

Sygn. akt IV Pa 55/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2016r.

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój (spr)

Sędziowie : Sędzia SO Małgorzata Woźniak-Zendran

Sędzia SO Robert Macholak

Protokolant : st.sek.sąd.R.Duchnicka-Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **10 maja 2016r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **Przedsiębiorstwa (...) S.A. w Ż.**

przeciwko **J. P. (1)**

o zapłatę odszkodowania

na skutek apelacji **powoda**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Żarach

z dnia 3.03.2016r. (Sygn. akt IV P 12/ 16)

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 900 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Małgorzata Woźniak-Zendran SSO Bogusław Łój SSO Robert Macholak

sygn. akt IV Pa 55/16

UZASADNIENIE

Powód Przedsiębiorstwo (...) S.A. w Ż. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej J. P. (1) kwoty 6.450,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 06 marca 2015r. do dnia zapłaty, a także o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 22 lipca 2015r., sygn. akt IV P 34/15, Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy w punkcie I zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6.450,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 06 marca 2015r. do dnia

zapłaty i w punkcie II zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.223,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na skutek apelacji pozwanej, Sąd Okręgowy w Zielonej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 24 listopada 2015r., sygn. akt IV Pa 133/15 uchylił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Żarach IV Wydział Pracy z dnia 22 lipca 2015r., sygn. akt IV P 34/15, zniósł postępowanie w całości i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w Żarach do ponownego rozpoznania w innym składzie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu swojego wyroku Sąd Okręgowy wskazał, iż niniejsza sprawa rozpoznana została przez Sąd pierwszej instancji w składzie innym, niż określony w art. 47 § 2 pkt 1 a) kpc. Zdaniem Sądu Okręgowego skład ławniczy jest składem właściwym do rozpoznania niniejszej sprawy i w takim składzie Sąd Rejonowy ponownie rozpozna sprawę przeprowadzając postępowanie dowodowe w całości.

Prócz tego Sąd Okręgowy wskazał, iż koniecznym będzie dokonanie szczegółowych ustaleń faktycznych odnośnie wzajemnych zachowań stron stosunku pracy, które doprowadziły do sytuacji, że pozwana zaprzestała świadczenia pracy na rzecz powoda. W oparciu o te ustalenia należy dokonać kwalifikacji prawnej tych zachowań, to znaczy ocenić, czy pozwana rozwiązała łączący strony stosunek pracy w drodze jednostronnej czynności prawnej bez zachowania okresu wypowiedzenia, czy też, jak twierdzi, stosunek pracy rozwiązano w drodze porozumienia stron. W sprawie oczywistym jest, że strony nie porozumiały się co do rozwiązania stosunku pracy w przyszłości z zastrzeżeniem terminu. Rozpatrując ewentualność porozumienia stron, Sąd Rejonowy zważy, czy jednak nie nastąpiło ono z zastrzeżeniem warunku (pod warunkiem przyuczenia innego pracownika), a pism pozwanej z dnia 13 lutego 2015r. i ponownego z dnia 16 lutego 2015r. – w okolicznościach sprawy – nie należy traktować jako (zasadnego lub niezasadnego) zawiadomienia o ziszczeniu się warunku, czyli oświadczenia wiedzy. Każda z tych sytuacji tj. zasadne lub niezasadne stwierdzenie ziszczenia się warunku przez jedną ze stron, rodzi inne konsekwencje prawne w relacji między stronami, ale żadna z nich nie pozwala na przyjęcie, że wolą pozwanej – nawet z punktu widzenia odbiorcy oświadczenia – było jednostronne rozwiązanie stosunku pracy.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana J. P. (1) była zatrudniona u powoda Przedsiębiorstwa (...) S.A. w Ż. od 03 stycznia 2006r., na podstawie umowy o pracę, ostatnio na stanowisku specjalista (...) w Dziale (...).

Pozwana w połowie stycznia 2015r. zgłosiła się do prezesa zarządu powodowej spółki z prośbą o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Prezes zarządu powoda oświadczył, iż wyraża zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron pod warunkiem przeszkolenia przez pozwaną pracownika, który ją zastąpi. Strony przy tym nie ustaliły, jak długo ma trwać szkolenie nowego pracownika i kto ma oceniać, czy pracownik został przeszkolony.

W związku z powyższym, na początku lutego 2015r. powód przyjął do pracy M. K. (1), którą zaczęła szkolić pozwana. W okresie do dnia 13 lutego 2015r. pozwana szkoliła M. K. (1) i zdaniem pozwanej przeszkoliła ona nowego pracownika lepiej, niż ona sama została przeszkolona przy obejmowaniu stanowiska specjalisty (...). W trakcie szkolenia pozwana wyjaśniła M. K. (1), jak liczyć wszystkie składniki wynagrodzenia, przy czym częściowo było to szkolenie jedynie teoretyczne, zaznajomiła M. K. (1) z obsługą systemu informatycznego, a także poinformowała, iż system informatyczny ma błędy i należy go sprawdzać.

W dniu 13 lutego 2015r. pozwana oświadczyła prezesowi zarządu powoda, iż zakończyła szkolenie M. K. (1) oraz przedłożyła pismo, w którym zwróciła się o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 13 lutego 2015r. Prezes zarządu nie wyraził jednak zgody na taki sposób rozwiązania umowy o pracę twierdząc, iż M. K. (1) nie została przeszkolona. W związku ze stanowiskiem prezesa zarządu powoda, pozwana oświadczyła, iż podejmuje decyzję o odejściu z pracy, a następnie udała się pożegnać do wiceprezesa zarządu powoda, która zaproponowała, aby pozwana przyszła jeszcze raz do prezesa zarządu powoda w dniu 16 lutego 2015r. porozmawiać na temat rozwiązania umowy o pracę.

W dniu 16 lutego 2015r. pozwana ponownie napisała pismo z prośbą o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, pytając wcześniej J. C. (1), czy nie ma nic przeciwko rozwiązaniu umowy o pracę. Prezes zarządu powoda ponownie nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pozwaną za porozumieniem stron wskazując, iż nowy pracownik nie jest przeszkolony i pozwana winna nadal szkolić M. K. (1). Po zapoznaniu się ze stanowiskiem prezesa zarządu powoda, pozwana nie przystąpiła do wykonywania pracy i opuściła zakład pracy.

Po opuszczeniu zakładu pracy przez pozwaną, prezes zarządu powoda polecił kadrowej wystawić świadectwo pracy dla pozwanej, które podpisał po jego sporządzeniu w dniu 18 lutego 2015r. przez kadrową. Nie miało przy tym żadnego znaczenia dla strony powodowej, jaka data została wskazana w świadectwie pracy. W treści świadectwa pracy wskazano, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło „bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 30 1 pkt 3 w zw. z art. 55 § 1¹)”.

W związku z treścią świadectwa pracy powodowa spółka wezwała pozwaną do zapłaty odszkodowania na podstawie art. 61¹ kp, zaś pozwana wniosła o sprostowanie świadectwa pracy, m.in. poprzez wskazanie, że stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron. Powód odmówił sprostowania świadectwa pracy, natomiast pozwana nie złożyła odwołania do sądu, jak również odmówiła zapłaty odszkodowania.

Przez cały okres pracy pozwanej w powodowej spółce na stanowisku specjalista ds. płac pozwana popełniała błędy, skutkiem czego karana była karami porządkowymi. Również w okresie szkolenia M. K. (1) pozwana, jak również M. K. (1), popełniały błędy. Po samodzielnym objęciu przez M. K. (1) stanowiska specjalisty (...), M. K. (1) popełniała błędy, które jednak nie skutkowały szkodą finansową w powodowej spółce. Pozwana po zakończeniu szkolenia M. K. (1) zostawiła jej swój numer telefonu, aby ta mogła się z nią kontaktować w przypadku jakiś problemów. M. K. (1) napisała jednego smsa do pozwanej, na którego pozwana odpowiedziała.

Wyrokiem z dnia 3 marca 2016r. Sąd Rejonowy w Żarach oddalił powództwo oraz zasądził od powoda Przedsiębiorstwa (...) S.A. w Ż. na rzecz pozwanej J. P. (1) kwotę 1.350,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków M. K. (1) i J. C. (1), a także zeznania słuchanego w charakterze strony prezesa zarządu powoda J. S. oraz wiceprezesa zarządu J. C. (2) i zeznania słuchanej w charakterze strony pozwanej J. P. (1).

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd I instancji wskazał, iż na wiarę w całości zasługiwały dowody z dokumentów, gdyż dokumenty te nie posiadały cech, które mogłyby pozbawić je przymiotu prawdziwości. Zaznaczył przy tym, iż dokumenty prywatne stanowią dowód tego, iż osoba, która je podpisała złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. W związku z czym sam fakt wskazania w świadectwie pracy, iż stosunek pracy rozwiązano „bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 30 1 pkt 3 w zw. z art. 55 § 1¹)” stanowił dowód jedynie tego, iż osoba podpisująca świadectwo pracy – prezes zarządu powoda – złożył oświadczenie takiej treści.

Za wiarygodne w całości Sąd Rejonowy również uznał zeznania świadków M. K. (1) i J. C. (1), przy czym zauważył, iż w/w świadkowie nie posiadali wiedzy, co do ustaleń stron w zakresie rozwiązania stosunku pracy, zaś ich zeznania sprowadziły się do okoliczności związanych z przeszkoleniem M. K. (1) przez pozwaną oraz popełnianych przez M. K. (1) błędów.

Sąd I instancji dał wiarę również zeznaniom słuchanej w charakterze strony wiceprezesa zarządu powoda J. C. (2), przy czym zeznania te nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, gdyż z zeznań J. C. (2) jednoznacznie wynikało, iż kwestiami pracowniczymi zajmował się prezes zarządu powoda i nie posiadała ona wiedzy, co do szczegółowych ustaleń pomiędzy prezesem zarządu powoda, a pozwaną, w zakresie rozwiązania umowy o pracę. Posiadała jedynie informację przekazaną jej przez prezesa zarządu powoda, iż warunkiem rozwiązania umowy o pracę jest przeszkolenie przez pozwaną nowego pracownika.

Sąd Rejonowy dał również wiarę zeznaniom słuchanego w charakterze strony prezesa zarządu powoda J. S. oraz zeznaniom słuchanej w charakterze strony pozwanej J. P. (1). Zeznania stron są w zasadzie zbieżne i strony zgodnie zeznały, iż ustaliły, iż do rozwiązania stosunku pracy dojdzie za porozumieniem stron pod warunkiem przeszkolenia przez pozwaną nowego pracownika – M. K. (2). Rozbieżności dotyczyły zaś odmiennego sposobu rozumienia przez strony spełnienia warunku pod jakim miało dojść do rozwiązania stosunku pracy, co nie wpływa jednak na wiarygodność złożonych zeznań.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek pełn. powoda o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka T. P., gdyż okoliczności, na które zeznawać miał świadek nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, tym bardziej, że świadek nie był obecny podczas rozmów pozwanej i prezesa zarządu powoda.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że strony zgodnie ustaliły, iż łączący je stosunek pracy rozwiązany zostanie za porozumieniem stron z zastrzeżeniem warunku w postaci przeszkolenia przez pozwaną nowego pracownika, który ją zastąpi. Dlatego też pozwana, po przeszkoleniu M. K. (1), składając powodowi w dniu 13 lutego 2015r. pismo z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w rzeczywistości informowała powoda o ziszczeniu się warunku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron – przeszkoleniu pracownika. W taki też sposób pozwana rozumiała ustalenia stron, co do rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu I instancji pozwanej–pracownika, nie może obciążać za brak szczegółowych ustaleń, co do tego, jak długo ma trwać szkolenie nowego pracownika i kto ma oceniać, czy pracownik został przeszkolony. Wobec braku ustaleń w tym zakresie, należało uznać, iż warunek w postaci przeszkolenia pracownika spełnił się w momencie, w którym pozwana faktycznie przeszkoliła M. K. (1), tj. wyjaśniła jak liczyć wszystkie składniki wynagrodzenia i zaznajomiła z obsługą systemu informatycznego.

Zdaniem Sądu Rejonowego, sam fakt późniejszego popełniania przez M. K. (1) błędów nie może oznaczać, iż pozwana jej nie przeszkoliła, tym bardziej, iż pozwana przez cały okres pracy pozwanej w powodowej spółce na stanowisku specjalista ds. płac popełniała błędy i błędy te popełniała również w okresie szkolenia M. K. (1). W ocenie Sądu Rejonowego, gdyby rozumieć warunek w postaci przeszkolenia pracownika w ten sposób, iż spełni się on wtedy, gdy nowy pracownik nie będzie popełniał błędów i nie będzie miał wątpliwości przy podejmowanych czynnościach, to warunek ten mógłby się nigdy nie spełnić, a na pewno nie spełniłby się do dnia dzisiejszego, gdyż M. K. (1) nadal, po przepracowaniu u powoda ponad roku czasu, ma wątpliwości, co do podejmowanych decyzji i uważa, iż przydałoby się jej szkolenie. Podkreślić również należy, iż szkolenie pozwanej przed objęciem stanowiska specjalisty ds. płac trwało jedynie 3 dni i skoro po upływie takiego okresu czasu pracodawca – powód uznał, iż pozwana była przeszkolona i mogła pracować na tym stanowisku, to tym bardziej dwutygodniowy okres szkolenia M. K. (1) uzasadniał twierdzenie, iż została ona przeszkolona do tego, aby wykonywać swoje obowiązki na stanowisku specjalisty (...). Podkreślenia wymaga również to, iż M. K. (1) dysponowała numerem telefonu pozwanej i skoro skontaktowała się z pozwaną jedynie jeden raz, to wiedziała w jaki sposób ma wykonywać swoją pracę – w przeciwnym razie, kontaktowałaby się z pozwaną zdecydowanie częściej.

Sąd Rejonowy zważył, iż powyższe prowadzi do jednoznacznego wniosku, iż stosunek pracy łączący strony ustał z dniem 13 lutego 2015r. – za porozumieniem stron, na skutek ziszczenia się warunku w postaci przeszkolenia przez pozwaną nowego pracownika – M. K. (1).

Z tego też względu, powództwo jako niezasadne, Sąd Rejonowy oddalił, na podstawie art. 61¹ kp.

Apelację od powyższego wyroku, wniósł powód zaskarżając go w całości, zarzucając mu:

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 1 pkt 1 kp poprzez przyjęcie, że umowa o pracę pomiędzy stronami uległa rozwiązaniu z dniem 13.02.2015r. – za porozumieniem stron na skutek ziszczenia warunku w postaci przeszkolenia przez pozwaną nowego pracownika – M. K. (1),

- naruszenie przepisów postępowania, tj. art.233 kpc poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego przez uznanie, że dwutygodniowy okres szkolenia pracownika M. K. (1) uzasadniał twierdzenie, iż została ona przeszkolona do tego, aby wykonywać swoje obowiązki na stanowisku specjalisty (...).

Wobec powyższych zarzutów powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości wraz z odsetkami ustawowymi jak w pozwie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z pozostawieniem Sądowi I instancji do rozstrzygnięcia kwestii kosztów postępowania w obu instancjach, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odwołania powód wskazał, iż nie zgadza się z ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji. Zdaniem apelującego trudno się zgodzić ze stwierdzeniem, że nie było ustaleń co do tego, jak długo ma trwać szkolenie nowego pracownika i kto ma ocenić czy pracownik został przeszkolony. Powód wskazał, iż świadek J. P.-C. wyraźnie stwierdziła, że szkolenie powinno odbywać się minimum przez miesiąc.

Ponadto odwołujący podniósł, że trudno zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I instancji, iż pismo pozwanej z dnia 13.02.2015r. z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron informowało powoda o ziszczeniu się warunku w postaci przeszkolenia M. K. (1), z treści tego pisma nic nie wynika, poza tym, że pozwana chce rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron.

Udostępnienie przez pozwaną swojego numeru telefonu M. K. (1) powód uznał za normalne, a nie wyjątek dotyczący niniejszej sprawy. Ponadto apelujący stwierdził, że M. K. (1) nie musiała dzwonić do pozwanej, aby się poradzić, mogła dzwonić do innej osoby albo radzić się kolegów z pracy.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa prawnego za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy, zważył co następuje:

Apelacja powoda okazała się niezasadna.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji, przyjmując je za integralną część swojego uzasadnienia.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

Kontrola instancyjna nie daje podstaw do stwierdzenia nieważności w niniejszej sprawie. Tym samym dalszy zakres kognicji Sądu odwoławczego wyznacza treść orzeczenia i zakres zarzutów podniesionych w apelacji.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną Sądu I instancji, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 08.10.1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Ocena prawna zawarta w rozstrzygnięciu Sądu I instancji obejmująca dokonaną przez ten Sąd wykładnię zastosowanych przepisów prawa materialnego i procesowego nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego.

Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia przez Sąd I instancji reguł postępowania dowodowego. Ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd I instancji nie narusza prawa procesowego, nie została dokonana w sposób wadliwy oraz nie przekracza granicy swobodnej oceny dowodów, określonej w art. 233 § 1 k.p.c.

Podstawową okolicznością istotną dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było ustalenie, czy w dniu 13 lutego 2015 roku doszło do ustania stosunku pracy pomiędzy powodem Przedsiębiorstwem (...) S.A. w Ż. a pozwaną J. P. (1) za porozumieniem stron na skutek ziszczenia się warunku – przeszkolenia przez pozwaną nowego pracownika M. K. (1).

Pomiędzy stronami doszło do ustalenia, że łączący ich stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu, jeśli pozwana spełni warunek przyuczenia i wdrożenia do pracy M. K. (1) na stanowisku specjalisty ds. płac.

Zarówno pracownik, jak i pracodawca mogą wystąpić z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę. Każda ze stron może tego dokonać poprzez ustne oświadczenie lub wysłanie pisma do drugiej strony. Do zawarcia umowy o rozwiązanie stosunku pracy potrzebna jest wola pracownika i pracodawcy. Może ona być wyrażona w sposób bezpośredni lub dorozumiany. Oznacza to, że porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę nie musi być sporządzone na piśmie, aczkolwiek jest to istotne ze względów dowodowych. Sąd Najwyższy dopuścił możliwość rozwiązania umowy o pracę przez podjęcie czynności konkludentnych (dorozumianych).

Zarówno powód jak i pozwana nie określili kiedy nastąpi zakończenie szkolenia M. K. (1), ani kto i w jaki sposób oceni czy warunek przyuczenia został spełniony przez pozwaną.

Logiczny ciąg zdarzeń ustalony przez Sąd I instancji wskazuje na trafność ustaleń, iż nieoznaczenie przez pracodawcę daty rozwiązania umowy o pracę lub czas trwania przeszkolenia nowego pracownika nie może obciążać pozwanej. Słusznie zatem Sąd Rejonowy uznał, że wobec braku ustaleń w tym zakresie warunek przyuczenia został spełniony w dniu 13.02.2015r., tj. w dniu, w którym pozwana złożyła powodowi wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Pozwana przekazała M. K. (1) wiedzę niezbędną do wykonywania czynności na stanowisku specjalisty (...), które wcześniej zajmowała. Pozwana szkoliła w tym zakresie nową pracownicę przez okres dwóch tygodni przekazując jej w tym czasie jak najwięcej informacji oraz przygotować do pracy na danym stanowisku.

Podkreślić należy, iż zarzuty zawarte w apelacji powoda pozostają ze sobą w sprzeczności. Po pierwsze, w odwołaniu od zaskarżonego wyroku powód najpierw wskazał, iż świadek J. C. (1) stwierdziła, że szkolenie M. K. (1) powinno trwać przynajmniej miesiąc, po czym sam przyznał, iż nie jest to osoba, która posiadała kompetencje do decydowania w tym przedmiocie samodzielnie.

Ponadto, jak wynika z zeznań powoda J. S. (prezes zarządu), a także świadka J. C. (1), powód uznał, iż warunek zawieszający rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie został spełniony, bowiem M. K. (1) nie została przez pozwaną dobrze przeszkolona, ponieważ cały czas popełniała błędy w naliczaniu wynagrodzeń pracownikom spółki. Natomiast uzasadniając zarzuty apelacji powód stwierdził, iż „późniejsze popełnianie błędów przez pracownika nie ma tu znaczenia, gdyż błędy zawsze mogą się zdarzyć, nawet doświadczonym pracownikom”. To stwierdzenie zaprzecza całkowicie zarzutom wskazanym w apelacji.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził logiczny wywód, zgodny z zasadami doświadczenia życiowego i doszedł do prawidłowych wniosków końcowych.

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę, na zasadzie art. 385 kpc apelację jako niezasadną należało oddalić.

Konsekwencją powyższego było obciążenie powoda kosztami procesu za instancję odwoławczą w oparciu o art. 98 kpc w zw. z § 12 ust.1pk1 w zw. z § 11 ust.1 pkt1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 r, Nr 163, poz. 1349).

SSO Małgorzata Woźniak-Zendran SSO Bogusław Łój SSO Robert Macholak