

Sygn. akt IV Pa 32/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

13 sierpnia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Żywicka (spr.)

Sędziowie: SSO Ewa Pietraszawska

SSO Alicja Romanowska

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 13 sierpnia 2013r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **B. S.**

przeciwko **Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w E.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **26 marca 2013 r.**, sygn. akt **IV P 302/12**

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 32/13

UZASADNIENIE

W dniu 13 grudnia 2013 roku do Sądu Rejonowego w Elblągu wpłynął pozew B. S. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w E., w którym powódka domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż nie może zgodzić się z decyzją pozwanej Spółdzielni, albowiem brak jest podstaw do utraty zaufania wobec niej przez pozwaną. Dalej uzasadniając swoje stanowisko powódka wskazała, że nie podejmowała żadnych czynności, zwłaszcza niezgodnych z prawem lub szkodzących pozwanej, które mogłyby stanowić podstawę do utraty zaufania wobec powódki jako pracownika. Zdaniem powódki pracodawca jest zobowiązany, co wynika wprost z przepisów kodeksu pracy, do prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz naliczania wynagrodzeń za czas przepracowany. Powódka jako pracownik między innymi zajmujący się tymi zagadnieniami udzieliła pracownikom informacji co do czasu przez nich przeprowadzonego i należnego z tego tytułu wynagrodzenia.

Następnie powódka wskazuje, iż o podejmowanych przez nią czynnościach wiedzę posiadała przełożona powódki, a informacje zawsze przekazywane były osobom uprawnionym.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że powodem wypowiedzenia umowy o pracę było przede wszystkim powzięcie przez pracodawcę wiadomości o przygotowywaniu przez powódkę w godzinach pracy i wydawaniu bez wiedzy pracodawcy oraz samych zainteresowanych dokumentów służących do wystąpienia z pozwami przeciwko pracodawcy. W dokumentach tych znajdowały się dane o wysokości należnego poszczególnym pracownikom i osobom nie będącym już pracownikami wynagrodzenia za nadgodziny. Dokumenty dotyczące wynagrodzeń kilkunastu osób zostały wydane osobie trzeciej bez wiedzy i woli samych zainteresowanych oraz pracodawcy. Jak następnie dalej podnosi pozwana – informacje o tym fakcie pracodawca powziął z pisma głównej księgowej – przełożonej powódki, która wbrew twierdzeniom powódki, nie miała wiedzy o toczącym się w zakładzie pracy procederze. Niezwłocznie po powzięciu o tym wiadomości wystąpiła do pracodawcy o zastosowanie w stosunku do powódki kary dyscyplinarnej. Dalej uzasadniając swoje stanowisko, pozwana spółdzielnia wskazała na fakt, iż w dniu 09 listopada 2012 roku odbyło się spotkanie pracodawcy z udziałem powódki oraz S. C. (1) – osoby, której B. S. udostępniała informacje o wynagrodzeniach innych osób, przygotowując na te okoliczność imienne wykazy nadgodzin przysługujących poszczególnym osobom. Podczas tego spotkania powódka potwierdziła fakt sporządzania i wydawania dokumentów dotyczących obecnych i byłych pracowników S. C. (1), które z czasem stanowiły podstawę wysuniętych przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej (...) pozwów.

Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z dnia 26 marca 2013r. w sprawie IV P 302/12 oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

Swoje rozstrzygnięcie Sąd oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :

Powódka B. S. zatrudniona została w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w E. w dniu 1 marca 2005 roku na stanowisku specjalisty ds. finansowo – księgowych w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony. Do jej zadań należało zajmowanie się sprawami naliczania czynszów oraz przygotowywanie listy płac.

W związku z toczącym się przed Sądem Rejonowym w Elblągu postępowaniem z powództwa innego pracownika przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w E. – J. D. – w wykonaniu zobowiązania Sądu w tej sprawie, na polecenie przełożonego B. S. sporządziła zestawienie liczby nadgodzin przepracowanych we wskazanym okresie oraz należności z tego tytułu. Po przygotowaniu takiego dokumentu powódka przekazała je przełożonemu.

Zestawienie tych danych w sprawie J. D. było pierwszym jakie powódka sporządziła. Po czym, w następnym czasie zestawień obejmujących ilość przepracowanych nadgodzin i wysokość związanych z tym wynagrodzeń tak dla obecnych pracowników jak i dla osób już nie pozostających w stosunku z pracy ze spółdzielnią powódka sporządziła jeszcze piętnaście. Z tym, że w odniesieniu do wszystkich tych piętnastu zestawień nie działała na polecenie pracodawcy, a jedynie na prośbę skierowaną bezpośrednio do niej, z pominięciem jej przełożonej, głównie przez zatrudnionego w spółdzielni w charakterze kierowcy zaopatrzeniowca S. C. (1).

Sporządzanie przez powódkę wskazanych zestawień nie należało do codziennych jej obowiązków. Obowiązek taki powstał jednorazowo w wykonaniu polecenia służbowego w odniesieniu do sprawy J. D.. W pozostałych przypadkach zestawienia takie sporządzała na prośbę obecnych jak i byłych pracowników spółdzielni z pominięciem drogi służbowej, przede wszystkim bez wiedzy i akceptacji głównego księgowego i prezesa spółdzielni. Większość sporządzonych w ten sposób zestawień przekazała S. C. (1) bez sprawdzenia czy posiada on umocowanie do odbioru tych dokumentów w imieniu osób, których one bezpośrednio dotyczyły.

W dniu 9 listopada 2012 roku - w związku z powzięciem przez pracodawcę informacji o sporządzaniu przez powódkę dokumentów dotyczących wykazu nadgodzin – B. S. wraz ze S. C. (1) wezwani zostali na rozmowę z prezesem zarządu spółdzielni. W trakcie prowadzonej rozmowy powódka przyznała, iż rzeczywiście wspomniane dokumenty przygotowywała na prośbę osób, które się do niej o to zwracały, a przede wszystkim na prośbę S. C. (1), pomimo tego,

że zdawała sobie sprawę, iż osoby zainteresowane otrzymaniem takich dokumentów powinny składać podania w tej kwestii do kierownictwa spółdzielni.

Pomimo, że powódka B. S. w odniesieniu to sporządzonych przez nią piętnastu wymienionych zaświadczeń nie otrzymała żadnego polecenia służbowego w celu ich przygotowania, to jednak zdecydowała się na tą czynność i kosztem czasu pracy jaki wykorzystać powinna na swoje codzienne obowiązki służbowe przygotowała wskazaną dokumentację. Jak sama to oceniła, sporządzenie jednego zestawienia zajmowało jej około godziny. Aby przygotować te dane musiała korzystać z dokumentów, które nie znajdowały się w księgowości tylko były w dyspozycji kadr.

Pismem z dnia 7 grudnia 2012 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę jako przyczynę wskazując jako przyczyny:

1. utratę zaufania wobec powódki i podejmowanych przez nią czynności, spowodowaną powzięciem przez pracodawcę wiedzy o przygotowywaniu w godzinach pracy i wydawaniu bez wiedzy pracodawcy dokumentów służących do wystąpienia przeciwko pracodawcy z pozwami przez aktualnie zatrudnionych i zwolnionych pracowników;
2. podejmowanie przez powódkę działań sprzecznych z prawem polegających na wydawaniu dokumentów, o których mowa w pkt 1 osobom nieuprawnionym bez wiedzy i woli osób, których dane w tych dokumentach zostały zawarte;
3. działanie na szkodę pracodawcy poprzez uczestniczenie w kompletowaniu dokumentacji, która stanowiła podstawę wysuniętych przeciwko pracodawcy roszczeń;
4. zagrożenie interesów pracodawcy wynikające z możliwości dochodzenia od spółdzielni zadośćuczynienia przez osoby, których dane zostały udostępnione osobom nieuprawnionym.

Po uwzględnieniu całokształtu materiału dowodowego zebranego w toku postępowania Sąd I instancji uznał, że w świetle ustalonego stanu faktycznego powództwo powódki nie zasługiwało na uwzględnienie.

Analizując zarzuty podniesione przez B. S. „Sąd Rejonowy opierał się na stanie faktycznym wynikającym między innymi z treści zeznań świadków D. M., A. N., J. S., A. R. jak również zeznań strony pozwanej, które uznał za w pełni wiarygodne, logiczne i rzeczowe. Wspólnie zeznania te obrazowały zdaniem Sądu I instancji rzeczywisty przebieg zdarzeń i podejmowane przez powódkę czynności.

Rozważania w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy rozpoczął od twierdzeń bezpośredniej przełożonej powódki – D. M..

Z zeznań tego świadka jednoznacznie wynikało, iż B. S. sporządzając zestawienie ilości nadgodzin i związanymi z tym wysokościami wynagrodzeń wykroczyła poza zakres swoich obowiązków służbowych wykonując tę czynność bez polecenia, a następnie przekazując te zestawienia bez uprzedniego porozumienia z przełożonym. Stanowczo podkreśliła, że zestawienia te nie są standardowym dokumentem, który nie wymaga akceptacji przed jego wydaniem, a przeciwnie zaznaczyła, że taki dokument nie był wcześniej tworzony. Powódka natomiast nigdy nie dała przełożonej przygotowywanych przez nią tego rodzaju dokumentów do sprawdzenia, a co się z tym wiąże nie można jednoznacznie stwierdzić czy zgodne są one ze stanem faktycznym i czy wyliczenia wykonane zostały prawidłowo. Świadek D. M. wskazała jakiego rodzaju dokumenty powódka mogła samodzielnie wydawać (m. in. dokumenty PIT do urzędu skarbowego, dokumenty do ZUS), a w skład tych dokumentów nie wchodziło omawiane zestawienie, które w rzeczywistości było sporządzonym wykazem wymagającym dodatkowo sięgnięcia do zasobów kadrowych zawartych w systemie obejmującym informacje odnośnie czasu pracy.

Wbrew twierdzeniom powódki – jej przełożona D. M. nie posiadała żadnej wiedzy na temat tego, że B. S. przygotowuje takie zestawienia. Bez wątplenia potwierdzeniem tej okoliczności było to, że D. M. po uzyskaniu takich wiadomości zdecydowała się wystąpić do Prezesa Spółdzielni o wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec powódki.

Tożsame w swojej treści, były zdaniem Sądu I instancji, zeznania świadka A. N. – byłej pracownicy spółdzielni, która zatrudniona była jako specjalista ds. pracowniczych i zajmowała się kadrami. Świadek ta wskazała na procedurę jaka dotyczyła sposobu naliczania wynagrodzenia za pracę świadczoną w nadgodzinach. Polegało to na tym, że w pierwszej kolejności przełożony potwierdzał tę okoliczność, że pracownik wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, po czym ta ewidencja czasu pracy trafiała do powódki, która naliczała należność z tego tytułu. Jak wskazała świadek A. N. do płac można było ściągać dane, które znajdowały się w systemie odnośnie czasu pracy. Zauważyć jednakże należy, iż omówiona procedura rozpoczynała się od potwierdzenia przez przełożonego faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, po czym dopiero następowało wyliczenie należności z tego tytułu. W przedmiotowej sprawie natomiast mamy do czynienia z sytuacją, w której pracownik – bez polecenia służbowego, a więc bez wiedzy i zgody pracodawcy – sam dokonuje zestawienia czasu pracy, w oparciu o który nalicza wynagrodzenia za nadgodziny tak obecnych pracowników jak i byłych – za okres w jakim pozostawali w stosunku pracy ze spółdzielnią.

Nie można zatem uznać, iż tak sporządzone zestawienie nosi znamiona wystawionego przez pracodawcę zaświadczenia, w którym potwierdzony zostaje przez niego określony fakt. Wobec postawy powódki B. S., która w ramach godzin swojej pracy dokonywała niejako „samowoli” przygotowując omawiane zestawienia, kwestią wtórną pozostaje to, czy w spółdzielni istniała jakaś praktyka co do tego, iż każdy dokument wychodzący ze spółdzielni musi być podpisany przez prezesa. Jak wynika z notatki służbowej sporządzonej w dniu 9 listopada 2012 roku powódka miała świadomość, iż osoby zainteresowane sporządzeniem omawianego zestawienia powinny składać stosowne podania do kierownictwa spółdzielni, a tym samym zachować drogę służbową.

Kwestią sporną w przedmiotowej sprawie było także to, czy powódka po przygotowaniu zestawień dotyczących różnych pracowników udostępniła te dane osobie nieuprawnionej – to jest S. C. (1). Jak wynika z prezentowanego przez B. S. stanowiska część pracowników, która się do niej zwróciła sporządzone zestawienia odebrała osobiście. W odniesieniu natomiast do kilku pozostałych - zjawił się u powódki S. C. (1) i pokazał powódce, że ma upoważnienie dla kilku osób i wówczas B. S. wydała mu przygotowane zestawienia. Sam S. C. (1) przyznał fakt, iż pobrał część dokumentów nie dotyczących jego osoby od powódki. W tej kwestii argumentował jednakże, iż posiadał upoważnienie udzielone mu przez 7 czy 8 osób do odbioru zestawień dotyczących tych właśnie osób.

Jego zeznania złożone na tą okoliczność Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne, albowiem są nielogiczne, a co więcej nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym. Przede wszystkim bowiem świadek w sposób wymijający odnosił się do okoliczności w jakich miało zostać sporządzone udzielone mu przez pracowników upoważnienie. Przyznał, iż sam go nie sporządził, lecz jego treść przygotowana została i napisana na maszynie przez koleżankę z pracy, której nazwiska jednakże w chwili składania zeznań nie mógł sobie przypomnieć. Poprzestając jedynie na wskazaniu jej stanowiska pracy. Po czym świadek S. C. (2) przypomniał sobie imię i nazwisko tej osoby, a którą miała być A. R. .

Co istotne jednakże A. R. zaprzeczyła, by pisała takie upoważnienie. Zeznała bowiem, iż Pan C. nie zwracał się do niej, aby napisała takie upoważnienie. Po odczytaniu na rozprawie świadkowi A. R. zeznań S. C. (1) w kwestii sporządzenia upoważnienia – w sposób stanowczy, po raz kolejny zaprzeczyła, by taki dokument na prośbę S. C. (1) miała przygotować. W ocenie Sądu stanowczy i konsekwentny sposób wypowiedzi świadka A. R., w zestawieniu z zasłaniającym się niepamięcią w tej kwestii S. C. (1) - przekonuje, że walor wiarygodności przyznać należy zeznaniom świadka A. R.. Tym bardziej, iż o posiadanym upoważnieniu do odbioru dokumentów nie było mowy w trakcie służbowej rozmowy w dniu 9 listopada 2012 roku, podczas której okoliczności tej nie podnosił ani S. C. (1), ani też B. S.. Kwestia upoważnienia pojawiła się w toku postępowania w sprawie IV P 295/12 - o uchylenie kary porządkowej nałożonej na S. C. (1). Jednakże z treści zeznań B. S., jakie składała w tej sprawie w charakterze świadka jednoznacznie wynika, że posiadanie przez S. C. (1) takiego upoważnienia nie było przez nią traktowane jako konieczny wymóg, by żądane przez niego dokumenty mogły zostać mu przez nią wydane. Świadczy o tym treść jej zeznań, w których wskazuje: „... z panem C. mieliśmy częstszy kontakt, gdyż jest kierowcą, w związku z tym kiedyś, kiedy się u mnie pojawił i poprosił o te zestawienia jego zapytałam żartując, czy ma upoważnienie, on wtedy przedstawił mi dokument, to było upoważnienie, być może do końca go nie przeczytałam, ale myśmy się dobrze znali. Nie porównywałam dokładnie czy osoby wymienione na upoważnieniu to te, których zestawienia wydałam.” (k. 33v akt sprawy IV P

295/12). Taka treść zeznań przekonuje, że powódka w ogóle nie zwracała uwagi, czy rzeczywiście S. C. (1) był osobą upoważniona do odbioru wszystkich przekazanych mu zestawień i tej okoliczności rzetelnie nie sprawdziła.

W podobny – nieformalny sposób – o przygotowanie zestawienia dotyczącego nadgodzin do powódki B. S. zwrócił się pracownik spółdzielni J. S.. Takie zestawienie zostało przez powódkę przygotowane i odebrane następnie przez S. C. (1), który nie posiadał pisemnego upoważnienia od J. S. do odbioru dotyczących jego osoby zestawień, lecz w tym zakresie odwoływał się do prośby skierowanej bezpośrednio od tego świadka. Zeznania tej treści złożone zostały przez J. S., który na tą okoliczność w sposób tożsamy zeznawał tak w toku postępowania w przedmiotowej sprawie, jak w sprawie IV P 295/12 . Wobec konsekwencji w treści jego zeznań Sąd uznał je za wiarygodne. Zdaniem Sądu jednakże stanowią one potwierdzenie nieprawidłowości tak w samym sporządzeniu omawianych zestawień jak i w sposobie przekazywania dokumentów osobom uprawnionym.

Przy dokonywaniu ustaleń faktycznych w przedmiotowej sprawie Sąd nie oparł się na zeznaniach świadków M. B. i W. B., albowiem nie posiadali oni żadnej wiedzy na temat przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce B. S., a ponadto nie zwracali się do powódki o wystawienie zaświadczenia związanego z wyliczeniem należności za pracę w godzinach nadliczbowych i w tej kwestii ich zeznania nie wniosły żadnych okoliczności, które posłużyłyby przy ustalaniu stanu faktycznego.

W odniesieniu natomiast do stanowiska powódki, Sąd I instancji podkreślił , iż podnoszone przez nią okoliczności sporządzania zestawień ilości nadgodzin i należnych z tego tytułu poszczególnym pracownikom wynagrodzeń, a także sposób przekazywania tych dokumentów - w pełni znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym i w tym zakresie zasługują na uznanie ich za wiarygodne. Przed wszystkim jak wynika z zeznań powódki podkreślenia wymaga, iż wiedziała ona w jakim celu sporządzane przez nią zestawienia miały zostać wykorzystane, a mianowicie: „Pracownicy chcieli, aby poinformować ich o jaką kwotę ewentualnie mogą ubiegać się w Sądzie” . Przygotowując takie zestawienia – na prośbę pracowników tak byłych jak i obecnych – nie konsultowała tego z przełożoną, uznając, iż skoro w 2011 roku nie było takiego obowiązku, aby o każdej czynności powiadamiać swoją przełożoną, to nie ma takiego obowiązku i teraz. Nielogiczne w twierdzeniach powódki jest jednakże to, iż w jej ocenie była to informacja dla pracownika, więc do zakresu jej obowiązków należało również sporządzanie zestawień hipotetycznie należnych kwot z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, iż powódka po raz pierwszy takie zestawienie sporządziła na wyraźne polecenie służbowe, które było konsekwencją wykonania zobowiązania Sądu w sprawie J. D.. Każde następne przygotowane przez nią zestawienie było wyłącznie wynikiem kierowanej do niej przez pracowników i byłych pracowników prośby, którą spełniała wiedząc, iż osoby te powinny wystąpić w sposób formalny do pracodawcy ze stosownym wnioskiem w tej kwestii. Nielogiczne są zatem także i te twierdzenia powódki, z których wynika, iż w jej ocenie nie miała obowiązku informowania przełożonej o wykonywanych przez nią czynnościach. Wykonywanie takich zestawień nie należało bowiem do codziennych jej obowiązków, nie były to zwyczajne, standardowe zaświadczenia, które wydawała pracownikom. Mimo to sporządzała takie zestawienia – bez wiedzy przełożonej i bez wyraźnego polecenia w tym zakresie. Zauważyć jeszcze należy, iż jak sama powódka wskazała po okazaniu jej pisma z dnia 27.08.2012 roku wraz z zakresem jej obowiązków – do jej obowiązków nie należało wyliczanie wysokości należności z tytułu nadgodzin. Mimo to, zestawienia tego rodzaju – bez wyraźnego polecenia służbowego – powódka przygotowywała, kosztem innych swoich obowiązków, które w tym czasie mogła i powinna była wykonywać. Jak sama zauważyła przygotowanie jednego zestawienia zabierało jej około godziny czasu. Zestawień takich powódka przygotowała piętnaście. Ponadto, jak zostało to już omówione powyżej, kwestią sporną w przedmiotowej sprawie było to, czy odbierający od powódki przygotowane przez nią zestawienia – S. C. (1) – miał w ogóle umocowanie do ich odbioru w imieniu osób, których zestawienia te dotyczyły.

Wobec omówionych powyżej okoliczności jednoznacznie można stwierdzić, że powódka rzetelnie tego nie sprawdziła odwołując się w tej kwestii do znajomości ze S. C. (1). De facto, jak wynika z jej zeznań zawartych w aktach sprawy IV P 295/12 nie potraktowała tej okoliczności na tyle poważnie, by od posiadania przez S. C. (1) stosownego upoważnienia uzależnić wydanie mu dokumentów. Podkreślenia jeszcze w tym miejscu wymaga to, że powódka w trakcie rozmowy

z przełożonymi w dniu 9 listopada 2012 roku w ogóle nie podnosiła tego, że S. C. (1) posiadał upoważnienie od pracowników, których zestawienia mu wydała. Taka postawa budzi zdziwienie tym bardziej, że zarzut odbierania dokumentów dotyczących innych pracowników przez S. C. (1) padł podczas tego spotkania.

W świetle powyższych rozważań podzielić należało stanowisko wyrażone przez stronę pozwaną. Nie ulega bowiem jakiegokolwiek wątpliwości, iż powódka B. S. w godzinach pracy i bez polecenia służbowego oraz wiedzy pracodawcy zajmowała się sporządzaniem i wydawaniem dokumentacji, która służyła do wystąpienia z pozwami przeciwko spółdzielni. Sporządzanie przygotowywanych przez nią zestawień nie należało w ogóle do jej obowiązków służbowych, a dokumentacja ta przekazana została pracownikom bez jakiegokolwiek weryfikacji przez pracodawcę, który po prostu nie wiedział, że powódka takie czynności wykonuje, i co więcej nie miał możliwości zapoznać się z treścią tych zestawień i zająć stanowiska, czy zgadza się z zawartymi wyliczeniami. Nie może zatem budzić zdziwienia fakt, iż te okoliczności stanowiły podstawę do zwątpienia w dobre intencje powódki – jako pracownika. B. S. wiedziała, iż pierwsze sporządzone przez nią na polecenie przełożonego zestawienie dotyczące J. D. wykonane zostało na polecenie Sądu. Przygotowując następnie samowolnie dalsze zestawienia także miała pełną świadomość, iż mogą one posłużyć jako dowód przed Sądem – świadczący na niekorzyść swojego pracodawcy. Wiedziała, że działanie takie jest sprzeczne z interesem spółdzielni i miała świadomość, że źle robi - co jednoznacznie wynikało z rozmowy przeprowadzonej tak z prezesem zarządu jak i główną księgową .

Sąd Rejonowy zważył ,że zgodnie z treścią przepisu art. 45 § 1 kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd I instancji podkreślił ,że warunki formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nie określony wskazane zostały przez ustawodawcę w art. 30 § 4 k.p.

W myśl tego przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Orzecznictwo oraz doktryna prawa pracy bardzo szeroko wypowiadały się na temat tego jak należy interpretować prawidłową realizację obowiązku wynikającego z przepisu art. 30 § 4 k.p.

W szczególności Sąd Rejonowy podkreślił , że właśnie nie podanie, albo nie skonkretyzowanie przyczyny dla której pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony w drodze wypowiedzenia, doktryna powołuje, jako jeden z najczęstszych naruszeń prawa pracy przy wypowiedzaniu umów o pracę tego rodzaju, uzasadniających uznanie go za bezskuteczne, bądź przewrót do pracy, czy też zasądzenie właściwego odszkodowania w zamian powyższych roszczeń.

Wskazać należy, że podana w takim oświadczeniu przyczyna powinna być nie tylko rzeczywista, ale także musi być tak skonkretyzowana, by pracownik, do którego przedmiotowe oświadczenie jest kierowane łączył w sposób nie budzący wątpliwości podaną przyczyną ze swoim konkretnym zachowaniem. W tym aspekcie szeroko zajmowano się co należy rozumieć przez pojęcie „skonkretyzowania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem”.

W świetle ustalonego i jasnego stanowiska Sądu Najwyższego, ale także Sądu orzekającego w tej sprawie powyższe „skonkretyzowanie przyczyny” nie oznacza wyłącznie stricte enumeratywnego wskazania takiej przyczyny w sposób zupełny i skończony w treści takiego oświadczenia. Dopuszczalna jest jej konkretyzacja w każdy inny sposób, który spełniałby powyżej wskazane warunki.

Zaznaczyć jednak należy, że taka konkretyzacja nie może następować na etapie postępowania sądowego poprzez wskazywanie dopiero na tym etapie, z jakimi zachowaniami pracownika pracodawca łączył decyzję o tym trybie rozwiązania umowy o pracę.

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na to, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy powódki B. S. była utrata do niej zaufania na skutek podejmowania przez nią czynności bez wiedzy o przygotowywaniu w godzinach pracy i wydawaniu bez wiedzy pracodawcy dokumentów służących do wystąpienia przeciwko pracodawcy z pozwami, udzielaniu pomocy w kompletowaniu takiej dokumentacji osobom wobec których nie posiadała jednoznacznej informacji, iż na takie dokumenty oczekują i wydania ich osobie, co do której nie posiadała także jednoznacznej informacji, iż posiada ona upoważnienie do ich odbioru. Główną przyczyną jednakże utraty zaufania pracodawcy wobec powódki było to, iż w czasie pracy bez jakiegokolwiek polecenia przygotowywała bez wiedzy pracodawcy dokumentację, która wyszła następnie poza spółdzielnię bez sprawdzenia jej przez pracodawcę.

Konkludując Sąd I instancji stwierdził, że utrata zaufania do pracownika przez pracodawcę może uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nie określony, jednakże rozwiązania umowy na takiej podstawie można skutecznie dokonać tylko wtedy, gdy pracownik w chwili złożenia mu takiego oświadczenia woli wiedział o tym jakie zachowanie spowodowało tę utratę.

Takie stanowisko pozostaje w zgodzie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 r. sygn. akt I PKN 331/98 OSNP 1999/21/690 oraz z dnia 7 września 1999 r. - I PKN 257/99 OSNP 2001/1/14, podzielanym przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie: „Podanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy.”

Konkretyzacja natomiast jakie działania lub zaniechania pracownika doprowadziły do utraty zaufania nastąpić może zarówno w samym wypowiedzeniu, jak również może być dokonane wcześniej, np. w rozmowach prowadzonych pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Podkreśla się również, że okoliczności, prowadzące i uzasadniające utratę zaufania, nie muszą (choć mogą) być związane z takim postępowaniem pracownika, które można zakwalifikować jako zawinione. Co więcej nie muszą one wyłącznie polegać na naruszeniu obowiązków pracowniczych. Dla bardziej klarownego przedstawienia idei kwalifikowania pojęcia „utraty zaufania”, jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę odwołać się można do następujących orzeczeń Sądu Najwyższego, które Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela: (wyrok SN 2005.01.25 sygn. akt II PK 171/04 OSNP 2005/19/303...) Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę., (wyrok SN 2004.10.14 sygn. akt I PK 697/03 OSNP 2005/11/159...) Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione, - czy też (postanowienie. SN1998.03.26 sygn. akt I PKN 565/97 OSNP 1999/5/165) wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę.

W tej sytuacji stwierdzić należy, że w niniejszej sprawie wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest w pełni uzasadniona. Pomiedzy pracodawcą, a pracownikiem musi istnieć swoista nić zaufania, gwarantująca prawidłową realizację wzajemnych zobowiązań przyjętych przy zawarciu umowy o pracę, a w tym wypadku dotycząca pewności pracodawcy, iż pracownik w czasie swojej pracy będzie wykonywał rzetelnie wyłącznie swoje obowiązki, które pozostawać będą w zgodzie z interesem pracodawcy.

Wątpliwości pracodawcy w tym zakresie stanowią wystarczającą podstawę do utraty zaufania, tym bardziej, iż czynności podjęte przez powódkę nie miały incydentalnego charakteru, a de facto polegały one na jej dłuższym zaangażowaniu w przygotowywanie omawianych zestawień – nie dla jednej osoby, a dla osób piętnastu.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie złożone powódce jest oparte o rzeczywistą, konkretną i uzasadnioną przyczynę, a w konsekwencji oddalił powództwo na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario.

Jednocześnie z uwagi na treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. i par. 11 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, Sąd I instancji zasądził od powódki na rzecz pozwanej spółdzielni kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, zaskarżając wyrok w całości. Wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że istniały podstawy do utraty zaufania pozwanego wobec powódki, mogące być podstawą do wypowiedzenia stosunku pracy. Zważywszy na powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę wyroku i przywrócenie jej do pracy u pozwanego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że zaskarżonym wyrokiem, Sąd Rejonowy oddalił powództwo B. S., domagającej się uznania wypowiedzenia jej złożonego za bezskuteczne, uznając, że zachodzą wskazane przez pozwanego przesłanki mogące być podstawą utraty zaufania pracodawcy wobec powódki.

Z powyższym wyrokiem nie sposób się zgodzić gdyż złożone powódce wypowiedzenie składało się z czterech punktów, w których oprócz utraty zaufania wymieniono również dotyczące podejmowania przez powódkę działań sprzecznych z prawem, działania na szkodę pozwanego oraz zagrożenie interesów pracodawcy. Z treści orzeczenia i uzasadnienia wnioskować można, że Sąd uznał argumenty pozwanego w całej rozciągłości, uznał więc za prawdziwą i zasadną każdą z przyczyn wymienionych w oświadczeniu pracodawcy przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Tak sformułowane argumenty nie mogą się ostać. Odnosząc się do przyczyn wymienionych w pkt 2, 3 i 4 uzasadnienia orzeczenia, nie sposób pominąć argumentów stawianych w sprawach IV P upr 290/12 oraz IV P upr 291/12, których przedmiotem są roszczenia finansowe pracowników pozwanego, których żądanie zapłaty zostało oparte na informacji wydanej przez powódkę pracownikom, która to informacja stała się przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Zaznaczyć bowiem należy, że pozwany na rozprawach złożył oświadczenie, że nie kwestionuje wysokości określonego w informacji powódki należnego pracownikom wynagrodzenia, co stało się podstawą wydania przez Sąd Rejonowy orzeczeń uwzględniających roszczenie pracowników.

Zdaniem strony powodowej taka sytuacja, oznaczająca wydawanie pracownikom rzetelnych i prawdziwych informacji co do należnego im wynagrodzenia eliminuje możliwość zakwalifikowania działań powódki jako sprzecznych z prawem, powodujących po stronie pracodawcy szkodę, czy też grożącym interesom pracodawcy.

Powyższe argumenty mają ścisły związek z zarzutem wymienionym jako pierwszy i najważniejszy - utratą zaufania wobec powódki wobec podejmowania przez nią działań bez wiedzy przełożonych, skutkujących występowaniem pracowników na drogę sądową. Z materiału dowodowego mogłoby wynikać, że w przeszłości praktyką u pozwanego było wydawanie pracownikom informacji o wynagrodzeniach bez wiedzy Zarządu, wydaje się to również potwierdzać zarządzenie pozwanego formalizujące obieg dokumentów, do którego Sąd Rejonowy się nie odnosi już szczegółowo, choć jest to dokument istotny z punktu widzenia zwyczajów i praktyk stosowanych u pozwanego przy wydawaniu dokumentów i informacji.

Wydaje się, że w kwestii oceny podstaw do utraty zaufania wobec powódki ocena przyjęta przez Sąd Rejonowy jest zbyt radykalna. Przede wszystkim można dokonać jej oceny z punktu widzenia podstawowego prawa obywatela do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową. Zdaniem strony powodowej, wypływający z treści orzeczenia zakaz rzetelnego przekazywania przez pracowników zajmujących się płacami i kadrami pracownikom informacji

o wysokości przysługującego im wynagrodzenia narusza podstawowe standardy prawa do Sądu w ogólności, ale też zasady wypływające z Kodeksu Pracy dotyczące obowiązków pracodawcy. Z zasad tych wynika, że po stronie pracownika leży uprawnienie do posiadania informacji o wysokości należnego wynagrodzenia, a po stronie pracodawcy obowiązek udzielania rzetelnych informacji w tej dziedzinie. Przepisy prawa nie przewidują odstępstw w tym zakresie, odmowa udzielenia takich informacji ze strony pracodawcy naruszałaby obowiązki pracodawcy.

Strona powodowa wywodzi więc wniosek, iż przekazywanie przez powódkę prawdziwych informacji co do przysługującego pracownikom wynagrodzenia nie mogło być podstawą żadnej z określonych przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zważył , co następuje :

Apelacja jako bezzasadna nie zasługiwała na uwzględnienie .

Wbrew zarzutom apelacji ,Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie ,poprzedzonych trafną oceną zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie przekraczając przy tym granic swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału .

Orzecznictwo Sądu Najwyższego w sposób jednolity wskazuje kiedy dochodzi do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy zauważa ,że do takiego naruszenia dochodzi tylko wówczas gdy apelujący wykaże uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów/ patrz m.inn. wyrok S.N. z dnia 16.12.2005r. II CK 314/05 LEX nr 172176 /.

W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego , nie doszło do uchybienia tym podstawowym regułom .

Podstawową okolicznością istotną dla rozstrzygnięcia było, czy złożone przez pracodawcę w dniu 07 grudnia 2012r. oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę było skuteczne .

Zdaniem Sądu Okręgowego , Sąd I instancji przeprowadził logiczny wywód , zgodny z zasadami doświadczenia życiowego i doszedł do prawidłowych wniosków końcowych oraz w sposób prawidłowy zastosował prawo materialne.

Sąd I instancji wskazał w uzasadnieniu wyroku ,iż nie ulega jakiegokolwiek wątpliwości, iż powódka B. S. w godzinach pracy i bez polecenia służbowego oraz bez wiedzy pracodawcy zajmowała się sporządzaniem i wydawaniem dokumentacji, która służyła do wystąpienia z pozwami przeciwko spółdzielni. Sporządzanie przygotowywanych przez nią zestawień nie należało w ogóle do jej obowiązków służbowych, a dokumentacja ta przekazana została pracownikom bez jakiegokolwiek weryfikacji przez pracodawcę, który po prostu nie wiedział, że powódka takie czynności wykonuje, i co więcej nie miał możliwości zapoznać się z treścią tych zestawień i zająć stanowiska, czy zgadza się z zawartymi wyliczeniami. Nie może zatem budzić zdziwienia fakt, iż te okoliczności stanowiły podstawę do zwątpienia w dobre intencje powódki – jako pracownika. Powódka wiedziała przy tym ,że działanie takie jest sprzeczne z interesem spółdzielni i miała świadomość, że źle robi - co jednoznacznie wynikało z rozmowy przeprowadzonej tak z prezesem zarządu jak i główną księgową . Trudno więc obronić tezę apelacji ,że działanie powódki nie mogło spowodować utraty zaufania pracodawcy wobec jej osoby , nawet jeśli jej wyliczenia co do wynagrodzeń za przepracowane godziny ponadwymiarowe były trafne , na co powołuje się apelująca .

Trafnie co prawda wskazał apelujący ,że Sąd Rejonowy odniósł się jedynie do jednej z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce , jednak według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.). Tak np. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7,

poz. 266. Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony korzysta z domniemania zgodności z prawem (wyrok SN z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 326). Jednak jeżeli pracodawca podał kilka przyczyn wypowiedzenia, do oddalenia powództwa pracownika wystarczy, że choćby jedna z nich była uzasadniona. Tak też SN w wyroku z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, nr 17–18, poz. 26.

Podkreślenia również wymaga, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Już sam brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Tym bardziej utrata zaufania może mieć miejsce, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut naruszenia obowiązków pracowniczych wiążący się z zachowaniem pracownika, które należy obiektywnie ocenić jako naganne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 159).

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

O kosztach procesu, Sąd orzekł w oparciu o art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 k.p.c. i § 11ust.1i§ 12 ust. 1 pkt Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz.1349 ze zm.) -pkt II wyroku.

/-/SSO Ewa Pietraszewska /-/ SSO Renata Żywicka /-/ SSO Alicja Romanowska