

sygn. akt VII Pa 70/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2019 r.

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

Przewodniczący: SSO Monika Roslan-Karasińska

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant: st. sekr. sąd. Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 listopada 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa E. P.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 7 marca 2019 r., sygn. VI P 117/15

1. oddala apelację,

2. zasądza od powódki E. P. na rzecz pozwanej (...) S.A. w W. kwotę 1.440 (jeden tysiąc czterysta czterdzieści) złotych
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa E. P. przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w W.
o odszkodowanie za niezgodne
z prawem rozwiązanie umowy o pracę i odszkodowanie z tytułu utraconego zarobku sygn.
akt VI P 117/15 wydał w dniu 7 marca 2019 r. wyrok, na podstawie którego oddalił powództwo (pkt I) oraz zasądził od
powódki na rzecz pozwanej kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II).

W powyższej sprawie powódka E. P. ostatecznie dochodziła od (...) S.A. z siedzibą w W. kwoty 10.710,00 zł tytułem
odszkodowania na podstawie art. 45 w zw. z art. 471 k.p. oraz kwoty 7.290,00 zł tytułem utraconego wynagrodzenia
powódki, jakie powinna otrzymać po promesie awansu w ciągu trzech miesięcy na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art.
300 k.p. Zgodnie ze stanowiskiem powódki miała otrzymać
od pracodawcy przyrzeczenie awansu na dyrektora hotelu i jednocześnie wdrażać się
w sprawowanie tej funkcji, jednakże w dniu 28 stycznia 2015 roku pod wpływem emocji

i groźby zwolnieniem dyscyplinarnym podpisała pismo datowane na 26 stycznia 2015 roku zawierające jej prośbę o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa, wskazując, że stosunek pracy pomiędzy stronami ustał w wyniku rozwiązania za porozumieniem stron, powódka zaś nie zdołała skutecznie uchylić się od swego oświadczenia woli w tym przedmiocie. Pozwana zaprzeczyła, aby powódka była zastraszana, jednocześnie pozwana podała, że samo zagrożenie przez pracodawcę rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem z pracownikiem nie jest działaniem bezprawnym.

W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka nie uchylila się skutecznie od oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, bowiem nie zdołała udowodnić, aby dyrektorka hotelu groziła jej zwolnieniem dyscyplinarnym. Nie zostało wykazane, aby powódce przedstawiono dokument o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia, sama powódka zeznała, że dyrektorka hotelu nie użyła żadnego sformułowania dotyczącego użycia art. 52 k.p. Powódka była zszokowana i dlatego podpisała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, bowiem spodziewała się wręczenia jej aneksu do umowy o pracę, a zamiast tego przedstawiona została jej krytyka jej pracy. Powódka wskazywała, że według niej zastraszanie miało polegać na tym, że pani K. wyjęła zadrukowane kartki z teczek, wykonywała ruchy machając tymi kartkami i powiedziała, że jeśli powódka chce mieć czyste papiery to musi to podpisać. Samo jednak przedstawienie kartek zawierających wykaz zastrzeżeń do pracy powódki nie może stanowić groźby bezprawnej. Ponadto z powyższej relacji nie wynika, aby E. K. miała grozić powódce rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z zeznań E. K. wynika, że miała ona do zaproponowania powódce albo rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron albo rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Stąd też słowa powódki o „czystych papierach” należy w ocenie Sądu rozumieć jako przedstawienie powódce możliwości rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, co zawsze inaczej wygląda na świadectwie pracy niż rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Nie można jednak czynić pracodawcy zarzutu groźby, jeśli wskazuje on pracownikowi, że chce z nim rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

W ocenie Sądu Rejonowego z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że pracodawca miał zastrzeżenia do pracy powódki. Dyrektorka hotelu E. K. faktycznie wskazała powódkę jako osobę, która ma ją zastępować w okresie jej nieobecności po urodzeniu dziecka, ale po bliższym przyjrzeniu się pracy kierowanej przez powódkę recepcji okazało się, że istnieją nieprawidłowości, głównie związane z pobieraniem opłat za hotelowy parking. E. K. odbyła z powódką kilka rozmów w grudniu 2014 roku, jednak zaobserwowała, że nie daje to efektu. Wobec powyższego pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. W subiektywnej ocenie pracodawcy wykryte nieprawidłowości w pracy recepcji uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Z analizy akt niniejszej sprawy wynika, że pracodawca faktycznie był przekonany o istnieniu argumentów przemawiających za wręczeniem powódce wypowiedzenia. Z dołączonych do akt sprawy maili wynika, że w grudniu 2014 roku i styczniu 2015 roku E. K. miała różne zastrzeżenia do pracy powódki i kierowanej przez nią recepcji, dotyczące czy to opłat za parking, czy też organizacji pracy na recepcji, czy wreszcie innych kwestii związanych z pracą recepcji. Pracodawca miał więc zastrzeżenia do pracy powódki i chciał zakończyć współpracę z nią. E. K. miała egzemplarz wypowiedzenia ze sobą na spotkaniu w dniu 26 stycznia 2015 roku. Powódka miała możliwość wybrania sposobu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Celem pracodawcy nie było więc wymuszenie na powódce podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, pracodawca chciał zakończyć stosunek pracy z powódką, ale dał powódce wybór sposobu jego zakończenia. Powódka nie wykazała również, aby groziło jej poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem byłoby bowiem dla powódki korzystniejsze finansowo, gdyż okres jej wypowiedzenia trwałby trzy miesiące, a nie jeden miesiąc, na jaki zgodziła się powódka w podpisanym wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem.

W tym miejscu należy podkreślić, że nawet, gdyby uznać, że powódka skutecznie uchyliła się od skutków oświadczenia woli w przedmiocie wniosku o rozwiązanie umowy

o pracę za porozumieniem stron, to nie przysługiwałoby jej roszczenie odszkodowawcze

z art. 45 § 1 k.p., lecz ewentualnie roszczenie o dopuszczenie do pracy lub ustalenie dalszego istnienia stosunku pracy. Skutkiem złożenia przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron jest rozwiązanie tego stosunku pracy z dniem

28 lutego 2015 roku. Wobec tego uchylenie się przez nią od skutków jej oświadczenia woli prowadziłoby do takiego stanu prawnego, w którym nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy z dniem 28 lutego 2015 roku, wobec czego ów stosunek pracy trwałby nadal.

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie w ogóle nie doszło do złożenia przez powódkę oświadczenia woli pod wpływem groźby, wobec czego nie może się ona skutecznie uchylić od skutków swego oświadczenia z dnia 26 stycznia 2015 roku w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

W odniesieniu do roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania

w kwocie 7.290,00 zł Sąd Rejonowy zważył, że roszczenia z art. 471 k.c. można podnosić również opierając je na niewykonaniu zobowiązania wynikającego z umowy o pracę.

Jednak w treści umowy o pracę łączącej strony nie było żadnego zapisu o przyrzeczeniu powódce awansu, czy zwiększenia wynagrodzenia. W ramach stosunku pracy strony uzgodniły jedynie, że powódka przejmie obowiązki dyrektora hotelu, jednak miało to być poprzedzone najpierw przekazywaniem jej tych obowiązków przez E. K., która mogła na każdym etapie uznać, że powódka jednak nie daje gwarancji prawidłowego wykonywania tych obowiązków.

Charakterystyczne dla stosunku pracy jest prawo pracodawcy

do dysponowania pracą pracownika poprzez wydawanie mu wiążących poleceń.

Nie można tego prawa ograniczać poprzez uznanie, że rzekomo pracodawca ustnie obiecując powódce umowę na zastępstwo zobowiązał się do zawarcia z nią takiej umowy.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że strony nie zawarły żadnego aneksu do umowy o pracę, który rodziłby po stronie pracodawcy obowiązek podwyższenia wynagrodzenia, czy zawarcia umowy na zastępstwo, pracodawca zaś miał cały czas swobodę wyboru, czy chce,

aby powódka objęła stanowisko dyrektora w zastępstwie za E. K., czy też deleguje

do tych zadań inną osobę.

Apelację od powyższego wyroku wniosła w dniu 25 kwietnia 2019 r. powódka E. P., zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Powódka zarzuciła skarżonemu wyrokowi:

1. błędy w ustaleniach faktycznych przyjęte za podstawę orzeczenia a polegające na:

a) błędnym przyjęciu, że E. K. miała zastrzeżenie do pracy powódki, w sytuacji gdy świadek osobiście wyznaczyła powódkę do awansu, co świadczy o pozytywnej ocenie pracy powódki, a który to błąd w konsekwencji doprowadził do nieprawidłowego uznania zasadności rozwiązania umowy o pracę z powódką;

b) błędnym przyjęciu, że przejście przez powódkę obowiązków E. K. nie stanowiło zawodowego awansu, w sytuacji gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że mianowanie powódki p.o. dyrektora było awansem zawodowym,

który to błąd w konsekwencji doprowadził do nieprawidłowego uznania zasadności rozwiązania umowy o pracę z powódką;

c) błędnym przyjęciu, że powódka nie była zastraszana przy jednoczesnym przyjęciu,

że E. K. sugerowała rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem by powódka miała „czyste papiery” oraz wskazywała, że błędy powódki mogą zostać wykorzystane przeciwko niej, które to wypowiedzi mogły wywołać u powódki obawę zwolnienia dyscyplinarnego bądź kierowania względem niej roszczeń odszkodowawczych,

co spowodowało, że powódka podpisała rozwiązanie umowy za porozumieniem stron ze strachu, a który to błąd w konsekwencji doprowadził do błędnego ustalenia braku podstawy prawnej do odszkodowania;

d) błędnym przyjęciu odpowiedzialności powódki za nieprawidłowości w pracy na recepcji, w sytuacji gdy przedmiotowe nieprawidłowości pojawiły się w grudniu 2014 oraz w styczniu 2015 roku, gdy powódka przekazała obowiązki swojemu następcy, a który to błąd w konsekwencji doprowadził do nieprawidłowego przyjęcia zasadności rozwiązania umowy o pracę i braku podstaw prawnych do ustalenia odszkodowania;

e) błędnym przyjęciu odpowiedzialności powódki za niezgodność w naliczaniu płatności za parking, w sytuacji gdy z zeznań świadka R. R. wynika, że nieprawidłowości te wynikały z błędów nazewnictwa w systemie, co do opłat za parking, a który to błąd doprowadził do nieprawidłowego uznania zasadności rozwiązania umowy o pracę z powódką;

2. naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, a w szczególności zeznań powódki w zakresie, w jakim sąd odmówił im wiarygodności co do:

a) okoliczności, że powódka była w stanie wykonywać swoje obowiązki w ciągu 8 godzin pracy, podczas gdy z pozostałego materiału dowodowego uznanego przez Sąd za wiarygodny wynika, że powódka wdrażała się w nowe obowiązki, wykonywała część obowiązków dyrektora a także, że powódce zdarzało się przychodzić wcześniej do pracy bądź później z niech wychodzić, co bezsprzecznie świadczy o tym, że zakres obowiązków powódki się zwiększył, co w konsekwencji doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia;

b) okoliczności, iż E. K. miała zastrzeżenia do pracy powódki, w sytuacji gdy z zeznań świadków uznanych przez sąd za wiarygodne wynika, że dyrektor nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń do pracy powódki, zaś nieprawidłowości pojawiły się dopiero w grudniu 2014 i w styczniu 2015 r., tj. w okresie, gdy powódka przekazała swoje obowiązki swojemu zastępcy, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego przyjęcia zasadności rozwiązania umowy o pracę.

W oparciu o powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powódki rozwinęła powyższe zarzuty i przedstawiła argumentację na ich poparcie. W ocenie skarżącej, Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że E. K. miała zastrzeżenia do powódki, gdyż taka okoliczność wynika jedynie z jej zeznań i nie znajduje potwierdzenia w pozostałym materiale zawodowym uznanym za wiarygodny. Powódka w sposób prawidłowy wywiązywała się z powierzonych jej obowiązków a jej praca była przez cały czas oceniana bardzo pozytywnie, w konsekwencji został jej zaproponowany awans na stanowisko p.o. dyrektora hotelu. Sąd błędnie również przyjął, że przejęcie przez powódkę obowiązków E. K. nie stanowiło awansu zawodowego, podczas gdy z zeznań świadków wynika, że większość pracowników traktowało to jako awans zawodowy. Ponadto w ocenie pełnomocnik powódki kwestia zastraszania powódki przez E. K. nie powinna budzić wątpliwości zarówno na tle zeznań świadków, jak i dosłownych wypowiedzi dyrektor hotelu, które Sąd Rejonowy ustalił. namawianie powódki przez E. K. do rozwiązania umowy za porozumieniem stron, tak aby miała „czyste papiery” oraz wskazanie, że popełnione przez nią rzekomo błędy mogą być wykorzystane przeciwko niej jednoznacznie stanowiły groźbę (apelacja powódki k. 312-316 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z 6 czerwca 2019 r. pozwana (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie apelacji powódki oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu powyższego pisma pełnomocnik pozwanej podzielił stanowisko Sądu Rejonowego zaprezentowane w uzasadnieniu skarżonego wyroku. W ocenie pełnomocnika powódka skoncentrowała się na zarzutach dotyczących błędów w ustaleniach faktycznych i naruszenia przepisów postępowania, które w kontekście jednoznacznego przepisu art. 45 § 1 k.p. dotyczącego sytuacji, w której pracownik odwołuje się od niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, a także braku jakiegokolwiek zobowiązania, na podstawie którego miała mieć zwiększone wynagrodzenie do kwoty 6.000 zł, pozostają bez jakiegokolwiek znaczenia. Przy tym pełnomocnik odniósł się do podnoszonych przez skarżącą zastrzeżeń w dalszej części uzasadnienia, kwestionując ich zasadność (odpowiedź na apelację k. 331-335 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja 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 – w zaskarżonej części – zawiera trafne

i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał niewadliwej oceny materiału dowodowego, a następnie przeprowadził obszerny, szczegółowy i adekwatny do przedmiotowych roszczeń rozważania prawne, dokonując właściwej subsumpcji stanu faktycznego do przepisów prawa materialnego. W toku postępowania nie doszło do nieważności postępowania, a przedmiot sporu został rozpoznany, nie zaistniała także konieczność uzupełnienia materiału dowodowego. Brak jest więc podstaw do uchylenia lub zmiany zaskarżonego orzeczenia w rozumieniu art. 386 § 2 i 4 k.p.c.

Argumentacja skarżącej skupiła się w całości na zakwestionowaniu dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń stanu faktycznego w zakresie okoliczności związanych z awansem zawodowym powódki, zgłaszania zastrzeżeń do wykonywania przez nią pracy oraz zakończeniem stosunku pracy między powódką a pozwaną spółką. W tym zakresie skarżąca podniosła zarzuty błędów w ustaleniach faktycznych oraz naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę zeznań powódki. Wskazać należy, że zgodnie z treścią ww. przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Wyrażona w powyższym przepisie zasada swobodnej oceny dowodów oznacza, że dokonując analizy materiału dowodowego sąd powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną

z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi. Z kolei zarzut błędu w ustaleniach faktycznych jest zasadny wtedy, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających

z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Powyższe nieprawidłowości, zgodnie

z ugruntowanymi poglądami orzecznictwa, powinny mieć charakter obiektywny,

to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Tym samym to na skarżącym ciąży obowiązek wskazania nieprawidłowości, jakie zaszły w procesie myślowym przeprowadzonym przez sąd i które w konsekwencji miały prowadzić do błędnej oceny dowodów lub dokonania na ich podstawie błędnych ustaleń co do faktów

(zob. Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach: z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98;

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).

Rozpoznając sprawę pod kątem zarzutów podniesionych przez stronę powodową w apelacji Sąd Okręgowy stwierdził, że skarżąca nie wykazała argumentów, które mogłyby skutecznie poddać w wątpliwość przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe, w tym ocenę dowodów, ustalenia

poczynione na ich podstawie, sposób rozumowania, czy też konkluzje co do ustalonych faktów. Argumentacja skarżącej sprowadzała się w istocie do przedstawienia własnej, odmiennej oceny faktów i dowodów, a przy tym dokonanej w oderwaniu od wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności sprawy oraz od kwestii uwypuklonych przez Sąd Rejonowy szczegółowo na tle oceny dowodów oraz merytorycznego uzasadnienia zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia.

W tym kontekście Sąd Okręgowy nie dopatrywał się jednak nieprawidłowości w przeprowadzonym przez Sąd Rejonowy postępowaniu, w tym w szczególności w zakresie dokonanej przez ten Sąd oceny materiału dowodowego oraz poczynionych na jego tle ustaleniach składających się na stan faktyczny sprawy. Sąd Rejonowy dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego i prawidłowo zastosował cytowane przepisy, co prowadziło

do wydania trafnego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku. 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 w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 k.p.c.

W odniesieniu do zarzutów Sąd Okręgowy zważył, że stanowisko skarżącej w dużej mierze stanowiło powielenie jej twierdzeń powoływanych w toku postępowania przed Sądem I instancji, które jednak nie zostały przez nią w tym postępowaniu wystarczająco udowodnione, a w postępowaniu niniejszym dostatecznie skonfrontowane z ustaleniami tego Sądu. Powyższa konkluzja znajduje odzwierciedlenie w szczególności na tle zarzutu błędu

w ustaleniach faktycznych który w ocenie powódki miał polegać na nieprawidłowym przyjęciu, że przejęcie przez nią obowiązków dyrektora hotelu pozwanej spółki E. K. nie stanowiło awansu zawodowego. Sąd Okręgowy zważył, iż zarzut ten opiera się

na nieznajdującym odzwierciedlenia w materiale dowodowym przyjęciu, że powódka faktycznie przejęła obowiązki ówczesnej dyrektora hotelu. Okoliczność ta nie miała jednak miejsca. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że powódka miała być wdrażana do wykonywania obowiązków dyrektora hotelu w związku z zamiarem powierzenia jej tej funkcji na czas nieobecności E. K.. Powódka wykonywała niektóre obowiązki,

takie jak obchód hotelu czy spotkania z kierownikami, jednakże czynności te były realizowane w ramach swoistego szkolenia w związku z planowanym powierzeniem obowiązków dyrektora. Nie oznacza to jednak, że doszło do ich przejęcia. W ocenie Sądu Okręgowego o przejęciu obowiązków można by mówić wówczas, gdyby pracodawca powierzył jej samodzielnie ich wykonywanie, a powódka byłaby odpowiedzialna za ich realizację. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca, bowiem E. K. ani formalnie,

ani faktycznie nie powierzyła jej ani nie scedowała na nią żadnych obowiązków przypisanych do funkcji dyrektora hotelu. Co prawda zebrane w sprawie dowody pozwalają na ustalenie,

że pracodawca – reprezentowany przez E. K. – poczynił pewne przygotowania w zakresie powierzenia powódce funkcji osoby pełniącej obowiązki dyrektora hotelu,

w tym m. in. przygotował dokumentację związaną z powierzeniem powódce obowiązków dyrektora, jednakże ostatecznie nie doszło do ich przedstawienia powódce. Z kolei samo przekazanie powódce przez E. K. informacji o planowanym wyznaczeniu na jej zastępstwo, czy też przekazanie tej informacji pracownikom hotelu w drodze wiadomości

e-mail z 16 października 2014 r. nie stanowi jeszcze „awansu zawodowego”, a zatem powierzenia powódce obowiązków w stopniu kreuującym modyfikację istniejącego stosunku pracy, lecz co najwyżej zapowiedź takiej modyfikacji. Nie bez znaczenia dla oceny zasadności twierdzeń powódki w tym zakresie była okoliczność, że E. K. mimo ciąży planowała kontynuację świadczenia pracy na stanowisku dyrektora w celu zapewnienia ciągłości organizacji pracy w hotelu, a faktycznie pracę tę wykonywała co najmniej do lutego 2015 roku. Wobec powyższego trudno zakładać, aby zgodnie z twierdzeniami powódki dyrektor miała jej przekazać swoje obowiązki, skoro planowała jak najdłuższej wykonywać dotychczasową pracę. Nie przemawiał za tym również fakt, że powódka czasem wykonywała pracę dłużej niż przez osiem godzin dziennie. Z zeznań świadków I. M. czy też T. S. wynika co prawda, że czasem powódka przychodziła wcześniej do pracy

i wychodziła z niej później, jednakże z takich stwierdzeń nie wynikało, aby dłuższe pozostawanie przez odwołującą w pracy było ściśle związane z wykonywaniem obowiązków dyrektora hotelu. W szczególności z zeznań tych nie wynika kiedy powódka miała przychodzić do pracy wcześniej i kiedy miała z niej wychodzić później, jak również z jak często miało to miejsce, z czym było związane, a w tym też czy było to związane z przyuczaniem jej do obowiązków dyrektora. Okoliczność, że powódka czasem przebywała w pracy dłużej mogła być równie dobrze związana z koniecznością wykonywania jej własnych obowiązków wynikających z piastowanego przez nią stanowiska kierownika recepcji, a co za tym idzie, okoliczność ta nie świadczy jednoznacznie, że zakres obowiązków powódki uległ zwiększeniu.

Brak zatem podstaw do przyjęcia, że powódka przejęła obowiązki dyrektora hotelu, jak również, że pracodawca formalnie mianował ją na to stanowisko i był to awans zawodowy. Wymaga przy tym podkreślenia, że pełnomocnik powódki nie wyjaśniła w czym miałyby przejawiać się skutkowość przedstawionych wyżej zarzutów błędów w ustaleniach faktycznych. Nieprawidłowo bowiem pełnomocnik powódki upatruje skutków omówionych wyżej błędów w ustaleniach faktycznych w nieprawidłowym uznaniu przez Sąd Rejonowy w zakresie zasadności rozwiązania umowy o pracę z powódką, podczas gdy podnoszone przez powódkę w toku procesu twierdzenia w tym zakresie miały dotyczyć jej roszczenia o utracony zarobek jako wynikające z „promesy awansu”, nie zaś kwestii rozwiązania umowy o pracę.

Za niezasadną należało uznać również argumentację skarżącej co do braku podstaw do formułowania przez pozwaną zastrzeżeń wobec pracy powódki. W szczególności nietrafnie powódka twierdzi, że nie była odpowiedzialna za nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy recepcji czy też nieprawidłowe rozliczenia klientów za parking z uwagi

na przejęcie jej obowiązków przez J. C.. Twierdzenia skarżącej w tym zakresie, podobnie jak omówiona wyżej kwestia przejęcia przez powódkę obowiązków dyrektora hotelu, nie znajduje potwierdzenia na tle zebranego w sprawie materiału dowodowego. Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika natomiast, że J. C. miał być wdrażany do pracy na stanowisku kierownika recepcji w zastępstwie powódki,

która z kolei miała być wdrażana do pełnienia funkcji dyrektora hotelu w zastępstwie E. K.. Kwestia przyuczania J. C. do pracy na stanowisku kierownika recepcji wyglądała przy tym podobnie jak w przypadku powódki, bowiem tak jak w jej przypadku pracodawca formalnie nie przekazał mu nowego zakresu obowiązków przy jednoczesnym powierzeniu nowych obowiązków powódce. Powódka nie przedstawiła dowodów z których miałyby wynikać, że od grudnia 2014 roku J. C. faktycznie zastąpił ją w całości w zakresie wykonywanych dotychczas przez nią obowiązków kierownika recepcji, a powołane w tym zakresie zeznania powyższego świadka Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne, czego powódka nie zakwestionowała. Wobec tej okoliczności, a jednocześnie braku formalnego czy też faktycznego objęcia przez powódkę obowiązków dyrektora hotelu uprawnione było zatem stwierdzenie przez Sąd Rejonowy, że to powódka pełniła obowiązki kierownika recepcji do końca zatrudnienia, a tym samym była odpowiedzialna za prawidłową pracę recepcji, niezależnie od tego, czy była w tym czasie wdrażana do przyszłego pełnienia innej funkcji. Stąd też błędnie skarżąca wywodzi, że J. C. miał ją zastępować.

Co do samego zaistnienia nieprawidłowości, na gruncie których pozwana formułowała wobec powódki zastrzeżenia, Sąd Okręgowy zważył, że okoliczności te znajdowały potwierdzenie w przedłożonych przez pozwaną spółkę dowodach w postaci wydruków wiadomości e-mail oraz zeznaniach świadka E. K.. Powódka nie podjęła skutecznej polemiki z powyższymi dowodami i nie zakwestionowała ich waloru dowodowego.

Zamiast tego skarżąca powołała się na zeznania świadków, którzy mieli nie zaobserwować żadnych zarzutów ze strony E. K. do pracy recepcji. Odnosząc się do tej kwestii skarżąca zdaje się jednak pomijać wyjaśnienia Sądu Rejonowego, szeroko prezentowane przy ocenie dowodu z zeznań powódki, w myśl których brak wiedzy wskazywanych przez skarżącą świadków o zastrzeżeniach dyrektor hotelu kierowanych w stosunku do recepcji wynikał z faktu niepodjęcia przez powódkę działań w celu usunięcia zgłaszanych nieprawidłowości. Sąd Rejonowy wskazał, że spotkania E. K. odnośnie zastrzeżeń

do pracy recepcji odbywały się z powódką, a nie ze wszystkimi pracownikami, a tym samym pracownicy nie wiedzieli o zastrzeżeniach do pracy recepcji, bowiem dyrektor z nimi o tym nie rozmawiała. Konfrontacja wspomnianych zeznań świadków z pozostałymi, ustalonymi

w sprawie faktami przemawia za uznaniem stanowiska Sądu Rejonowego za logiczne i przekonujące. Niewątpliwie ze wspomnianych wyżej wiadomości e-mail wynika,

że E. K. zgłaszała powódce nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy recepcji oraz rozliczeń z klientami na przełomie grudnia 2014 r. i stycznia 2015 r., a ponadto odbyła

z nią w tej kwestii kilka rozmów w grudniu 2014 roku, czego powódka nie kwestionowała. Pracownicy recepcji zostali natomiast poinformowani o nieprawidłowościach na początku lutego 2015 roku, już po zakończeniu współpracy z powódką, kiedy to zaczęto wprowadzać działania naprawcze. Skoro zatem E. K. miała zastrzeżenia do pracy recepcji i rozmawiała na ten temat z powódką, a pracownicy nie mieli wiedzy w tym zakresie,

to uprawnione jest stwierdzenie, że powódka informacji tych nie przekazywała podległym sobie pracownikom recepcji. Jak wspomniano wyżej, powódka nie kwestionowała tak dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego. Konfrontacja tej oceny była natomiast konieczna do wzruszenia dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń w zakresie stwierdzenia przez pracodawcę nieprawidłowości w zakresie pracy recepcji. Argumentacja pełnomocnik skarżącej skupiła się jednak na podkreśleniu niejako w oderwaniu

od powyższego, że powódka dotychczas dobrze radziła sobie z obowiązkami i odniesieniu się do wskazanych wyżej zeznań świadków, co jednak było niewystarczające do wzruszenia przedmiotowych ustaleń. Sąd Okręgowy miał przy tym na względzie, że okoliczności,

w myśl których praca powódki była oceniana pozytywnie, jak również fakt, że E. K. wyznaczyła powódkę jako osobę, która miała zastąpić ją w sprawowaniu funkcji dyrektora,

nie wykluczały w sposób jednoznaczny faktu późniejszego powstania zastrzeżeń do jej pracy. Takemu stwierdzeniu nie przeczy zwłaszcza uwzględnienie kontekstu czasowego między informacją o potencjalnym awansie powódki, a powzięciem przez E. K. informacji

o nieprawidłowościach w zakresie pracy recepcji. Z zeznań E. K. wynika, że miała poinformować powódkę o zamiarze powierzenia jej obowiązków dyrektora hotelu jeszcze przed październikiem 2015 roku, natomiast wspomniane wyżej wiadomości e-mail czy też rozmowy dyrektor hotelu z powódką były datowane na przełom grudnia 2014 r. i stycznia 2015 r., co jednoznacznie pozwala na przyjęcie, że zastrzeżenia do pracy powódki wystąpiły później. Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego sam fakt pozytywnej oceny pracownika czy też perspektywa jego awansu przez pracodawcę nie świadczą o braku możliwości wysuwania zastrzeżeń wobec jego pracy, jeśli istnieją ku temu podstawy.

W kontekście powyższych okoliczności Sąd Rejonowy prawidłowo również ocenił dowód przesłuchania powódki. Szczegółową ocenę tego dowodu Sąd Rejonowy zaprezentował w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia, konfrontując wypowiedzi powódki złożone w trakcie jej przesłuchania z wypowiedziami świadków oraz treścią pozostałych, zebranych w sprawie dowodów. Wymaga podkreślenia, że o ile w sprawach

z zakresu prawa pracy nie stosuje się ograniczeń w dopuszczeniu dowodu z przesłuchania stron, o tyle mowa tu o ograniczeniach odnoszących się do przeprowadzenia tego rodzaju dowodu, nie zaś oceny jego mocy dowodowej czy wiarygodności. Trudno zatem uznać,

aby Sąd Rejonowy miał zaakceptować jako wiarygodne zeznania powódki w sytuacji, gdy z pozostałych dowodów wynikały okoliczności odmienne.

Jednocześnie Sąd Okręgowy nie dostrzegł żadnych uchybień po stronie Sądu Rejonowego w zakresie uznania, że zachowanie E. K. podczas spotkania z powódką

w dniu 26 stycznia 2015 r., na którym powódka została poinformowana o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy, nie nosiło cech groźby czy zastraszania w rozumieniu

art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Twierdzenia formułowane na tle komentowanego zarzutu apelacji, zgodnie z którymi wypowiedzi kierowane do powódki mogły wywołać u niej obawę zwolnienia dyscyplinarnego bądź kierowania względem niej roszczeń odszkodowawczych

nie są poparte żadnymi dowodami ani też nie znajdują odzwierciedlenia w ustalonych przez Sąd Rejonowy okolicznościach towarzyszących temu spotkaniu. W tym kontekście należało zważyć przede wszystkim na zeznania

samej powódki, która relacjonując przebieg spotkania wskazała, że jej reakcją na informację o zakończeniu współpracy z pozwaną spółką był szok, ponieważ myślała, że została wezwana w celu podpisania umowy na podstawie której otrzyma stanowisko dyrektora i podwyżkę. Powódka nie oceniała zatem swojej reakcji jako strach, nie wskazała również, aby wypowiedzi E. K. wzbudziły u niej takie emocje.

O takiej reakcji nie świadczą również zeznania świadków T. S. czy P. P., bowiem nie uczestniczyli w spotkaniu między E. K. i powódką, zaś informacje o samym spotkaniu uzyskali od niej samej. Dodatkowo świadek P. P., jako małżonek powódki, miał interes w uzyskaniu przez nią korzystnego rozstrzygnięcia, zatem Sąd Rejonowy prawidłowo podszedł do jego zeznań z ostrożnością.

W kontekście reakcji samej powódki istotne było również przyznanie, że dyrektor hotelu nie formułowała wypowiedzi w sposób sugerujący zwolnienie jej w tzw. trybie dyscyplinarnym. Natomiast sugestie ze strony E. K., że powódka powinna podpisać oświadczenie

o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron aby mieć „czyste papiery” oraz wskazywanie przez nią, że błędy powódki mogą być wykorzystane przeciwko niej, w ocenie Sądu Okręgowego nie spełniało kryteriów groźby bezprawnej. W ślad cytowanym przez Sąd Rejonowy orzeczeniem Sądu Najwyższego należy wskazać, że nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy i groźbą bezprawną, a nawet, jeżeli pracownik podejmował decyzję w warunkach presji, nie musi to oznaczać, że presja ta była równoznaczna z zamiarem pracodawcy polegającym na wymuszeniu na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 311/13;

z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03). W realiach niniejszej sprawy powyższe zachowanie E. K. należało odczytywać w kontekście propozycji wyboru między wypowiedzeniem umowy o pracę, a rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron. Słusznie Sąd Rejonowy wskazał, że potencjalne konsekwencje obu sposobów rozwiązania stosunku pracy są odmienne, przy czym rozwiązanie umowy za porozumieniem stron może być pożytywane za bardziej korzystne dla pracownika z perspektywy poszukiwania nowego zatrudnienia.

Przy tym niewątpliwie również wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. Może być stosowane zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika, i nie wymaga przy tym zaistnienia szczególnych okoliczności.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było w pełni zasadne i odpowiada prawu zarówno pod kątem oceny materiału dowodowego, ustaleń faktycznych, jak i rozważań prawnych.

Z kolei skarżąca nie wykazała zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej i nie przedstawiła zarzutów mogących kwestionowanych wyrok Sądu Rejonowego wzruszyć. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej jako niezasadną, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w drugiej instancji Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zasądzając od powódki na rzecz pozwanej kwotę w wysokości ustalonej na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.) aktualnych na dzień wniesienia apelacji.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Małgorzata Jarząbek (spr.) SSO Monika Roslan-Karasińska

ZARZĄDZENIE

(...)

K.S.