

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 1 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa(...) przeciwko „(...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w (...) o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oddalił powództwo i zasądził od (...) na rzecz „(...)” spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka(...) była zatrudniona (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w (...) od 13 marca 2006 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierownika sklepu.

Pismem z dnia 30 stycznia 2017 r., doręczonym powódce w tym samym dniu pozwany rozwiązał z powódką łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując utratę zaufania spowodowaną ponadprzeciętną – w porównaniu z innymi pracownikami lub klientami Spółki – liczbą reklamacji towarów zakupionych u pracodawcy, tj. 53 reklamacje w okresie od grudnia 2015 r. do stycznia 2017 r. Wskazano, że taka sytuacja rodzi uzasadnione podejrzenie świadomego wykorzystania przez powódkę do własnych celów, ze szkodą dla pracodawcy, poufnych informacji o polityce reklamacyjnej pracodawcy pozyskanych w związku z wykonywaniem pracy na stanowisku kierownika sklepu.

Sąd Rejonowy ustalił, że wręczenie wypowiedzenia poprzedzały następujące okoliczności.

Pracownicy pozwanego byli uprawnieni do otrzymania karty rabatowej, przy użyciu której mogli dokonywać zakupów w sklepach pozwanego ze zniżką w wysokości 25%. Obowiązująca u pozwanego procedura reklamacji towaru była taka sama dla klientów zewnętrznych jak i pracowników pozwanego dokonujących zakupów przy użyciu karty rabatowej.

U pozwanego obowiązywała niepisana zasada, że reklamacje klientów są rozpatrywane pozytywnie. Była ona przekazana ustnie do wiadomości kierownikom sklepów. Przy rozpoznawaniu reklamacji nie uczestniczył rzeczoznawca. Obowiązywała zasada dwóch par oczu. Obecny był sprzedawca oraz kierownik sklepu lub działu. Przyjmowano nawet rzeczy uszkodzone przez klientów. Towar reklamowany był poddawany utylizacji.

Każdy klient mógł zareklamować towar w ciągu dwóch lat.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany wymagał od swoich pracowników, aby w czasie pracy nie nosili odzieży innych marek z widocznym ich logo. Firma pozwanego jest liberalna, jeśli chodzi o politykę ubioru, dopuszczalne jest wyrażanie swojego stylu.(...) jest widziane, jeśli pracownik chodzi w rzeczach firmy. Większość pracowników ubierała się w rzeczy pozwanego i dokonywała zakupów na kartę rabatową. W sklepie mówiono, aby nosić odzież tej firmy, bowiem jest to dodatkowa reklama.

Dział kontroli zlecił pracownikowi(...) dokonanie analizy tzw. strat własnych – spisów na zero. Zauważył, że duży odsetek strat własnych pochodził z reklamacji. Zaczął interesować się tymi reklamacjami, zarówno pracowników jak i klientów. Wcześniej ilość reklamacji na bieżąco nie była monitorowana, chyba że chodziło o jakieś anomalie rzucające się w oczy. (...) przygotował w formie tabeli zestawienie reklamacji dokonanych przez powódkę. Przyjmował, że reklamowane były wszystkie rzeczy zwrócone po 28 dniach od zakupu, bowiem po tym terminie rzeczy nie mogą być już u pozwanego zwrócone. W okresie od grudnia 2015 r. do stycznia 2017 r. powódka dokonała 53 reklamacji. (...) przeanalizował reklamacje wszystkich pracowników spółki (ich zakupy były rejestrowane na karcie rabatowej, stąd można było je zidentyfikować). Średnia dla pracowników w tamtym okresie wynosiła 4,50 reklamacji na osobę. Największa liczba reklamacji wynosiła około 150.

Sąd I instancji ustalił, że 53 reklamacje w ciągu 14 miesięcy to duża liczba, niezależnie ile kto kupił towaru.(...) w przeciągu 10 lat pracy u pozwanego dokonała około 2 reklamacji, a w ciągu roku wydaje na towaru pozwanego ok. 3000 – 4000 zł. Jakość rzeczy na przestrzeni lat jest bez zmian.

Powódka robiła zakupy w sklepach pozwanego z użyciem karty rabatowej zarówno dla siebie jak i trójki swoich dzieci. W skali roku wydawała na nie kwotę około 6000 zł. W styczniu 2017 r. dokonała zakupu towaru za około 900 zł.

Wypowiedzenie z powodu tożsamej przyczyny co powódka otrzymała również (...), zatrudniona w sklepie pozwanego od 7 lat na stanowisku kierownika działu. Normą była niepisana polityka reklamacyjna zgodnie, z którą wszystkie reklamacje miały być rozpatrywane pozytywnie. Wręczenie wypowiedzeń z powodu utraty zaufania w związku z korzystaniem z uprawnień konsumenckich było zaskoczeniem dla pracowników sklepu, wręczenie wypowiedzeń nastąpiło bez uprzedzenia.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki, że w pracy była zmuszona do noszenia odzieży pozwanego. Z zeznań pozostałych świadków wynika, że nie był to wymóg bezwzględny. Pozwany wymagał jedynie, aby nie nosić ubrań z widocznym logo innej marki. Było mile widziane, aby nosić rzeczy pozwanego, co nie oznacza, że każdego dnia powódka musiała być ubrana w odzież marki(...)

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 32 § 1 pkt 3 kp każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Stosownie zaś do treści art. 30 § 3 i 4 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Powódka zarzuciła dokonaniu wypowiedzeniu, że jest bezzasadne, bowiem była zmuszona do noszenia odzieży marki pozwanego, a tym samym jej kupowania. Jakość ubrań pozwanego na przestrzeni lat uległa znacznemu obniżeniu, co skutkowało koniecznością ich reklamacji. Odzież ta nie była bezpłatnie wydawana pracownikom. Zarzucono również, że ilość reklamacji nie odbiegała od średniej dla innych osób, nie można ustalić dokładnej liczby reklamacji powódki, bowiem pozwany nie prowadził rejestru reklamacji. Wszystkie reklamowane towary zostały zwrócone w obecności jeszcze dwóch innych pracowników pozwanego – sprzedawcy oraz dodatkowo kierownika działu lub sklepu. Zwracane towary były uszkodzone. Powódka występowała jako konsument uprawniony do złożenia reklamacji.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania, a jego przyczyny nie muszą mieć szczególnej doniosłości. Podana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia nie musi być nawet zawiniona przez pracownika, musi być jednak prawdziwa.

W tej sprawie przesłanki te zostały spełnione. Z dokonanych ustaleń wynika, że powódka w okresie ostatnich 14 miesięcy jej pracy dokonała u pozwanego 53 reklamacji towarów, przy czym biorąc pod uwagę odległość czasową pomiędzy zakupem towaru, a zwrotem gotówki (ponad 28 dni), wszystkie te transakcje były bez wątpienia reklamacjami, a nie zwrotami. Pomimo, że powódka kwestionuje prawidłowość oszacowania tej liczby, to jej zarzuty należy uznać za gołosłowne. W toku rozprawy była sygnalizowana możliwość załączenia do akt protokołów reklamacyjnych (niektórzy świadkowie zeznawali, że powinny być archiwizowane), jednak zawodowy pełnomocnik procesowy powódki nie złożył wniosku o ich dostarczenie. Powódka podała, że w sporym okresie dokonała zakupów za około 7000 zł. Przyjmując najkorzystniej dla powódki, że za każdą rzecz zapłaciła około 50 zł., to mogła w tym czasie dokonać około 140 zakupów. Reklamowała zatem 1/3 towaru, co w ocenie Sądu jest liczbą bardzo dużą i w żaden sposób nieusprawiedliwioną. Biorąc zwłaszcza pod uwagę fakt, że większość pracowników, zgodnie z zestawieniem zawartym na kartach 48-88 w tym okresie dokonała 1 – 2 reklamacji. Odnosząc się do zarzutu złej jakości rzeczy pozwanego, należy zadać pytanie dlaczego powódka kupowała w tym sklepie odzież również dla swoich dzieci, skoro te już z pewnością nie miały obowiązku jej nosić. Zarzut złej jakości rzeczy należy zatem również uznać za gołosłowny.

Dodać jeszcze należy, że powódka nabywała towary pozwanego po cenie obniżonej o 1/4, więc nawet jeśli nie były one tak trwałe jak oczekiwała, to przyznany upust to rekompensował.

Biorąc pod uwagę powyższe, uprawniony jest zarzut pozwanego, że powódka wykorzystwała wiedzę o liberalnej polityce reklamacyjnej pozwanego do sezonowej wymiany garderoby na koszt pozwanego. Utrata zaufania pozwanego do powódki miała racjonalne podstawy.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgłoszony w pozwie zarzut, że pozwany nie zwrócił powódce uwagi na zbyt dużą liczbę reklamacji również jest niezasadny. Z dokonanych ustaleń wynika, że pozwany nie analizował wcześniej ilości reklamacji dokonywanych przez pracowników sklepu. Zatrudnienie pracownika, zwłaszcza na kierowniczym stanowisku opiera się na obdarzeniu go zaufaniem, co do jego rzetelności i uczciwości. Pozwany miał prawo zakładać, że zasady liberalnego rozpatrywania reklamacji będą służyć zadowoleniu konsumentów, jakimi niewątpliwie byli również pracownicy sklepów. Pracownicy natomiast wiedząc, że pozwana spółka zajmuje się sprzedażą odzieży, a nie ich wypożyczaniem i to bezpłatnie, zachowują umiar w korzystaniu z uprawnień konsumenckich. Pracownicy byli dobrze zaznajomieni z asortymentem pozwanego, znali jakość rzeczy, powinni zatem dokonywać przemyślanych zakupów. Powódka jest z zawodu technikiem odzieży, posiada wieloletni staż pracy w tej branży. Trudno uwierzyć, że nie potrafiła wybrać dla siebie oraz dzieci w sklepie tak dużym jak(...) ubrań dobrej jakości, które spełnią jej oczekiwania.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest niezasadne 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. Przesłanki powyższego przepisu nie zostały spełnione, powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł, że na podstawie art. 98 kpc w związku z przepisami § 9 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U z 2015 r., poz. 1804). Stawka minimalna w rozpoznawanej sprawie wynosi 180 zł.

Apelację od w/w wyroku złożyła(...) reprezentowana przez pełnomocnika i zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 kp w związku z art. 30 § 4 kp oraz art. 8 kp poprzez przyjęcie, iż korzystanie przez pracownika z uprawnień konsumenckich do złożenia reklamacji na zakupiony towar w sytuacji, gdy towar był faktycznie wadliwy może uzasadniać utratę zaufania do pracownika i być uznane za przyczynę prawdziwą i uzasadnioną, przy założeniu, iż reklamowane zakupy pracowników są monitorowane przez pracodawcę, który ma możliwość ich weryfikacji i nigdy nie zwraca pracownikowi uwagi na nieprawidłowe działanie, co już po rzekomym uzyskaniu informacji o reklamacjach (w istocie pracodawca miał je przez cały okres zatrudnienia) nagradza pracownika podwyżką, co oznacza, iż pracodawca w istocie nadużył swojego prawa podmiotowego, gdyż przyczyna nie była prawdziwa, a wypowiedzenie uzasadnione;

II. naruszenie art. 45 § 1 kp w związku z art. 30 § 4 kodeksu pracy oraz art. 8 kp poprzez przyjęcie, iż utrata zaufania przez pracodawcę spowodowana zbyt dużą liczbą reklamacji była przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji gdy inni pracownicy dokonujący podobnej, a nawet większej liczby reklamacji nie zostali zwolnieni, co wskazuje na pozorny charakter wskazanej przyczyny wypowiedzenia;

III. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów poprzez pominięcie dowodu z zeznań świadków zgłoszonych przez pozwanego oraz zeznań powódki w zakresie, w jakim wskazują, iż zwracane przez powódkę towary były uszkodzone, a zatem reklamacje były uprawnione, co doprowadziło do wadliwych ustaleń, iż powódka wykorzystywała liberalną wiedzę o polityce reklamacyjnej pozwanego do sezonowej wymiany garderoby, podczas gdy powódka korzystała jedynie z uprawnień konsumenta,

IV. naruszenie art. 230 k.p.c. poprzez uznanie, iż powódka winna złożyć wniosek o dopuszczenie dowodów z protokołów reklamacyjnych, podczas gdy okoliczność, iż reklamowane przez powódkę rzeczy były wadliwe nie była przez pozwanego kwestionowana,

V. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z dokumentu w postaci aneksu do umowy o pracę z dnia 11 lipca 2016 roku zwiększającego wynagrodzenie powódce, który wobec posiadania przez pracodawcę wiedzy o liczbie reklamacji powódki stanowi dowód, iż pracodawca cenił pracę powódki i wnosił do niej zastrzeżeń, a zatem nie mogło dojść do utraty zaufania, a działanie pracodawcy stanowi przejaw naruszenia zasad współżycia społecznego;

VI. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż pracodawca nie dokonywał wcześniej analiz reklamacji dokonywanych przez pracowników sklepu podczas gdy z zeznań świadka (...), wynika, iż takie analizy były wcześniej prowadzone;

VII. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. polegające na oddaleniu wniosku o dopuszczenie dowodu z przesłuchania (...), w sytuacji zaniechania przeprowadzenia dowodu z przesłuchania pozwanego, przy jednoczesnych twierdzeniach świadków wskazanych przez pozwanego, iż to nie oni podejmowali decyzję o zwolnieniu i nie są w stanie wskazać jaką liczbę reklamacji przyjął pracodawca jako umożliwiającą wypowiedzenie umowy i ile osób, które tę liczbę przekroczyło nie zostało zwolnionych,

VIII. naruszenie art. 233 § 1 i 2 k.p.c. poprzez zaniechanie dokonania oceny niestawiennictwa przedstawiciela pozwanego na rozprawę celem przesłuchania w sytuacji, gdy żaden ze świadków wskazanych przez pozwanego nie potrafił wskazać jaką liczbę reklamacji przyjął pracodawca jako uzasadniającą utratę zaufania, a w konsekwencji wypowiedzenie, które to uchybienia (pkt VIII i IX) doprowadziły do nierozpoznania istoty jednego z zarzutów, a mianowicie, iż liczba reklamacji nie była powodem utraty zaufania, bowiem w przypadku części pracowników nie została ona zastosowana jako kryterium zwolnienia, co świadczy o naruszeniu przez pracodawcę przepisu art. 8 k.c., gdyż skorzystanie z prawa do wypowiedzenia było w okolicznościach sprawy sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W konsekwencji wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 18.600 zł tytułem odszkodowania za dokonanie przez pozwanego w dniu 30 stycznia 2017 r. nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej z powodem oraz o zasądzenie kosztów procesu, tym kosztów zastępstwa procesowego przez pełnomocnika będącego adwokatem, według norm prawem przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwany reprezentowany przez radcę prawnego wniósł o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego, według maksymalnej stawki wynikającej z norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje :

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz powódki. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich przyczyn odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia, iż powódka nadużyła zaufania pozwanego wykorzystując obowiązującą u niego liberalną politykę reklamacyjną (możliwy był zwrot towarów do dwóch lat od dnia zakupu) dla własnej korzyści w celu sezonowej wymiany garderoby na koszt(...). To zaś świadczy o tym, że utrata zaufania do powódki była w pełni uzasadniona i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego w Łodzi skoro powódka chciała wykazać, że jej reklamacje towarów były uzasadnione i tym samym brak było podstaw do utraty do niej zaufania przez pozwanego to na powódce ciążył obowiązek wykazania, iż zwracane przez nią towary były wadliwe i korzystała jedynie z uprawnień konsumenta np. poprzez złożenie wniosku o dopuszczenie protokołów reklamacyjnych.

Sąd za chybiony uznał także zarzut pominięcia dowodu z dokumentu w postaci aneksu do umowy o pracę z 11 lipca 2016 r. zwiększającego wynagrodzenie powódce, gdyż dokument ten został opiewa na datę 11 lipca 2016 r., a powódka w dniu 30 stycznia 2017 r. otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy co oznacza, że w chwili przyznawania powódce podwyżki wynagrodzenia pozwany zapewne nie znał wyników analizy – liczby reklamacji pracowniczych, gdyż jak wynika z zeznań świadków kwestia reklamacji pracowniczych nie była wcześniej szczegółowo badana. A więc dopiero po uzyskaniu szczegółowych danych o reklamacjach składanych przez poszczególnych pracowników pozwany utracił zaufanie do powódki i podjął decyzję o rozwiązaniu z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem. Dlatego też fakt, że ubezpieczona z dniem 11 lipca 2016 r. otrzymała podwyżkę wynagrodzenia nie ma większego znaczenia w niniejszej sprawie. Otrzymanie podwyżki przez pracownika nie pozbawia przecież pracodawcy prawa do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem za wypowiedzeniem w razie pojawienia się okoliczności uzasadniających taką decyzję.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzut naruszenia art. 233 §1 k.p.c. w zw. art. 217 §1 i §2 k.p.c. oraz 227 k.p.c. jest także chybiony. Sąd oddalił wniosek pełnomocnika powódki o przesłuchanie świadka (...), gdyż dowód ten został zgłoszony przez powódkę na terminie rozprawy dopiero w dniu 1 czerwca 2017 r., po przeprowadzeniu postępowania dowodowego. Natomiast informacja o tym, że to świadek(...) podpisał wypowiedzenie umowy o pracę powódki i mogła posiadać wiedzę, o osobach, które podjęły decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę nie była nową okolicznością, która ujawniła się dopiero przed w/w terminem rozprawy. Dlatego też wniosek ten powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika powinna była złożyć wcześniej. W ocenie Sądu wniosek ten zmierzał jedynie do przedłużenia postępowania.

Zdaniem Sądu Okręgowego nietrafny jest także zarzut zaniechania przez Sąd I instancji dokonania oceny niestawiennictwa przedstawiciela pozwanego na rozprawę celem przesłuchania.

Stosownie do treści art. 299 k.p.c., jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron.

Dowód z przesłuchania stron ma jedynie subsydiarny charakter, a decyzja o jego dopuszczeniu ma fakultatywny charakter. Jeżeli zatem fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zostały wyjaśnione w toku dotychczasowego postępowania dowodowego, to brak jest podstaw do przesłuchania stron. Sąd nie ma obowiązku przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron nawet wówczas, gdy odmówił wartości dowodowej dokumentom złożonym przez stronę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 31 stycznia 2017 r., I ACa 980/16, Lex nr 2250099).

Zarzut naruszenia art. 299 k.p.c. wymaga wykazania, że mimo wyczerpania środków dowodowych pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, a mimo to sąd zrezygnował z dowodu z przesłuchania stron, co mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 12 lipca 2017 r., I ACa 1735/16, Lex nr 2352751).

A zatem należy wskazać, że w/w zarzut jest nietrafny.

Mając na względzie powyższe należy wskazać, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny i dokonał prawidłowej oceny dowodów w niniejszej sprawie dlatego też całkowicie chybiony jest zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 45 § 1 kp i art. 30 §4 kp. Sąd bowiem ustalił, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy nastąpiło w sposób zgodny z prawem, przyczyna wypowiedzenia powódce stosunku pracy była prawdziwa i konkretna.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.) i zasądził od(...)na rzecz (...) kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Przewodniczący: Sędziowie:

K.K.-W.