sprawie został przez Sąd Rejonowy oceniony w sposób wszechstronny i zasadny, czego odzwierciedleniem było dokonanie prawidłowych ustaleń faktycznych, które, z racji powyższego, Sąd niniejszy przyjmuje za własne.

Część z podniesionych zarzutów budzi również wątpliwości z perspektywy formalnej, bowiem z ich treści nie sposób wyprowadzić wniosków co do tego, co w istocie pełnomocnik powoda skarżonemu wyrokowi zarzuca. Dotyczyło to w szczególności zarzutu naruszenia art. 231 k.p.c. poprzez przyjęcie, że fakty ustalone w sprawie odnoszące się do całokształtu postawy powoda jako pracownika niedbającego o powierzone mienie i generującego niedobory, potwierdzone kilkoma inwentaryzacjami, nie są wystarczające do przyjęcia jako domniemanie faktyczne, iż dalsze zatrudnianie powoda na stanowisku magazyniera byłoby niecelowe i tym samym w pełni uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę. Tak sformułowany zarzut jest, w ocenie Sądu Okręgowego, niezrozumiały, gdyż z jego treści nie wynika co pozwana traktuje jako uchybienie Sądu I instancji. W istocie zarzut ten jest jedynie zaprezentowaniem własnego stanowiska odnośnie tego, jak Sąd Rejonowy winien był oceniać materiał dowodowy z uwzględnieniem okoliczności przemawiających na korzyść pozwanej. Sąd Okręgowy zwraca w tym miejscu uwagę, że Sąd badając przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę ocenia jego zasadność z uwzględnieniem wszelkich okoliczności m.in. stażu pracy, postawy pracownika analizując je również pod kątem stopnia winy w stosunku do uchybienia, bada również wagę naruszonych obowiązków oraz ich doniosłość z punktu widzenia pracodawcy. Sąd I instancji dokonał takiego zestawienia, między innymi chociażby poprzez stwierdzenie, że powód mimo niewielkich uchybień w postaci przechowywania składników majątku pracodawcy w nieodpowiednim magazynie, to jednak, nie oznaczało to braku kontroli nad składnikami mienia pracodawcy. W ocenie skarżącej powyższe stwierdzenie Sądu I instancji rzutowało na błędy we wszechstronnym rozważeniu materiału zebranego w sprawie. Pozwana jednak nie doprecyzowała jakie błędy zostały popełnione przez Sąd I instancji oraz jakiego materiału dowodowego miały one dotyczyć. W konsekwencji powyższego Sąd II instancji nie odniósł się szerzej do zarzutu pozwanej, gdyż nie był on sprecyzowany na tyle, aby można było stwierdzić, co konkretnie strona skarżąca miała na myśli.

Sąd Okręgowy nie podzielił również podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego nieprawidłowe jest stanowisko strony skarżącej sugerujące, że Sąd Rejonowy bezkrytycznie przyjął, że stwierdzone trzy spośród sześciu przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę nie uzasadniają pojedynczo jego zasadności, a w konsekwencji Sąd I instancji nie rozważył ich łącznego znaczenia dla pozwanej, która nie może tolerować niedoborów bez względu na ich wielkość oraz braku dbałości o powierzone mienie, będące mieniem publicznym. Zdaniem pozwanej do uznania wypowiedzenia za uzasadnione wystarcza jedna odpowiednio doniosła przyczyna, lub kilka drobnych przyczyn łącznie uzasadniających wypowiedzenie, a takich drobnych przyczyn Sąd Rejonowy potwierdził trzy. Z takim stanowiskiem pozwanej nie sposób się zgodzić. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji słusznie uznał, że mimo iż trzy przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem się potwierdziły, to jednak nie przesądza to o zasadności tego wypowiedzenia.

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione albo 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.

Wypowiedzenie stosunku pracy jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265). Wskazanie takiej, rzeczywiście istniejącej i konkretnej przyczyny, jest wstępnym warunkiem oceny zasadności wypowiedzenia na podstawie art. 45 § 1 k.p. Podanie prawdziwej i konkretnej, lecz nieuzasadniającej wypowiedzenia przyczyny, nie narusza art. 30 § 4 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580). Do spełnienia dyspozycji art. 30 § 4 k.p. wystarczy, że przyczyna została prawidłowo skonkretyzowana i jest prawdziwa, to jest rzeczywiście istniejąca. Dopiero po stwierdzeniu, że tak jest, sąd przystępuje do oceny zasadności wypowiedzenia. Tak też uczynił Sąd Rejonowy, który nie kwestionował prawidłowego skonkretyzowania i prawdziwości trzech z sześciu podanych przez pozwaną przyczyn wypowiedzenia, a kwestię wagi i charakteru przyczyny ocenił, co wynika jasno z toku jego wyводу, w świetle art. 45 § 1 k.p. Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie, nie może przy tym ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny, zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą także przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współzycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 751). W pełni trafnie Sąd I instancji wziął zatem pod uwagę nienaganne wykonywanie pracy przez powoda w okresie całego jego zatrudnienia przez pozwaną. Co prawda pozwana wskazywała na występujące już wcześniej nadwyżki i niedobory stanu magazynowego, jednakże ich występowanie było normą przy przeprowadzaniu inwentaryzacji raz na dwa lata, natomiast stwierdzane niedobory były znikome i wyjaśniane, ponadto powód pokrywał niedobory w własnych środkach. Rację ma Sąd Rejonowy wskazując, że faktycznie powód ponosi odpowiedzialność za nieprawidłowości, które doprowadziły do niedoborów stwierdzonych w toku inwentaryzacji w zakresie kopert białych oraz wkładu do długopisu, czyli na łączną kwotę 8,04 zł. Wobec powyższego należy stwierdzić, że co do zasady zarzut dotyczący nieprawidłowości powoda w prowadzeniu gospodarki magazynowej stwierdzonych podczas inwentaryzacji w magazynie głównym, odzieży roboczej i ochronnej oraz paliw jest prawdziwy, faktycznie bowiem do tych nieprawidłowości doszło. Nie można tu pominąć faktu, że powód pracował w pozwanej od 1993 roku, a od 1 stycznia 2007 roku zajmował się magazynem, początkowo jako magazynier, a następnie jako samodzielny referent. Oznacza to, że powód pracował w magazynie przez prawie 11 lat. Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że kontrole inwentaryzacyjne w magazynie miały miejsce co 2 lata i wykazywały już wcześniej pewne niedobory. Sąd ustalił również, że roczne obroty magazynu wynoszą około 200.000,00 zł. Biorąc pod uwagę roczne obroty magazynu i stwierdzone w toku inwentaryzacji niedobory na kwotę 8,04 zł należy z całą pewnością uznać, że postępowanie pracodawcy polegające na wypowiedzeniu umowy o pracę stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego. Pozwana w toku postępowania nie wykazała, aby powód nieprawidłowo wykonywał obowiązki, nie wykazała również, aby otrzymywał kary porządkowe. Co prawda były z powodem przeprowadzane rozmowy dotyczące wyników inwentaryzacji, jednak pracodawca na tym poprzestawał. Powyższe oznacza, że pozwana nie zamierzała wówczas karać powoda za stwierdzone nieprawidłowości, a to bez wątplenia świadczy, o niewielkiej doniosłości niedoborów stwierdzanych w toku inwentaryzacji.

W ocenie Sądu Okręgowego wbrew zapatrywaniom autora apelacji zebrany w sprawie materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków potwierdzają, iż stawiany powodowi przez pracodawcę zarzut związany z nieprawidłowościami w pracy powoda w prowadzeniu gospodarki magazynowej, stwierdzonymi podczas inwentaryzacji w magazynie głównym, odzieży roboczej, ochronnej oraz paliw nie okazały się naruszeniami godzącymi w istotne interesy pracodawcy.

Sąd Okręgowy miał na uwadze utrwaloną linię orzeczniczą, zgodnie z którą istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. a uzasadnionym wypowiedzeniem z art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia

tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Jak dotąd nie kwestionowano, że podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 k.p., może zaś naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca używa w art. 30 § 4 k.p. określenia "przyczyna wypowiedzenia" w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć). Może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia. Może też powołać się na okoliczności uzasadniające postawienie pracodawcy zarzutu nadużycia prawa podmiotowego (zasady współżycia społecznego) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13).

Odnosząc powyższe uwagi do oceny zasadności rozpoznawanej apelacji należy na wstępie przypomnieć, że art. 45 k.p., zawierający pojęcie "wypowiedzenie uzasadnione", stanowi klauzulę generalną, czyli zawiera sformułowanie ogólne (zwrot niedookreślony), pozostawiający sądowi znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Zakwestionowanie tej oceny w toku kontroli instancyjnej może mieć uzasadnienie jedynie wówczas, gdy jest ona ewidentnie bezpodstawną lub rażąco narusza zasady logicznego rozumowania. W ocenie Sądu Okręgowego, stanowisko Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie nie wykracza poza granice swobody sędziowskiej. Przeciwnie, zostało logicznie, szczegółowo i zgodnie z linią orzecznictwa Sądu Najwyższego uzasadnione. Należy zatem stwierdzić, że nie wykracza poza granice swobody sędziowskiej uznanie przez sąd, że wypowiedzenie umowy o pracę długoletniemu pracownikowi, wobec którego zastosowano rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem po stwierdzeniu niewielkich nadwyżek i niedoborów w wyniku przeprowadzonej inwentaryzacji, jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Taka zaś sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie. W związku z tym stanowisko Sądu I instancji wyrażone w zaskarżonym orzeczeniu jest w przekonaniu Sądu Okręgowego w pełni uzasadnione i zgodne z przepisami.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego jest prawidłowe. Sąd ten wyczerpująco ustalił stan faktyczny, dokonał prawidłowej, wszechstronnej oceny materiału dowodowego, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Apelacja skarżącej nie zawierała natomiast argumentów mogących wzruszyć kwestionowane rozstrzygnięcie, a Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę nie stwierdził, aby doszło do wskazywanych przez skarżącą uchybień. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej, o czym orzekł w pkt 1 sentencji wyroku.

W pkt 2 wyroku Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej, określoną na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Dorota Michalska SSO Małgorzata Jarząbek

(...)