

**Sygn. akt VII Pa 119/17**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 listopada 2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Sędziowie SO Zbigniew Szczuka

SO Monika Roslan- Karasińska (spr.)

Protokolant sekretarz sądowy Monika Bąk- Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 07 listopada 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa G. K.

przeciwko (...) Ośrodkowi (...) z siedzibą w C.

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 11 maja 2017 r. sygn. akt VI P 377/15

1. oddala apelację;

2. zasądza od powódki G. K. na rzecz pozwanego (...) Ośrodka (...) z siedzibą w C. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Renata Gąsior SSO Monika Roslan-Karasińska

**Sygn. VII Pa 119/17**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 maja 2017 r., Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa G. K. przeciwko (...) Ośrodkowi (...) z siedzibą w C. o odszkodowanie w pkt. 1 oddalił powództwo, zaś w pkt. 2 zasądził od powódki G. K. na rzecz pozwanego (...) Ośrodka (...) z siedzibą w C. kwotę 197,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:**

Powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 4 maja 2010 r., początkowo na czas określony, natomiast od dnia 5 czerwca 2010 r. na czas nieokreślony. Początkowo powódka pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynoszącym 3/4 etatu na stanowisku samodzielnego referenta, osiągając z tego tytułu wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.688,00 zł brutto według XII kategorii zaszeregowania wraz z premią, wynoszącą 30% zgodnie z

Regulaminem Premiowania. W dniu 17 września 2013 r. dokonano wobec powódki wypowiedzenia zmieniającego obowiązujące ją warunki pracy i płacy.

Do zakresu obowiązków powódki należało w szczególności prowadzenie całokształtu spraw kadrowych, sporządzanie i rozliczanie godzin pracy pracowników wojska oraz weryfikowanie i przedkładanie rozliczeń z innych komórek organizacyjnych. W trakcie wykonywania swoich obowiązków powódka pomyliła się w umowie M. D. wpisując błędne miejsce wykonywania pracy. Z kolei przy wystawieniu świadectwa pracy dla A. P., błędnie doliczyła dzień urlopu wypoczynkowego. Ponadto powódka naliczała obowiązujące normy czasu pracy niezgodne z przepisami kodeksu pracy. P. G. po powrocie z urlopu otrzymał informację o nieprawidłowościach w pracy powódki, a w szczególności o tym, że powódka błędnie naliczyła swój staż pracy oraz staż pracy W. Z. i E. T. doliczając do tego stażu okres prowadzonej działalności gospodarczej oraz błędnie naliczyła dodatek stażowy.

Układ Zbiorowy dla pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej w art. 37 ust.3 i 4 określa okresy pracy uprawniające do dodatku za wysługę lat. Przepis ten stanowi, że do okresu uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia, a także okresy odbywania czynnej służby wojskowej, okresy odbywania służby w organach bezpieczeństwa publicznego, a także MO i Służby Więziennej, inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze z wyłączeniem okresów nauki w szkołach, o których mowa w art 155 § 1 k.p. Powyższy układ zbiorowy nie zawiera zapisu, że do pracowniczego stażu pracy wlicza się okres prowadzenia działalności gospodarczej. Powódka prawo do nagrody za 30 lat pracy nabyła dopiero z dniem 16 czerwca 2015 r. Zatem wypłacenie powódce dodatku za wysługę lat i wyrównanie nagrody jubileuszowej w wysokości 2.832,90 zł było jej nienależne. Rozkazem dziennym z dnia 10 kwietnia 2013 r. Komendant Ośrodka - R. Z. na podstawie informacji uzyskanej od powódki potwierdził, że nabyła ona prawo do nagrody jubileuszowej po 25 latach pracy w wysokości 150% wynagrodzenia na dzień 2 kwietnia 2013 r., a rozkazem dziennym z dnia 10 września 2013 r. potwierdził, że powódka nabyła prawo do nagrody jubileuszowej po 30 latach pracy w wysokości 200% wynagrodzenia na dzień 2 września 2013 r. Następnie po stwierdzeniu nieprawidłowości P. G. sporządził meldunek na podstawie, którego komendant pozwanego wszczął postępowanie wyjaśniające. Postępowanie to było prowadzone przez pracownika E. S., która w toku postępowania wyjaśniającego współpracowała z radcą prawnym i w oparciu o jego opinię prawną stwierdziła, że wina za nieprawidłowości leży po stronie powódki. Rozkazem dziennym z dnia 10 sierpnia 2015 r. Komendant Ośrodka K. K. anulował rozkaz dzienny z dnia 10 września 2013 r. dotyczący nagrody jubileuszowej i ustalił początek wysługi lat powódki na dzień 19 czerwca 1995 r. Pracodawca stwierdził, że obie nagrody z tytułu 25 lat pracy jak również nagroda uzupełniająca z tytułu 30 lat pracy miały charakter świadczenia nienależnego. Powódka złożyła oświadczenie, że zwróci nienależnie pobrane kwoty, czego jednak nie uczyniła.

Pismem z dnia 24 sierpnia 2015 r. pracodawca skierował do związku zawodowego działającego na terenie zakładu pracy informację o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zarząd (...) Związku Zawodowego (...) pismem z dnia 24 sierpnia 2015 r. skierowanym do Komendanta (...) Ośrodka (...) w C. poinformował, że powódka nie jest członkiem tego związku zawodowego jak również, że ww. związek zawodowy nie reprezentuje powódki w indywidualnych sprawach wynikających ze stosunku pracy.

Pismem z tej samej daty pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał na utratę zaufania do pracownika, spowodowaną nienależytym i niestarannym wykonywaniem obowiązków pracowniczych obowiązujących na stanowisku samodzielnego referenta w sekcji organizacyjno-kadrowej oraz popełnieniem licznych istotnych błędów w przygotowywanych dokumentach kadrowych, w tym w szczególności: naruszenie obowiązku przygotowania dla Komendanta Ośrodka, po uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym pracowników, materiałów dotyczących przyjmowania, przenoszenia, awansowania, zwalniania i opiniowania pracowników (pkt. 4 ppkt 1 zakresu obowiązków) poprzez opracowanie umowy o pracę zawartej z M. D. w dniu 24 lipca 2015 r. z podaniem nieistniejącej w etatowej strukturze (...) komórki, jako miejsca wykonywania pracy przez pracownika, naruszenie obowiązku wydawania i potwierdzania zgodności dokumentów personalnych dotyczących przebiegu pracy pracowników (pkt. 3 ppkt 2 zakresu obowiązków), naruszenie obowiązku przygotowania dla Komendanta Ośrodka, po uzgodnieniu

z bezpośrednim przełożonym pracowników, materiałów dotyczących przyjmowania, przenoszenia, awansowania, zwalniania i opiniowania pracowników (pkt. 4 ppkt 1 zakresu obowiązków), jak również obowiązku prowadzenia ewidencji zwolnień lekarskich, urlopów wypoczynkowych, dodatkowych urlopów wypoczynkowych (nagrodowych) i urlopów okolicznościowych pracowników (pkt. 4 ppkt 9 zakresu obowiązków) poprzez błędne wystawienie świadectwa pracy A. P. z dnia 31 lipca 2015 r. polegające na nieprawidłowym naliczeniu przysługującego pracownikowi wymiaru urlopu wypoczynkowego, naruszenie obowiązku sprawdzania wykazów przepracowanych godzin pracowników dla organu finansowego, zgodnie z ustaleniami Komendanta Ośrodka (pkt. 4 ppkt 7 zakresu obowiązkowego), sporządzenia wykazu rozliczenia godzin pracy pracowników Wydziału Ogólnego (pkt. 4 ppkt 10 zakresu obowiązków) poprzez niezgodne z art. 130 k.p. naliczenie obowiązującej normy czasu pracy I. S., L. O., T. B., W. S., W. Z. oraz J. S. w okresie rozliczeniowym od dnia 21 lipca 2015 r. do dnia 20 sierpnia 2015 r. przy przygotowaniu harmonogramów pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także naruszenie obowiązku przygotowania danych do rozkazu Komendanta Ośrodka dotyczących pracowników (naliczanie stażu pracy, zwolnienia lekarskie, urlopy wypoczynkowe, nagrody jubileuszowe i dodatki funkcyjne oraz z tytułu wysługi lat) (pkt. 4 ppkt 3) poprzez wliczenie do własnego pracowniczego stażu pracy okresów prowadzenia działalności gospodarczej, co ponadto świadczy o nieznajomości obowiązujących przepisów w tym zakresie, a także obowiązku dbałości o mienie pracodawcy i spowodowanie powstania szkód w mieniu wojska poprzez wskazywanie nieistniejących podstaw do dokonywania nienależytych wypłat (nagród jubileuszowych, dodatku stażowego).

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd Rejonowy w oparciu o dowody z dokumentów przedstawionych przez strony. Sąd I instancji zważył, że szczególne znaczenie dla ustalenia przebiegu zatrudnienia powódki miały załączone do akt sprawy dokumenty związane z zawarciem i wypowiedzeniem stosunku pracy, jej zakres obowiązków z dnia 16 marca 2012 r. oraz akta postępowania wyjaśniającego nr (...). Sąd Rejonowy nadmienił, przy tym że dokumenty te nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania.

Sąd I instancji przy ogólnej ocenie materiału dowodowego wskazał, że ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań świadków: P. G., G. M., A. S., E. S., K. K. oraz stron. Podał przy tym szczegółowo, którym zeznaniom świadków i w jakim zakresie dał wiarę, a którym odmówił waloru wiarygodności. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania świadków, co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy potwierdziły, że powódka nie wywiązywała się ze swoich obowiązków służbowych w sposób właściwy, czego ona sama również nie kwestionowała, zgłaszając jednak w tym zakresie pewne zarzuty. Powódka podnosiła bowiem, że przyczyna wskazana w pkt. 1 wypowiedzenia jest rzeczywista, aczkolwiek nie powstała w związku tym żadna szkoda po stronie pracodawcy ani pracownika. Powódka przyznała także, że wskazane w pkt. 2 wypowiedzenia okoliczności miały miejsce. Błąd polegał na tym, że o jeden dzień mniej policzony został urlop wypoczynkowy, który został wskazany w świadectwie pracy, jednakże pracownik zgłosił zaistnienie powyższego błędu i został on skorygowany. W kwestii zaś pkt. 3 wypowiedzenia powódka wyjaśniła, że prowadziła ewidencję godzin pracy w zastępstwie K. K.. Odnosząc się natomiast do pkt. 4 wypowiedzenia powódka stwierdziła, że nie uważa, aby popełniła błąd wliczając działalność gospodarczą do swojego stażu pracy, ponieważ w układzie zbiorowym, obowiązującym u pozwanego nie było w tym przedmiocie stosownego zapisu. Ponadto powódka zaznaczyła, że prawidłowo wliczyła do swojego stażu pracy okres prowadzenia działalności gospodarczej, co nie mogło doprowadzić do powstania szkody w mieniu pracodawcy. Powyższe zeznania powódki Sąd Rejonowy skonfrontował jednak z zeznaniami wyżej wymienionych świadków, którym dał wiarę w całości, jako że zawierały one zbieżne spostrzeżenia na temat pracy powódki i znajdowały potwierdzenie w pozostałym rzeczowym materiale dowodowym, zgromadzonym w sprawie. Na podstawie tak dokonanych ustaleń faktycznych, Sąd I instancji wydał rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie.

Z powyższych względów, Sąd Rejonowy w pkt. 1 wyroku oddalił powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy zważył, że istotą sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była rzeczywista i prawdziwa, a w konsekwencji, czy rozwiązanie z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało dokonane w sposób zgodny z przepisami Kodeksu Pracy.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w przypadku ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeśli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy

na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 30 § 4 k.p. określa warunki, jakie muszą być spełnione w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Takim warunkiem jest wskazanie przyczyn decyzji o zwolnieniu pracownika, które - zgodnie z utrwalonym orzecznictwem - muszą być konkretne i prawdziwe. Obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie dotyczy pracownika, który nie jest członkiem związku zawodowego i nie zwracał się do niego po ochronę. W realiach rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że niezasadny jest zarzut powódki dotyczący faktu, że pracodawca nie czekając na zajęcie stanowiska przez związek zawodowy wypowiedział jej umowę o pracę. Sąd I instancji zaznaczył bowiem, że powódka nie udowodniła, aby w spornym okresie czasu należała do związku zawodowego.

W dalszej kolejności, Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwany w wypowiedzeniu umowy o pracę, jako przyczynę wypowiedzenia wskazał na utratę zaufania spowodowaną nienależytym i niestarannym wykonywaniem obowiązków pracowniczych obowiązujących na stanowisku samodzielnego referenta w sekcji organizacyjno-kadrowej oraz popełnieniem przez powódkę licznych istotnych błędów w przygotowywanych dokumentach kadrowych. W ocenie Sądu I instancji z ustalonego stanu faktycznego wynika jednak, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką była rzeczywista. Ponadto okoliczności wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę potwierdziła sama powódka jak również wynikają one z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego przez zakład pracy oraz zeznań słuchanych świadków. W ocenie Sądu Rejonowego kwestia podnoszona przez powódkę, że zakład pracy nie poniósł szkody w swoim mieniu w związku z popełnionymi przez nią błędami zawartymi w punktach 1, 2 i 3 wypowiedzenia jest nieistotna, albowiem samo zagrożenie powstania szkody, może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę, czego przykładem jest doliczenie do stażu pracy okresu prowadzenia działalności gospodarczej. Sąd I instancji zaznaczył, że znaczenie ma w tej sytuacji fakt, że powódka popełniła liczne błędy, do których zresztą się przyznała, ale inaczej je oceniała niż pracodawca. Wskazał także, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę w trybie wypowiedzenia w razie naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych. Podał, że w tym zakresie podstawę prawną stanowi przepis art. 100 § 2 k.p., który wśród obowiązków pracowniczych wymienia m.in. przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, jak również dbanie o dobro zakładu pracy oraz ochronę jego mienia.

W ocenie Sądu I instancji popełniane przez powódkę błędy w pełni uzasadniały utratę w stosunku do niej zaufania przez pracodawcę. Do zakresu obowiązków powódki należały sprawy kadrowe, które istotne są zawsze z punktu widzenia zarówno pracownika jak i pracodawcy. Sąd Rejonowy nadmienił, że powódka powinna wykazać się skrupulatnością w wykonywaniu swoich obowiązków. Skala i waga popełnionych przez powódkę błędów uzasadniały zatem rozwiązanie z nią umowy o pracę. Pracownik który często popełnia błędy i niedokładnie wykonuje swoje obowiązki, a także nie posiada wiedzy lub posiada wiedzę niewystarczającą do wykonywania pracy na danym stanowisku musi bowiem liczyć się z konsekwencjami ze strony pracodawcy. Jest to bowiem zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, a przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie muszą mieć szczególnej wagi.

Reasumując Sąd Rejonowy stwierdził, że błędy popełniane przez powódkę w toku pracy mogły uzasadniać utratę do niej zaufania, ponieważ miały obiektywne znaczenie dla funkcjonowania pozwanego w sferze spraw pracowniczych i uzasadniały wypowiedzenie jej umowy o pracę. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z nieprzydatnymi zawodowo lub nieporadnymi pracownikami, którzy z przyczyn niezawinionych nie mogą sprostać obowiązkom pracowniczymi jest uzasadnione. W oparciu o tak przedstawione ustalenia faktyczne oraz ich ocenę prawną, Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione i orzekł o jego oddaleniu, co znalazło wyraz w pkt. 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego, Sąd I instancji orzekł w pkt. 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Zgodnie z ich brzmieniem strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, czyli koszty procesu. Sąd Rejonowy zasądził wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego uwzględniając zasadę wynikającą z art. 98 § 1 i 3 w związku z art. § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz

ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w wysokości 197,00 zł w tym 17,00 zł opłaty od udzielonego pełnomocnictwa.

***Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:***

***I. przepisów postępowania, tj.:***

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nie wyprowadzenie z materiału dowodowego sprawy wniosków logicznie poprawnych, a przez to dokonanie dowolnych i błędnych ustaleń faktycznych, odnośnie tego, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była jedna (utrata zaufania), zaś błędy popełniane przez powódkę uzasadniały utratę zaufania do niej, jako do pracownika, jak również przyjęcie, że skala i waga popełnionych błędów uzasadniały (albo mogły uzasadniać) utratę zaufania do powódki, pomimo tego, że ww. utratę zaufania miało powodować według dokumentu wypowiedzenia nienależyte i niestaranne wykonywanie obowiązków pracowniczych obowiązujących na stanowisku samodzielnego referenta sekcji organizacyjno-kadrowej oraz popełnianiem licznych istotnych błędów w przygotowywanych dokumentach kadrowych, które ilustrowało jednak wedle wypowiedzenia tylko pięć wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę;

- art. 233 § 1 i 2 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie przez Sąd I instancji dowodów z dokumentów zawnioskowanych w piśmie pełnomocnika powódki z dnia 15 września 2015 r. w pkt. IV ppkt 3, ppkt 4, ppkt 5, ppkt 6, ppkt 7, ppkt 8 i ppkt 9, które podważyłyby zarzuty ujęte w 5 pozycjach wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę i które mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy;

***II. przepisów prawa materialnego, tj.:***

- art. 30 § 4 k.p., poprzez przyjęcie, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były dostatecznie konkretne, zrozumiałe dla powódki i weryfikowalne, podczas gdy tych cech wypowiedzenia w postępowaniu sądowym nie dowiedziono, a nawet przeciwnie, nie były one istotne i liczne, były jawnie dowolne i tendencyjne, subiektywne i nieracjonalne z punktu widzenia przypisywanych powódce w wypowiedzeniu ocen wykonywania jej obowiązków pracowniczych oraz sposobu ich wykonywania, dalej rzeczywistych uprawnień powódki, oraz rzeczywistych zachowań powódki, które nie wyczerpują stawianych jej zarzutów, ani w konsekwencji nie dowodziły przy przestrzeganiu reguł rozumowania (komendant uchylił się od udziału w sprawie i złożenia zeznań) zaistnienia faktu utraty zaufania do powódki;

- art. 45 § 1 k.p. wskutek nie przyjęcia przez Sąd Rejonowy za nieuzasadnione wypowiedzenia umowy o pracę z powódką z uwagi na „utrata zaufania”, spowodowaną nienależytym i niestarannym wykonywaniem obowiązków pracowniczych obowiązujących na stanowisku samodzielnego referenta sekcji organizacyjno-kadrowej oraz popełnianiem przez nią licznych istotnych błędów w przygotowywanych dokumentach kadrowych, w tym w szczególności naruszenie pięciu wyszczególnionych w dokumencie wypowiedzenia obowiązków pracowniczych, co było obiektywnie nieuzasadnione i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p. wobec odmowy wypłaty odszkodowania.

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w pkt. 1 i zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty w wysokości 8.940,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się powyższego orzeczenia do dnia zapłaty ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji, skarżąca rozwinęła poszczególne zarzuty apelacyjne, wskazując, że Sąd I instancji doszedł do błędnego przekonania, że wskazane przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były konkretne i rzeczywiste. W ocenie skarżącej przykładowe wyliczenie w pkt. od 1-5 obowiązków pracowniczych,

obarczonych według pracodawcy błędami nie jest wystarczające dla wykazania zarzutu „nienależytego i niestarannego wykonywania obowiązków pracowniczych, obowiązujących na stanowisku samodzielnego referenta sekcji organizacyjno-kadrowej”, albowiem błędy te nie były liczne, a nadto na tyle istotne, aby mogły doprowadzić do powstania szkody w mieniu pracodawcy. Zdaniem powódki opracowanie umowy o pracę z M. D. w dniu 24 lipca 2015 r. nie mieściło się w zakresie jej obowiązków, wskazanych w pkt. 4 ppkt 1 wskazanego dokumentu. Powódka co prawda otrzymała polecenie przygotowania projektu umowy przedłużającej ww. pracownikowi okres zatrudnienia u pozwanego, jednak zmiana w treści dotychczasowej umowy miała dotyczyć wyłącznie okresu zatrudnienia, a nie innych parametrów umowy wiążącej ww. pracownika z pozwanym. Polecenie wskazanej treści powódka wykonała zatem zgodnie z poleceniem służbowym skierowanym do niej przez pracodawcę. Odnośnie zaś wystawienia błędnego świadectwa pracy w stosunku do pracownika A. P. powódka wskazała, że nie wystawiała pracownikom kończącym zatrudnienie świadectw pracy u pozwanego, gdyż był to obowiązek osób odpowiedzialnych za wystawianie tego rodzaju dokumentów, tj. komendanta lub osób działających z jego upoważnienia i umocowania, a takich kompetencji powódka nie posiadała i mogła co najwyżej na podstawie indywidualnego polecenia przygotowywać do podpisu treść dokumentu świadectwa pracy. W tym względzie nie można zatem przypisać jej błędu w niedopełnieniu ww. obowiązków służbowych. Ponadto wskazała, że również zarzut naruszenia obowiązku sprawdzania wykazów przepracowanych godzin pracowników nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem dla bezbłędnego wykonania zadania w okresie rozliczeniowym od dnia 21 lipca 2015 r. do dnia 20 sierpnia 2015 r. musiałaby dysponować sprawnym czytnikiem list obecności pracowników, a ten był niesprawny i wykazy dotyczyły okresu, który miał dopiero nadejść w przyszłości. Zdaniem powódki niezgodne z prawdą jest także twierdzenie pozwanego odnośnie tego, że wliczyła ona sobie do własnego pracowniczego stażu pracy okres prowadzenia działalności gospodarczej. Powódka zaznaczyła, że jej rola w tej sprawie sprowadzała się wyłącznie do przedstawienia pracodawcy dokumentów zaświadczających o tym, że działalność gospodarczą prowadziła w określonym przedziale czasu, natomiast okres ten do pracowniczego stażu pracy zatwierdził jej przełożony mjr G. M., wydając w ten sposób zgodę na wprowadzenie zatwierdzonych danych dotyczących stażu pracy powódki do systemu elektronicznego (...). Podała przy tym, że przepis art. 37 ust. 3 PUZP ustanawia zasadę, iż do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a więc także okresy samozatrudnienia jak w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej. Wobec powyższego – w ocenie powódki - pozwany pracodawca w tym zakresie zaprezentował wadliwą interpretację omawianej regulacji, wywodząc z niej negatywne skutki prawne nie tylko dla niej samej, ale również dla innych pracowników zatrudnionych w (...) Ośrodku (...) z siedzibą w C.. Konkludując, apelująca wskazała, że wypowiedzenie w stosunku do niej umowy o pracę było nieuzasadnione, a wskazane przyczyny nieprawdziwe w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (apelacja k. 286-289).

**Pozwany w odpowiedzi na apelację z dnia 8 sierpnia 2017 r.** wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany podkreślił, że w jego ocenie Sąd Rejonowy należycie ustalił stan faktyczny i prawny sprawy oraz w oparciu o prawidłowo zgromadzony materiał dowodowy wyciągnął prawidłowe wnioski. Stwierdził, że formułując treść wypowiedzenia, zgodnie z art. 30 §4 k.p. w sposób wyczerpujący wskazał przyczyny, które jego zdaniem uzasadniały wypowiedzenie lub rozwiązanie z powódką umowy o pracę, podając przy tym konkretne przykłady, obrazujące naruszenie przez G. K. poszczególnych obowiązków pracowniczych. W związku z powyższym, jego zdaniem, przyczyna wypowiedzenia została w sposób dostateczny skonkretyzowana, co dostarczyło powódce wiedzy o stawianych jej zarzutach, o czym świadczy chociażby treść jej pisma z dnia 20 sierpnia 2015 r. Pozwany podkreślił, że pracodawca może i powinien wymagać od pracownika sumiennego i starannego wykonywania obowiązków pracowniczych, a na wypadek nienależytego wykonywania ww. powinności nie można pozbawić go prawa do wypowiedzenia umowy o pracę. W żadnym razie nie można natomiast wymagać, aby pracodawca kontynuował stosunek pracy z pracownikiem, który w sposób nienależyty wypełnia swoje obowiązki. W konkluzji odpowiedzi na apelację, pozwany podkreślił, że w pełni podziela ustalenia poczynione przez Sąd I instancji wskazując jednocześnie, że błędy popełniane przez powódkę w toku pracy uzasadniały utratę w stosunku do niej zaufania, ponieważ miały obiektywne znaczenie dla funkcjonowania zakładu pracy w sferze spraw pracowniczych (odpowiedź na apelację k. 306-312).

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

Sąd Okręgowy po gruntownej analizie zebranych dowodów, jak również czynności podjętych przez Sąd I instancji oraz zarzutów sformułowanych w apelacji strony powodowej doszedł do wniosku, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe. W konsekwencji uznał, że przedmiotowa apelacja nie zasługuje na uwzględnienie i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu wnikliwej analizy motywów, jakimi kierował się Sąd I instancji wydając zaskarżony wyrok, ocenił prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego, trafność subsumcji stanu faktycznego do zastosowanych przepisów prawa oraz prawidłowość przedstawionych rozważań, zarówno w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, oceny zebranych w sprawie dowodów, jak również w zakresie zastosowanych przepisów prawa i ich wykładni. Ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego są prawidłowe, a Sąd Okręgowy przyjmuje je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia. Należy wskazać, że Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył wszystkie dowody przeprowadzone i ujawnione w toku rozprawy i to na ich podstawie poczynił nie budzące pod kątem rzetelności ustalenia faktyczne. Ponadto ocena materiału dowodowego została dokonana przez Sąd I instancji w sposób bezstronny, zgodnie z zasadami wiedzy i logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym. Powyższa konstatacja jest wynikiem wnikliwej analizy pisemnych motywów zaskarżonego apelacją orzeczenia, które czyni zadość wymaganiom przewidzianym dla tego rodzaju dokumentu procesowego określonym w art. 328 § 2 k.p.c., albowiem stanowi pełną syntezę wszystkich okoliczności – tak faktycznych jak i o charakterze jurystycznym – mających moc przesłanek zaskarżonego orzeczenia i tym samym umożliwia kontrolę instancyjną zaskarżonego wyroku przez Sąd II instancji pod względem merytorycznym. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie narusza zatem zasady swobodnej oceny dowodów – fakt, iż jest ona odmienna od oceny jednej ze stron postępowania, co nie jest wyjątkiem, a regułą w sprawach spornych rozstrzyganych w trybie procesu sądowego. Wskazać przy tym należy, że dokonana przez Sąd I instancji w wyniku swobodnej oceny dowodów selekcja zebranego materiału pod kątem istotności poszczególnych jego elementów nie jest uchybieniem procesowym, a wręcz obowiązkiem Sądu.

Zgłoszony przez stronę powodową zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej, oceny dowodów zebranych w sprawie nie może odnieść postulowanego skutku. Wskazać bowiem należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie – mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00). Granice swobodnej oceny dowodów powinny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Z tego względu, skarżąca chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez Sąd powinna wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się jednak naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, zostali przesłuchani liczni świadkowie oraz powódka. Sąd wyczerpująco w uzasadnieniu wypowiedział się co do powodów, dla których obdarzył wiarygodnością dowody przedstawione przez strony, a Sąd Okręgowy nie znajduje podstaw do uznania, że przy tej ocenie została przekroczona granica swobodnej oceny dowodów. Przepis ten zawiera nakaz nie doznający wyjątku, aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie oraz uwzględnienia wszystkich dowodów

przeprowadzonych w postępowaniu. Wyraz tej oceny Sądu Rejonowego znalazł się w motywach wyroku, a zatem uzasadnienie zaskarżonego wyroku odpowiada również wymogom art. 328 § 2 k.p.c.

Wywody apelacji sprowadzające się do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Za niewystarczające należy uznać oparcie przez powódkę zarzutów apelacji na własnym przekonaniu o innej niż przyjął to Sąd wadze doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu I instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98). Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z potrzebami pracodawcy, oraz że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, co oczywiście nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r. w sprawie I PK 112/06) oraz, że ocena tej podanej przyczyny wypowiedzenia powinna być dokonywana z punktu widzenia pracownika, bo to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego konkretnie powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r. w sprawie I PK 175/09). Sąd I instancji powinien zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 24 sierpnia 2015 r. przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były dla powódki zrozumiałe i czy w rzeczywistości zaistniały.

Przypomnieć należy, że w rozpoznawanej sprawie pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę powódce wskazał, iż przyczyną tej decyzji jest utrata zaufania spowodowana nienależytym i niestarannym wykonywaniem obowiązków pracowniczych, obowiązujących na stanowisku samodzielnego referenta w sekcji organizacyjno-kadrowej oraz popełnieniem licznych istotnych błędów w przygotowywanych dokumentach kadrowych. Pracodawca wymienił też szczegółowo obowiązki pracownicze, których naruszenie uzasadniało – w jego ocenie – wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Przy czym zaznaczyć należy, że na żadnym etapie postępowania sądowego powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie podnosiła, że nie rozumie stawianych jej zarzutów oraz, że nie wie z jakich przyczyn została zwolniona, a także że wskazane przyczyny są zbyt ogólne. Już w pozwie powódka odniosła się bowiem do niektórych z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a odnoszących się m.in. do utraty zaufania oraz sposobu wykonywania przez nią pracy. Powyższe okoliczności w kontekście przeprowadzonych dowodów wskazują zatem na to, że powódka musiała zdawać sobie sprawę, jakie konkretnie zdarzenia, okoliczności i zarzuty kierowane pod jej adresem, skłoniły pracodawcę do wypowiedzenia umowy o pracę. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że przełożeni powódki zwracali jej uwagę na uchybienia popełniane w zakresie świadczonej pracy. O braku wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę sumienności oraz dbałości o dokładne i poprawne wykonywanie obowiązków pracowniczych świadczą zeznania świadków, będących zarówno przełożonymi, jak współpracownikami powódki w osobach: P. G., G. M., E. S. oraz K. K.. Z ich zeznań jednoznacznie wynika, że powódka była zatrudniona na stanowisku samodzielnego referenta, a do zakresu jej obowiązków należało w szczególności prowadzenie całokształtu spraw kadrowych, sporządzanie i rozliczanie godzin pracy pracowników wojska oraz weryfikowanie i przedkładanie rozliczeń z innych komórek organizacyjnych. Stwierdzić zatem należy, że powódka miała świadomość, z jakimi wymaganiami i obowiązkami wiąże się jej stanowisko pracy. Jednocześnie zwrócić należy uwagę, że jak wynika z akt osobowych powódki, powódka posiadała kompetencje teoretyczne do wykonywania powierzonych jej obowiązków, gdyż w latach 2002-2007 ukończyła szereg specjalistycznych kursów z zakresu księgowości oraz kadr i płac m.in. kurs specjalistów personalnych i działów kadr, kurs pt., „Profesjonalny kadrowiec”, warsztaty dla księgowych z zakresu nowej ustawy VAT, kurs z zakresu pomocy w zastosowaniu podpisu elektronicznego oraz specjalistyczny kurs z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych. Powódka posiadała zatem odpowiednie przygotowanie zawodowe do pracy na stanowisku samodzielnego referenta, legitymując się praktycznymi umiejętnościami w tym zakresie. Jak wynika jednak z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, a w szczególności z zeznań bezpośredniego przełożonego powódki G. M., powódka pomimo posiadania powyższych kwalifikacji, wywiązywała się z powierzonych jej obowiązków służbowych w sposób nienależyty i niesatysfakcjonujący pracodawcy. Na rozprawie w dniu 21 marca 2017 r., inny przełożony powódki P. G. zeznał, że po powrocie z urlopu otrzymał on katalog zawierający



cały szereg nieprawidłowości popełnionych przez powódkę, a polegających m.in. na błędnym doliczeniu do jej stażu pracy, jak również do stażu pracy W. Z. i E. T. okresu prowadzenia działalności gospodarczej, błędnym naliczeniu dodatków stażowych, jak również błędnym wystawieniu świadectwa pracy. Z kolei świadek E. S. wskazała, że w zakresie popełnianych przez powódkę błędów było nawet prowadzone postępowanie wyjaśniające, w toku, którego stwierdzono, że wina za nieprawidłowości leży po stronie powódki. Przytoczone dowody wskazują zatem na to, że powódka popełniała błędy, jej praca była niejednokrotnie poprawiana, a przełożeni zwracali jej uwagę odnośnie niedbałego i niesumiennego sposobu wykonywania przez nią obowiązków służbowych. Wszystkie wskazane okoliczności faktyczne składały się natomiast na ogólnie sformułowaną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę – utratę zaufania pracodawcy w stosunku do powódki. Zaufanie, jak podkreślił to Sąd Najwyższy jest to stan wyrażający przekonanie o możliwości polegania na kimś, poczucia pewności, przekonanie pracodawcy, że motywacją pracownika jest bycie uczynnym wobec niego i chęć prawidłowego wykonywania obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r., I PKW 148/99).

Nieprawidłowe wykonywanie przez powódkę powierzonych jej zadań, które zostało wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę, a przekładające się na niską przydatność zawodową powódki, mogło spowodować utratę zaufania do niej, jako do pracownika. Do zakresu obowiązków powódki należały bowiem sprawy kadrowe, które zawsze są istotne, tak z punktu widzenia pracodawcy, jak i pracownika. Obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji kadrowej w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika wynika z art. 94 ust. 9a k.p. Umieszczenie tego obowiązku w katalogu sformułowanym w treści powyższego przepisu wskazuje zatem na to, że ustawodawca przywiązuje do niego szczególne znaczenie. W związku z powyższymi sprawami kadrowymi w firmie zajmują się najczęściej osoby specjalnie do tego celu zatrudnione, tj. specjaliści do spraw kadrowych, personalnych, a nie sam pracodawca. Nieprawidłowe prowadzenie dokumentacji pracowniczej może bowiem prowadzić do powstania po stronie pracodawcy negatywnych dla niego konsekwencji zarówno prawnych, jak i finansowych. W tym celu pracownik zatrudniony na samodzielny stanowisku pracy związanym z wykonywaniem powyższych zadań musi posilkować się aktualnymi przepisami prawnymi dotyczącymi tego zagadnienia, tak aby uniknąć błędów, które mogą powstać przy prowadzeniu dokumentów pracowniczych. W szczególności dotyczy to kwestii związanych z szeroko rozumianym pojęciem obsługi kadrowo-płacowej, która polega na prowadzeniu najważniejszych spraw osobowych pracowników, a w jej zakres wchodzi m.in. przeprowadzanie czynności związanych z wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy, wystawianie świadectw pracy, rozliczanie urlopów, prowadzenie kartotek pracownika, prowadzenie bieżącej obsługi kadrowej w postaci wydawania stosownych zaświadczeń, przekazywanie dokumentacji do ZUS, obsługa świadczeń socjalnych oraz z zakresu ubezpieczeń zdrowotnych i społecznych, a także naliczanie dodatków stażowych oraz innych zmiennych składników wynagrodzenia. Należy zatem podzielić ocenę Sądu I instancji, że popełnianie przez powódkę w powyższym zakresie błędy mogły uzasadniać utratę do niej zaufania, ponieważ miały obiektywne znaczenie dla funkcjonowania pozwanego w sferze spraw pracowniczych i uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. W tym miejscu wskazać należy, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest poprawne zakończenie stosunku pracy z pracownikiem, co dotyczy głównie kwestii związanej z wystawieniem pracownikowi prawidłowego świadectwa pracy. Świadectwo to powinno zawierać prawidłowe informacje na temat okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanego stanowiska, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, w tym m.in. ilość dni urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Informacje te podaje się, aby umożliwić prawidłowe rozliczenie urlopu w danym roku w razie ewentualnego podjęcia pracy u kolejnego pracodawcy. Świadectwo pracy jest zatem dokumentem, służącym do ustalenia uprawnień pracowniczych. Jednocześnie należy zauważyć, że w razie wydania pracownikowi świadectwa pracy o niewłaściwej treści, pracownik może domagać się od pracodawcy odszkodowania. Uprawnienie to wynika z art. 99 k.p., w myśl którego pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie świadectwa pracy lub też wydania niewłaściwego świadectwa. Z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika, że w trakcie wykonywania swoich obowiązków powódka pomyliła się w umowie o pracę pracownika M. D. wpisując błędne miejsce wykonywania przez nią pracy, tj. Wydział Planowania i Zaopatrzenia – Sekcja Zaopatrywania zamiast Sekcji Zamówień Publicznych, natomiast przy wystawieniu świadectwa pracy dla A. P., błędnie doliczyła jeden

dzień urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Ponadto powódka w sposób nieprawidłowy przygotowała harmonogramy pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, które zostały zaakceptowane bez odliczenia święta w innym dniu niż niedziela, a więc niezgodnie z dyspozycją art. 130 k.p. Jako podstawową normę godzinową został przyjęty wymiar 184 godzin i wyznaczony został dodatkowy dzień do odbioru. W aktualnym okresie rozliczeniowym podstawą do proporcjonalnego wyliczenia normy godzinowej jest natomiast norma 176 godzin dla osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Wszystkie sporządzone przez powódkę grafiki pracy zawierały zatem zawyżone normy czasu pracy, przez co podlegały korekcie. Błędy popełnione przez powódkę w tym zakresie były jednak w jej przekonaniu nieistotne, albowiem w ich wyniku pracodawca nie doznał żadnej szkody majątkowej, a nadto zostały one niezwłocznie skorygowane. Wskazać jednak należy, że to nie powódka dokonała korekty powyższych błędów, a świadek K. K., która uczyniła to dopiero po powrocie z urlopu wypoczynkowego w lipcu 2015 r. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że gdyby istotnie był to tylko jeden błąd za strony powódki, to pomimo jego ciężaru gatunkowego, przy jednoczesnym prawidłowym toku wykonywania przez nią pozostałych obowiązków służbowych, jej praca byłaby oceniana przez pracodawcę pozytywnie, co nie uzasadniałoby wypowiedzenia w stosunku do niej umowy o pracę. Rzecz jednak w tym, że powódka pomimo sygnalizowania jej powyższych problemów, nadal dopuszczała się licznych błędów i nieprawidłowości w prowadzonej przez siebie dokumentacji pracowniczej. Sąd Okręgowy podziela przy tym ocenę Sądu I instancji, że ujawnione pomyłki wynikały z nierzetelności oraz podstawowych błędów popełnianych przez powódkę przy prowadzeniu opisanej powyżej dokumentacji, co w realiach rozpoznawanej sprawy niewątpliwie znalazło potwierdzenie zarówno w osobowym, jak i rzeczowym materiale dowodowym, tj. w zeznaniach świadków oraz sporządzonym przez pracodawcę sprawozdaniu z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, ogłoszonego Rozkazem Dziennym nr (...) z dnia 17 sierpnia 2015 r.

Należy zauważyć, że zarówno w toku postępowania przed Sądem I instancji jak i w apelacji powódka nie kwestionowała ustaleń stwierdzonych w treści powyższego protokołu z dnia 17 sierpnia 2015 r., starając się jedynie racjonalizować i usprawiedliwiać podjęte przez siebie działania, stanowiące następnie przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy. Powódka wskazywała m.in. na to, że nieprawdziwe jest twierdzenie pozwanego odnośnie tego, że wliczyła sobie do własnego stażu pracy okres prowadzenia działalności gospodarczej, chociaż dokumenty potwierdzające, że działalność ta była prowadzona w określonym przedziale czasowym oraz dokumenty potwierdzające łączny wymiar jej stażu pracy zostały następnie zatwierdzone przez jej przełożonego mjr G. M., który wydał zgodę na wprowadzenie powyższych danych do systemu. Podała przy tym, że przepis art. 37 ust. 3 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy ustanawia zasadę, że do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a więc także okresy samozatrudnienia jak w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej. Wobec powyższego – w ocenie powódki - pozwany pracodawca w tym zakresie zaprezentował wadliwą interpretację omawianej regulacji, wywodząc z niej negatywne skutki prawne nie tylko dla niej samej, ale również dla innych pracowników zatrudnionych w pozwanej placówce. W tym miejscu wskazać należy, że u pozwanego obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy dla pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej, który w art. 37 ust.3 i 4 określa okresy pracy uprawniające do dodatku za wysługę lat. Przepis ten stanowi, że do okresu uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia, a także okresy odbywania czynnej służby wojskowej, okresy odbywania służby w organach bezpieczeństwa publicznego, a także MO i Służby Więziennej, inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze z wyłączeniem okresów nauki w szkołach, o których mowa w art. 155 § 1 k.p. Powyższy układ zbiorowy nie zawiera co prawda jednoznacznego zapisu, że do pracowniczego stażu pracy nie wlicza się okresu prowadzenia działalności gospodarczej, jednak nie oznacza to, że za słuszną należy uznać interpretację wskazywaną przez powódkę. W tym względzie nie można bowiem utożsamiać pojęcia zatrudnienia z pojęciem samozatrudnienia, a więc prowadzenia działalności gospodarczej, albowiem są to dwa odrębne pojęcia odmiennie zdefiniowane. Samozatrudnienie to sytuacja, w której osoba fizyczna podejmuje działalność gospodarczą na własny rachunek i na własną odpowiedzialność. Z kolei zatrudnienie jest to odpłatne zaangażowanie pracy ludzkiej w działalność produkcyjną lub usługową podmiotu gospodarczego w oparciu o umowę pomiędzy dwiema stronami, pracodawcą i pracownikiem. Skoro zatem powoływany przez powódkę Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników pozwanego nie zawierał konkretnego, a zarazem jednoznacznego zapisu odnośnie możliwości zaliczenia

okresu samozatrudnienia, a więc okresu prowadzenia działalności gospodarczej do stażu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat, tak jak to miało miejsce np. w przypadku okresu odbywania czynnej służby wojskowej, czy też okresu odbywania służby w organach bezpieczeństwa publicznego, a także MO i Służby Więziennej, to oznacza to, że okres ten nie mógł podlegać takiemu uwzględnieniu. Tak daleko idącą wykładnię omawianej regulacji należy bowiem uznać za nieuprawnioną. Podkreślenia wymaga również, że dla prawidłowej interpretacji i zastosowania przepisu art. 37 ust.3 i 4 konieczne jest uwzględnienie zasad wykładni językowej, która odzwierciedla znaczenie określonego unormowania. W tym przypadku zaznaczyć należy, że zwrot „do okresu uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia, a także okresy odbywania czynnej służby wojskowej, okresy odbywania służby w organach bezpieczeństwa publicznego, a także MO i Służby Więziennej oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze z wyłączeniem okresów nauki w szkołach, o których mowa w art. 155 § 1 k.p. wskazuje, że odnosi się on wyłącznie do tych form zatrudnienia. Mając na uwadze powyższe wskazać należy, że gdyby zamiarem pozwanego pracodawcy było odniesienie powyższego zapisu również do okresu samozatrudnienia, a więc prowadzenia działalności gospodarczej, to dałby on temu wyraz poprzez odpowiednią konstrukcję ww. regulacji wskazując wprost, że okres ten podlega wliczeniu do okresy pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat. Z tego też względu - w ocenie Sądu Okręgowego – nie można uznać, że literalna wykładnia art. 37 ust.3 i 4 Układu Zbiorowego dla pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej nakazuje włączyć do kategorii wymienionych okresów pracy, również okres samozatrudnienia, a więc okres prowadzenia działalności gospodarczej. W wyniku przeprowadzonego w tym przedmiocie postępowania wyjaśniającego pozwany pracodawca stwierdził, że obie przyznane powódce nagrody z tytułu 25 lat pracy jak również nagroda uzupełniająca z tytułu 30 lat pracy miały charakter świadczenia nienależnego. Z tego też względu, powódka złożyła oświadczenie, że zwróci nienależnie pobrane kwoty, czego jednak nie uczyniła, tym samym narażając pracodawcę na szkodę finansową związaną z wypłatą na jej rzecz dodatku stażowego w zawyżonej wysokości. Jednocześnie jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy należy zauważyć, że kwestia podnoszona przez powódkę, że zakład pracy nie poniósł szkody w swoim mieniu w związku z popełnionymi przez nią błędami zawartymi w poszczególnych punktach wypowiedzenia nie jest istotna dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, ponieważ już samo zagrożenie wyrządzenia szkody, może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę, czego przykładem jest właśnie doliczenie do stażu pracy okresu prowadzenia działalności gospodarczej. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę mogą być bowiem szczególnego rodzaju, uchybienia pracownicze, które powodują zagrożenie interesów lub możliwość wystąpienia szkody w mieniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97). Wobec powyższego, znaczenie ma w tej sytuacji wyłącznie fakt, że powódka popełniła liczne błędy w sporządzanej przez siebie dokumentacji, których zresztą nie kwestionowała w toku postępowania, aczkolwiek oceniała je inaczej niż pracodawca.

Niezasadne jest przy tym twierdzenie skarżącej odnośnie tego, że winą za powyższą nieprawidłowość, polegającą na doliczeniu do stażu pracy również okresów prowadzenia działalności gospodarczej należałoby obarczyć pozwanego pracodawcę, jako, że zaakceptował on przedłożone przez powódkę w tej mierze dokumenty i wyraził zgodę na wprowadzenie powyższych danych do systemu. W tym kontekście należy bowiem wskazać, iż oczywistym jest, że pracodawca musi mieć zaufanie do pracownika zatrudnionego, zwłaszcza na samodzielny stanowisku związanym z obsługą kadrowo-płacową, a jeśli utraci to zaufanie, to ma prawo rozwiązać z nim stosunek pracy. Ponadto od osoby zatrudnionej na stanowisku pracy, na którym zatrudniona była powódka, dokonującej sprawnej i prawidłowej analizy szeregu dokumentów o charakterze kadrowym i finansowym, legitymującej się stosownymi umiejętnościami praktycznymi w tym zakresie, należy oczekiwać, że przekazuje ona przełożonym do podpisu wyłącznie takie dokumenty, których treść jest jasna nie tylko dla niej samej, ale i takie, które za pomocą zawartych w nich danych odzwierciedlają rzeczywistą wiedzę o faktach, do których dane pismo się odwołuje. Powódka, jako pracownik zatrudniony na stanowisku samodzielnego referenta sekcji organizacyjno-kadrowej powinna znać zakres swoich obowiązków i wywiązywać się z nich w sposób należyty. Stanowisko samodzielnego referenta sekcji organizacyjno-kadrowej jest bowiem stanowiskiem charakteryzującym się dużym zakresem samodzielności. W tym zakresie powódka nie może zatem przerzucać odpowiedzialności za niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych na pracodawcę. Co prawda, zgodzić się należy, że skarżąca, że odpowiedzialność za ostateczny kształt dokumentacji kadrowo-finansowej ponosi osoba sprawująca funkcję przełożonego danej jednostki organizacyjnej, jako organ ją

reprezentujący, jednak nie można umniejszać, czy wręcz pomijać roli powódki w przygotowaniu przedmiotowych dokumentów. Powódka jako pracownik zatrudniony na stanowisku samodzielnego referenta zdawała sobie z sprawy ze znaczenia wskazanej dokumentacji i skutków podania w niej błędnych danych. Ponadto, jeżeli miała jakiegokolwiek wątpliwości, co do prawidłowości sporządzenia powyższych zaświadczeń, to mogła zasygnalizować to przełożonemu, bądź poprosić innego pracownika o pomoc w ich przygotowaniu, bądź zweryfikowaniu. Pomimo tego sporządziła przedmiotowe dokumenty i podpisała się pod ich treścią, a zatem nieuprawnionym jest w tej sytuacji przerzucanie na przełożonego ciężaru za wadliwość, jakie zostały stwierdzone w tym zakresie. Powódka, zajmująca samodzielne stanowisko pracy była bowiem zobowiązana do opracowywania dokumentacji kadrowej zgodnie z rzeczywistym stanem, a jej rola nie ograniczała się jedynie do technicznego naniesienia danych, ale było to poprzedzone analizą dokumentów w zakresie zgodności danych z dokumentacją pracowniczą, a niekiedy także z ewidencją księgową. Wobec powyższego, powódka była odpowiedzialna również za treść tak sporządzonych dokumentów, a w rezultacie także za nieprawidłowości, jakie z jej winy wystąpiły w ich przygotowaniu. Konsekwencją takich zachowań była utrata przez pracodawcę do powódki zaufania. Pracodawca mógł bowiem oczekiwać od G. K. sumiennego i prawidłowego wykonywania obowiązków zwłaszcza w sytuacji zajmowania tak odpowiedzialnego stanowiska pracy. Uznać zatem należy, że powódka odpowiadała za swoje działania w zakresie nierzetelnego sporządzania dokumentacji pracowniczej i tak też zostały wyartykułowane przyczyny wypowiedzenia. W tej sytuacji stwierdzić zatem należy, że przedmiotowe przyczyny wypowiedzenia były rzeczywiste i uzasadnione, a co za tym idzie brak było podstaw do podzielenia twierdzeń apelacji, co do poczynienia przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych w tym zakresie, co z kolei czyni zarzut naruszenia art. 233 § 1 i 2 k.p.c. nieuzasadnionym.

Zdaniem Sądu Okręgowego prezentowana w apelacji argumentacja, co do naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p. jest również chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej interpretacji zapisów wskazanych norm i trafnie wywiódł, że wskazane przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy były uzasadnione i rzeczywiste. Co istotne skarżąca formułując zarzuty apelacyjne powieliła twierdzenia prezentowane na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, do których to Sąd Rejonowy w sposób szczegółowy i obszerny odniósł się w uzasadnieniu wyroku. Sąd Okręgowy w pełni je akceptuje i podziela zaprezentowaną tam argumentację. W niniejszej sprawie łączna ocena uchybień powódki w wykonywaniu obowiązków na stanowisku samodzielnego referenta, a przede wszystkim wystąpienie licznych błędów w sporządzanej przez nią dokumentacji kadrowej w połączeniu z naliczeniem nieprawidłowych dodatków stażowych prowadzi do wniosku, że wypowiedzenie umowy o pracę było jak najbardziej uzasadnione. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy też nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09). Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy w sposób skrupulatny odniósł się do każdej z przyczyn wypowiedzenia i w sposób trafny uargumentował ich zasadność. W tym względzie nie można także zgodzić się z twierdzeniami powódki odnośnie tego, że kwestie związane z wystawianiem świadectw pracy w stosunku do pracowników kończących zatrudnienie u pozwanego, czy też kompleksowym przygotowywaniem umów o pracę dla nowych, bądź już zatrudnionych pracowników, nie należało do jej kompetencji, albowiem nie wynikało wprost z pkt. 3 ppkt. 1 oraz pkt. 4 ppkt. 1 zakresu obowiązków. Jak wynika bowiem z podpisanego przez powódkę w dniu 19 maja 2010 r. dokumentu pt., „zakres obowiązków na stanowisku samodzielnego referenta”, w pkt. 1 ppkt. 3 wskazano, że do obowiązków powódki na ww. stanowisku pracy należy właśnie sporządzanie umów o pracę oraz umów cywilno-prawnych. Z kolei co do obowiązku związanego z wystawianiem świadectw pracy w stosunku do pracowników kończących zatrudnienie u pozwanego, można podzielić twierdzenia apelacji, że faktycznie wprost z zakresu obowiązków powódki nie wynikało, że do jej kompetencji należało wykonywanie powyższych zadań. Jednak wskazać należy, że przedmiotowe zadanie niewątpliwie mieściło się w zakresie obowiązków powódki, a konkretnie w pojęciu prowadzenia całokształtu spraw kadrowo-uzupełnieniowych pracowników Wojska Ośrodka, w tym w pojęciu przygotowywania dokumentacji związanej z ich zatrudnieniem, bądź w pojęciu wykonywania innych zadań zleconych przełożonemu, a związanych z zajmowanym stanowiskiem. Zatem właściwe prowadzenie ww. dokumentacji kadrowej było niewątpliwie jednym z elementów organizowania właściwego obiegu dokumentów w

pozwaną jednostkę. A co za tym idzie powódka powinna czuwać nad prawidłową realizacją opisanych czynności. Stosownie bowiem do treści z art. 101 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W tej sytuacji uznać zatem należy, że wskazane przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były jak najbardziej uzasadnione. Sąd Okręgowy zwrócił także uwagę na fakt, że źródłem zarzutów w stosunku do powódki, które złożyły się na wymienione w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, było sprawozdanie z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego w dniu 17 sierpnia 2015 r. W sprawozdaniu tym pracodawca szczegółowo wskazał na nieprawidłowości i błędy, jakie powódka popełniała, sporządzając dokumentację pracowniczą. Ponadto co istotne powódka zapoznała się z przedmiotowym sprawozdaniem i nie złożyła do niego żadnych zastrzeżeń. To zaś oznacza, że zgodziła się – a przynajmniej w sposób dorozumiany – ze sformułowanymi, co do jej pracy zarzutami. A co za tym idzie była w stanie powiązać zarzuty podniesione w sprawozdaniu z postępowania wyjaśniającego z przyczynami określonymi przez pracodawcę w wypowiedzeniu. W tej sytuacji pracodawca był w pełni uprawniony do powołania się na wskazane w ww. sprawozdaniu okoliczności, jako uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

W realiach rozpoznawanej sprawy nie zachodziła także potrzeba skorzystania z zasad współzycia społecznego wyrażonych w treści art. 8 k.p., na którą to normę powódka powoływała się w treści apelacji wskazując, że przykładowe wymienienie przez pracodawcę wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn było obiektywnie nieuzasadnione i jako takie sprzeczne z wyrażonymi w treści ww. przepisu zasadami współzycia społecznego wobec odmowy wypłaty odszkodowania. Wskazany przepis stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Wskazać należy, że z ochrony wynikającej z zasad współzycia społecznego korzystać może tylko ten, kto sam powyższych zasad nie lekceważy. Ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę oparta na sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współzycia społecznego powinna mieć charakter wyjątkowy. W niniejszej sprawie nie wystąpiły żadne wyjątkowe okoliczności, które uzasadniałyby uwzględnienie roszczenia powódki na podstawie wskazanego przepisu. W okolicznościach rozpoznawanego przypadku nastąpiło zwykłe wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, w którym zostały wskazane przyczyny konkretne i prawdziwe. W sytuacji powódki Sąd Okręgowy nie dopatrył się żadnej nadzwyczajnej okoliczności, która uzasadniałaby zastosowanie całkowicie wyjątkowej regulacji zawartej w art. 8 k.p., pozwalającej uznać, że zasadnym byłoby wypłacenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, że prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione. Sąd II instancji zważył więc, że zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt. 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, a także w związku z § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 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), zmienionego następnie rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 1667), zasądając od powódki G. K. na rzecz pozwanego (...) Ośrodka (...) z siedzibą w C. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (pkt. 2 wyroku).

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Renata Gąsior SSO Zbigniew Szczuka

22/11/2017 R.

# ZARZĄDZENIE

(...)