

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2014 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach przywrócił powódkę B. T. do pracy w pozwanym (...) Narodowym w W. Oddział w N. i A. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka B. T. była zatrudniona w pozwanym (...) Narodowym w W. Oddział w N. i A. od dnia 1 września 1987 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Od 1 sierpnia 1994 r. pracowała na stanowisku głównego księgowego, podległym bezpośrednio kuratorowi.

Do zakresu jej obowiązków należał m.in. nadzór nad prowadzeniem rachunkowości zgodnie z obowiązującą ustawą o rachunkowości, prowadzenie gospodarki finansowej oraz stosowanie procedur zgodnie z ustawą o finansach publicznych, wykonywanie dyspozycji środkami pieniężnymi, zapewnienie płynności finansowej, kształtowania aktywów i pasywów, dokonywanie wstępnej kontroli zgodności operacji gospodarczych i finansowych z planem finansowym i obowiązującymi przepisami, dokonywanie wstępnej kontroli kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących operacji gospodarczych i finansowych, podpisywanie umów oraz ich kontrola pod kątem zgodności z ustawą o zamówieniach publicznych, sporządzanie planu finansowego w oparciu o dane składane przez poszczególne działy, nadzór nad wykonywaniem zadań pracowników pionu księgowości, wnioskowanie o zmiany w wewnętrznych regulacjach, egzekwowanie należności, terminowe sporządzanie sprawozdań oraz wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego.

Pozwany (...) Narodowe w W. jest instytucją kultury prowadzoną przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. W jego skład wchodzi między innymi Oddział (...) Narodowego w W.. Bieżącą działalnością Oddziałów kieruje kurator, który wykonuje też zadania powierzone przez dyrektora (...). (...) prowadzi gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Jego działalność jest finansowana z budżetu Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z środków otrzymywanych od osób fizycznych czy prawnych, z dochodów własnych oraz z innych źródeł. Majątek jego może być wykorzystywany do celów wynikających z zakresu działania muzeum. Jest zobowiązane do składania rocznych sprawozdań finansowych. Może prowadzić dodatkową działalność gospodarczą, z której dochody mogą być wyłącznie wykorzystane w celu finansowania jego działalności statutowej.

Zarządzeniem nr 13 dyrektora (...) Narodowego w W. z dnia 15 czerwca 2010 r. wydanym na podstawie par. 8 ust. 3 pkt 9 statutu (...) Narodowego w sprawie wprowadzenia Regulaminu zamówień publicznych o wartości szacunkowej nieprzekraczającej 14.000 euro, w par. 1 został wprowadzony przedmiotowy regulamin, przy czym zgodnie z par. 3 zarządzenie to nie dotyczy Oddziału (...) Narodowego w N. i A.. Dyrektor (...) Narodowego w W. nie informował Oddziału jak powinien w związku z tym postępować. W Oddziale nie wiedziano, co w związku z takim wyłączeniem należy zrobić. Ówczesny kurator S. G. (1) uznał to za korzystne, zmniejszyło to biurokrację. Nie opracowano Regulaminu zamówień publicznych o wartości szacunkowej nieprzekraczającej 14.000 euro.

Z dniem 22 lutego 2012 r. została powołana na stanowisko kuratora Oddziału (...) w N. i A. W. (1), która otrzymała stosowne pełnomocnictwa od dyrektora (...) Narodowego w W. do zarządzania Oddziałem (...) w N. i A. w zakresie spraw merytoryczno-naukowych, gospodarki finansowej, administracyjno-gospodarczych, prawnych, osobowych oraz konserwatorskich, a także składnia w imieniu oddziału oświadczeń woli w zakresie majątkowym oraz podpisywania umów zgodnie z programem. Wcześniej kuratorem był S. G. (1), po którego odejściu w maju 2011 r. pełniącą obowiązki kuratora Oddziału (...) została B. W., pracownik Oddziału. Kurator S. G. (1) i B. W. nie mieli zastrzeżeń do pracy powódki. Uważali, iż dobrze wykonuje swoje obowiązki. Dokumenty przesyłane do (...) Narodowego w W., w tym kontrole bilansu nie budziły zastrzeżeń. Powódka kontrolowała czy kwoty zakupów nie przekraczają 14.000 euro. Zakupy takie zresztą z racji ponoszonych wydatków praktycznie były nawet niemożliwe.

Nie funkcjonowała komisja przetargowa, gdyż nie przeprowadzano przetargów. Przetargi powyżej 14.000 euro przeprowadzało natomiast (...) Narodowe w W. o co Oddział występował w razie potrzeby.

Po objęciu stanowiska A. W. (2) zapoznała się ze sprawozdaniem z przeprowadzonego audytu w zakresie zarządzania ryzykiem w obszarze zastosowania przepisów Prawo Zamówień Publicznych do udzielania zamówień publicznych oraz stosowania procedur kontroli zarządczej w badanym obszarze, przeprowadzonym przez A. S. w lipcu 2011 r. Zakres przedmiotowy objął zgodność z przepisami prawa, poprawność przebiegu procesu zakupów w ramach systemu księgowego, potwierdzanie, że stosowany jest Regulamin zamówień publicznych oraz mechanizmy kontrolne w badanym obszarze. Audytor dokonał negatywnej oceny funkcjonowania Oddziału. Sprawozdanie stwierdzało między innymi, iż w zakresie zastosowania przepisów ustawy o finansach publicznych oraz prawa zamówień publicznych do udzielania zamówień publicznych, iż Oddział nie posiada pisemnych procedur zamówień publicznych do 14.000 euro oraz określających zastosowanie PZP powyżej 14.000 euro, brak zarządzeń kto odpowiada za realizację zamówień powyżej 14.000 euro. Mechanizmy kontrolne nie są ustanowione nie działają prawidłowo oraz zachodzi potrzeba opracowania procedur. W związku z brakiem regulaminu zamówień publicznych do kwoty 14.000 euro stwierdzono, iż wprowadzenie jego wprowadzenie nie wynika wprost z ustawy, ale z ustawy o finansach publicznych wynika obowiązek kierownika jednostki wprowadzenia kontroli zarządczej, a także ustanowienia mechanizmów tejże kontroli, a przedmiotowy regulamin i prowadzenie rejestrów do takiej kontroli należy. Zamówienia poniżej 14.000 euro są nadal zamówieniami publicznymi, z jedyną różnicą, iż nie jest ona udzielana według przepisów ustawy o zamówieniach publicznych. Koniecznym jest stosowanie reżimów ustawy o finansach publicznych i kodeksu cywilnego. Bez względu na wartość środki trzeba wydatkować w sposób oszczędny i celowy z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków. Zaleceniem audytu było wprowadzenie procedury zamówień publicznych. (...) wskazywał na inne uchybienia.

Sprawozdanie to wpłynęło w okresie, kiedy obowiązki kuratora pełniła B. W.. Powódka zapoznała się z nim. B. W. nie nałożyła na powódkę żadnego polecenia zastosowania się do jego treści, wykonania określonych czynności, czy ustosunkowania się do treści audytu. B. W. rozmawiała jednak na jego temat z przełożoną dyrektorką zarządzającą (...) Narodowym w W., która wskazała konieczność zajęcia się innymi sprawami niż postanowieniami audytu.

Poprzedni kurator S. G. (1) zawarł z własnej inicjatywy z synem powódki R. T. ustną umowę dotyczącą korzystania przez pozwanego z serwera wirtualnego prowadzonego przez wyżej wymienionego za rocznym wynagrodzeniem w kwocie 300 zł plus VAT, zwracając się do powódki o umożliwienie kontaktu z synem. Powódka nie miała żadnego wpływu na zawarcie tej umowy i jej warunki. Nie zwracała się do nikogo o podpisanie umowy z jej synem. Wypłata należności na rzecz syna powódki następowała na podstawie przedstawianych przez niego faktur VAT, które traktowano jako umowę. Kurator S. G. (1) starał się współpracować z członkami rodzin pracowników i korzystać z ich usług z racji funkcji i charakteru (...) oraz miejsca, gdyż znajduje się ono na obszarze wiejskim oraz z uwagi na zaufanie do członków rodzin pracowników wolał współpracować z takimi osobami. Uważał, iż jest wówczas mniej problemów. Pozwany po wypowiedzeniu stosunku pracy powódce złożył synowi powódki propozycję dalszej współpracy.

Pismem z dnia 31 lipca 2012 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując, że zgodnie z zakresem obowiązków będącym nieodłącznym załącznikiem umowy o pracę, iż do jej podstawowych obowiązków należy prowadzenie gospodarki finansowej oraz stosowanie procedur zgodnie z ustawą o finansach publicznych, dokonywanie wstępnej kontroli zgodności operacji gospodarczych i finansowych z planem finansowym i obowiązującymi przepisami, podpisywanie umów oraz ich kontrola pod kątem zgodności z ustawą o zamówieniach publicznych i jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie podał nienależyte i nierzetelne wykonywanie powierzonych obowiązków, naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, określonych w art. 100 § 1 oraz § 2 pkt 4, w szczególności przez:

- nierzetelne prowadzenie dokumentacji działu (...), gdyż kontrola przeprowadzona dnia 20 lipca 2012 r. przez D. Spraw Pracowniczych (...) Narodowego w W. stwierdziła, iż powódka jako główna księgowa opłaca abonament roczny za Serwer wirtualny na podstawie faktur na rzecz R. T. (...) bez zawartej umowy, który to stan trwa od 2006 r.,

- naruszenie Kodeksu Etyki Pracownika (...) Narodowego w W., gdyż zachowanie powódki jest również nieprawidłowe z uwagi na jej powiązania rodzinne z usługodawcą. Zgodnie zaś z zapisami działu III punkt 2 ustęp 2 powyższego kodeksu i potwierdzeniem zapoznania się z nim 28 grudnia 2011 r. pracownik realizujący przydzielone mu cele i zadania jest bezstronny i obiektywny, działa zgodnie z prawem oraz stosuje przepisy i procedury określone w aktach prawnych oraz w unormowaniach wewnętrznych (...). Powstrzymuje się od wszelkich form uprzywilejowanego traktowania, bez względu na motywy takiego postępowania. W swoim postępowaniu nigdy nie kieruje się interesem osobistym, rodzinnym, ani też naciskami politycznymi. Nie bierze również udziału w podejmowaniu decyzji, w której sam, albo bliscy członkowie jego rodziny mieliby interes finansowy,

- niestosowanie obowiązujących procedur w zakresie gospodarowania finansami (...) oraz udzielania zamówień publicznych. Po zapoznaniu się ze sprawozdaniem z przeprowadzonego w terminie od maja do lipca 2011 r. (...) zarządzania ryzykiem w obszarze zastosowania przepisów Prawo Zamówień Publicznych do udzielania zamówień publicznych oraz stosowania procedur kontroli zarządczej badanym obszarze”, w którym wydano opinię negatywną w badanym obszarze. W wyjaśnieniu z dnia 12 marca 2012 r. do polecenia służbowego o przygotowanie istniejącej dokumentacji przetargowej, powódka wskazała, iż taka nie istnieje. Zgodnie ze stwierdzonym stanem, nie istnieje również dokumentacja wydatkowania środków finansowych do kwoty 14.000 euro. Pomimo stwierdzonych nieprawidłowości w raporcie z przeprowadzonego audytu i pomimo powierzonych powódce w tym zakresie obowiązków, nie podjęła ona działań zmierzających do wyeliminowania nieprawidłowości, do czego jest uprawniona zgodnie z art. 54 ust. 7 pkt 2 ustawy o rachunkowości. Zaniechanie działania, do którego była zobligowana, stanowi czyn naruszający dyscyplinę finansów publicznych, a zgodnie z art. 4 pkt. 3 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych, ponosi odpowiedzialność jako pracownik, któremu powierzono określone obowiązki w zakresie czynności przewidzianych w przepisach prawa zamówień publicznych. Z konsekwencjami takiego postępowania została zapoznana, zgodnie z podpisanym oświadczeniem z dnia 28 stycznia 2002 r. Działania te naruszają w sposób oczywisty postanowienia art. 100 §1 i § 2 pkt 4 kp oraz § 11 ust 1 i § 12 ust. 5 Regulaminu Pracy (...). Przedstawione okoliczności powodują utratę zaufania w stosunku do pracownika i uniemożliwiają porozumienie oraz współpracę przełożonego z pracownikiem, w szczególności gdy pracownik swoim postępowaniem może narazić pracodawcę na wymierną szkodę majątkową. Pouczono powódkę o prawie wniesienia odwołania do Sądu

Pozwany poinformował pismem z dnia 26 lipca 2012 r. o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z przyczyn powyższych (...) Związek Zawodowy (...) przy (...) Narodowego w W., który wskazał, iż powódka nie korzysta z ochrony związków zawodowych.

Powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 17 lipca 2013 r. od kuratora w obecności specjalisty do spraw pracowniczych T. O.. Podczas wręczania wypowiedzenia powódkę poinformowano o przyczynach rozwiązania stosunku pracy. W chwili wypowiedzenia miała skończone 55 lat.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych jest w pełni wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie, w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody te nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie jest on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo jest uzasadnione.

Sąd I instancji, powołując się na treść art. 45 kp i art. 30 § 4 kp podniósł, że naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia może polegać na niepodaniu przyczyny bądź podaniu przyczyny nierzeczywistej, a więc nieprawdziwej, pozornej, czyli niezasadnej. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna. Pracownik powinien o niej wiedzieć. Podanie przyczyny nieprawdziwej, pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu cytowanego art. 30 § 4 kp.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przekonuje, iż wskazane przez pozwanego przyczyny mające uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, nie mogły stanowić podstawy rozwiązania z powodką stosunku pracy w tym trybie, gdyż nie spełniały powyższych wymogów. Wskazał, że powodka zajmowała jedno z ważniejszych stanowisk, ale nie można przypisać jej nienależytego i nierzetelnego wykonywania powierzonych obowiązków w zakresie powoływanych naruszeń, które to, jak wskazuje pozwany powodowałyby utratę zaufania z jego strony do powodki. W ocenie Sądu I instancji nie ulega wątpliwości, iż nienależyte i nierzetelne wykonywanie obowiązków przez pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca ma prawo do zatrudniania pracowników, którzy będą w sposób w pełni prawidłowy wykonywali powierzone im zadania zgodnie z jego oczekiwaniami. Utrata zaufania do pracownika ze strony pracodawcy, zwłaszcza z racji zajmowanego przez niego stanowiska, może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z nim stosunku pracy. Koniecznym jest w takim wypadku zaistnienie okoliczności czy zdarzeń, które obiektywnie to oceniając pozwalają pracodawcy w danej i konkretnej sytuacji na utratę zaufania do pracownika. Utrata zaufania ma bowiem w pewnym sensie charakter subiektywny, zależny od odczucia pracodawcy. Powinna ona jednak, znajdować oparcie w przesłankach obiektywnych uzasadniających utratę takiego zaufania, a więc konkretnych zachowaniach pracownika, które nie muszą mieć charakteru zawinionego. Utrata zaufania jako podstawa wypowiedzenia stosunku pracy nie może być więc jedynie następstwem arbitralnych ocen czy subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Sąd Rejonowy podkreślił, że wzajemnie zaufanie stron stosunku pracy jest niezbędnym elementem prawidłowego jego funkcjonowania, w związku konieczną współpracą stron i nałożeniem na pracownika ściśle określonych zadań do wykonania, których to bez zaufania do niego nie zostałyby mu powierzone. Nie ulega również wątpliwości, iż od osób na kierowniczych stanowiskach czy mających istotne znaczenie, można oczekiwać więcej, jak również iż zachowania należy oceniać bardziej surowo niż na innych. Rzecz jednak w tym, że owa utrata zaufania musi mieć pewien zobiektywizowany charakter, poddający się kontroli w oparciu o konkretne zachowania, zdarzenia, postawę, niewykonanie obowiązków itp.

Sąd Rejonowy podniósł, iż pozwany zarzucił powodce naruszenie obowiązków, z odwołaniem się do zakresu jej obowiązków, powołując się na dwie konkretne przyczyny.

Pierwsza dotyczy nierzetelnego prowadzenia dokumentacji działu finansowo-księgowego związanego opłacaniem rocznego abonamentu za Serwer wirtualny na podstawie faktur na rzecz R. T. (...) bez zawartej umowy, który to stan trwa od 2006 r. oraz naruszenia Kodeksu Etyki Pracownika (...) Narodowego w W. w związku powiązaniem rodzinnymi z tym usługodawcą.

W ocenie Sądu I instancji zarzut ten w realiach sprawy nie mógł stanowić podstawy uzasadniającej wypowiedzenie powodce umowy o pracę. Przede wszystkim bezspornym jest, iż R. T. jest synem powodki i świadczył przez szereg lat usługi na rzecz pozwanego, zgodnie z ustną umową zawartą z nim przez przełożonego powodki Kuratora Oddziału S. G. (1), za co otrzymywał wynagrodzenie. Powódka, jak wynika z okoliczności sprawy, czego pozwana nie kwestionuje, nie miała jednak żadnego udziału w podjęciu przez niego (syna) świadczenia usług na rzecz pozwanego. Nigdy nie zwracała się do kierującego Oddziałem Kuratora S. G. (1), aby zatrudnił jej syna w jakiegokolwiek formie czy też zaczął on świadczyć usługi na rzecz pozwanego, z których to osiągałby dochody czy też jakiego typu miałyby być to dochody. Sąd zauważył, iż to pełniący wówczas funkcję kuratora S. G. (1) zwrócił się do powodki o umożliwienie mu kontaktu z jej synem, w związku z prowadzoną przez niego działalnością. Po skontaktowaniu się z synem powodki kurator sam podjął decyzje o zawarciu z nim ustnej umowy bez żadnej konsultacji z powodką, zgodnie z którą za świadczone usługi miał otrzymywać ściśle określone kwoty wypłacane na podstawie wystawianych przez niego faktur, które przez lata nie uległy zmianie, co miało być dowodem zawarcia umowy. Powódka jak wynika z akt sprawy nie tylko nie uczestniczyła w negocjacjach prowadzonych przez kuratora, ale również nigdy nie wpływała na zmianę warunków umowy zawartej przez jej syna. Okoliczności sprawy wskazują również, iż zawarcie umowy z synem powodki wynikało z podejścia kuratora związanego z charakterem działalności kierowanej przez niego jednostki, będącej obiektem muzealnym, miejscem jej położenia na obszarze wiejskim, co wiązało się z dostępnością do tanich ofert na rynku na co zwracał uwagę. Zależało mu również na zatrudnieniu członków rodzin pracowników, do których miał zaufanie, co znowu przekładało się na te osoby, i z reguły świadczone usługi przez te osoby były prawidłowo wykonywane. Wynagrodzenie, które otrzymywał syn powodki nie należało w żadnym razie do wygórowanych i nie ulegało przez lata zmianom.

Sąd I instancji podniósł przy tym, iż gdyby po objęciu przez obecnego kuratora stanowiska okazało się, iż miały miejsce jakiegokolwiek nadużycia w zakresie zawartej umowy z synem powódki, czy nieścisłości, z pewnością doszłoby do wypowiedzenia przedmiotowej umowy, co nie miało miejsca. Ponadto pozwana zaproponowała dalszą współpracę synowi powódki.

W ocenie Sądu, w takich okolicznościach sprawy, powódce nie można w żadnym razie skutecznie zarzucić naruszenia powołanych powyżej przepisów, to jest kodeksu etyki. Podejmowane przez kuratora czynności dokonywane były z pominięciem jej osoby oraz bez jej udziału. W ocenie Sądu powyżej wskazane podejście kuratora nie może w żadnym razie obciążać powódki i wpływać skutecznie na rozwiązanie z nią stosunku pracy. Jak również nie można mówić o uprzywilejowanym traktowaniu jej syna i nadużyciu przez nią swojego stanowiska. Zdaniem Sądu Rejonowego nie ulega wątpliwości, iż zasadniczo umowa z jej synem powinna zostać zawarta na piśmie, czego jednak nie wymaga żaden przepis. Powódka jednak na to nie miała wpływu. Zdecydował o tym jej przełożony, który ponosił pełną odpowiedzialność za prawidłowe kierowanie jednostką. W tym stanie trudno mówić o nierzetelnym prowadzeniu przez powódkę dokumentacji finansowo – księgowej, skoro wszelkie wypłaty w przedmiotowym zakresie były oparte o stosowne wystawione dokumenty. W ocenie Sądu Rejonowego nie ulega wątpliwości, iż powódka powinna była zwrócić przełożonemu uwagę na celowość zawarcia pisemnej umowy, nad czym powinna czuwać z racji zajmowanego stanowiska. Sytuacja tak funkcjonowała jednak latami i wystawiane rachunki były formą umowy. Obecne odmienne zapatrywanie przełożonego powódki nie może w takich okolicznościach rodzić ujemnych dla niej skutków. Taka okoliczność mogłaby stanowić podstawę wypowiedzenia w razie, gdyby powódka aktualnie nie dopełniła nałożonego na nią obowiązku, co nie miało miejsca. Konkludując w aspekcie tych zarzutów zdaniem Sądu I instancji nie da się dostrzec obiektywnych elementów, które pozwalałyby na przyjęcie utraty zaufania. Oczywiście jest, że aktualny kurator może mieć inny punkt widzenia na sposób prowadzenia placówki niż poprzedni. Nie może to jednak obciążać powódki. Poza tym pozwany po dokonaniu powódce wypowiedzenia nadal wyraził chęć kontynuowania współpracy z synem powódki. W takiej sytuacji odwoływanie się do świadczenia usług przez syna powódki, jako podstawy faktycznej decydującej o wypowiedzeniu jej umowy o pracę nie znajduje racjonalnego uzasadnienia.

Drugi wskazany zarzut mający uzasadniać wypowiedzenie wiąże się z ustaleniami audytu, iż w Oddziale nie było opracowanej dokumentacji przetargowej w zakresie wydatkowania środków finansowych do kwoty 14.000 euro i pomimo powierzonych powódce w tym zakresie obowiązków, nie podjęła działań zmierzających do wyeliminowania nieprawidłowości, do czego była uprawniona zgodnie z art. 54 ust. 7 pkt 2 ustawy o rachunkowości. Zaniechanie takiego działania, do którego była zobligowana, stanowi naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Zgodnie z art. 4 pkt. 3 ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych ponosi odpowiedzialność jako pracownik, któremu powierzono określone obowiązki w zakresie czynności przewidzianych w przepisach prawa zamówień publicznych.

W ocenie Sądu Rejonowego również i ten zarzut, w całokształcie okoliczności sprawy, nie mógł stanowić podstawy uzasadniającej wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Niespornym jest, iż uregulowania w zakresie wydatkowania środków finansowych do kwoty 14.000 euro nie było Oddziale. Jednakże, opracowany przez pozwanego (...) Narodowe w W., jako jednostkę nadrzędną, Regulamin zamówień publicznych o wartości szacunkowej nieprzekraczającej 14.000 euro, wyłączył spod jego stosowania Oddział (...) Narodowego w N. i A.. Dyrektor (...) Narodowego w W., jako podmiot nadrzędny podejmując tego typu decyzje nie poinformował nigdy pracowników Oddziału, a zwłaszcza jego kuratora, dlaczego tego typu decyzja została podjęta i jak należałoby postąpić w Oddziale, zwłaszcza w zakresie potrzeby opracowania przedmiotowego regulaminu. W tym okresie czasu, jak również od daty wyłączenia od stosowania powyższego regulaminu Oddziału, nie było w nim przeprowadzonych tego typu przetargów. Powódka dokonywała kontroli wydatkowanych środków i nie było potrzeby wprowadzania tego typu unormowań. Przeprowadzony J., poza ogólnikami, nie wskazuje w żadnym punkcie, aby doszło faktycznie do naruszeń w tym zakresie. Ówczesny kurator był zadowolony z takiego stanu, gdyż wyłączenie oddziału, w jego przekonaniu, ograniczało biurokrację. Zdaniem Sądu I instancji powódka nie może więc ponosić odpowiedzialności za decyzje, które w określony sposób ukształtowały sytuację Oddziału, wyłączając go z zakresu wskazanych procedur, jak też decyzję jej

przełożonego, który nie widział potrzeby opracowania tego typu dokumentu. Zdaniem Sądu Rejonowego nie można w takiej sytuacji przerzucać odpowiedzialności za tą sytuację na powódkę.

Po przeprowadzeniu audytu, który stwierdził potrzebę wprowadzenia tego typu uregulowań, choć przepisy tego nie wymagają, co również wskazano, przełożony powódki nie nałożył na nią obowiązku opracowania czy wprowadzenia przedmiotowych uregulowań. Powódka знаła jednak treść audytu. W rozmowach z przełożoną B. W. uzyskała informację, iż realizację wskazań wynikających z audytu, z powodu innych pilnych potrzeb, odłożono na później. Powódka więc sama z siebie nie podejmowała żadnych czynności w omawianej kwestii. Dopiero, kiedy funkcję objęła obecna kurator, w rozmowach zaczęto odnosić się do postanowień audytu, odbywały się rozmowy z powódką w omawianej kwestii. Przedmiotowy regulamin opracowany został przez kuratora Oddziału w maju 2012 r., w ramach również konsultacji z powódką, a więc na kilka miesięcy przed jej zwolnieniem. Podnieść należy, iż kurator - jak wynika z akt sprawy - nie nałożyła na powódkę obowiązku opracowania regulaminu, którego ta by nie wykonała. Nie można jej więc przypisać odmowy wykonania polecenia opracowania regulaminu, gdyż tylko w takim wypadku można było powódce postawić zarzut niewłaściwego wykonywania obowiązków służbowych i rozwiązać z nią stosunek pracy. Reasumując Sąd I instancji wskazał, iż celowość wprowadzenia przedmiotowego regulaminu w Oddziale przewidywał audyt, stwierdzający jednocześnie, iż taki obowiązek nie wynika z przepisów prawa. A. podkreślała, że w jej przekonaniu regulamin taki winien istnieć, choć ustawa tego nie wymaga. Pomijając ogólny wydźwięk treści tego dokumentu, brak odniesienia się w nim do konkretnej sytuacji Oddziału i zasad jego funkcjonowania, gdyż nie każdy podmiot w taki sam sposób prowadzi działalność, a dokumenty wewnętrzne czasami istotnie ograniczają zakres tej działalności, jak to miało miejsce w niniejszej sytuacji. Sąd podkreślił, iż treść audytu była znana przełożonym powódki, tak kuratorowi, jak i (...) Narodowemu w W.. Podmioty te nie widziały potrzeby aktualnego stosowania się do zaleceń audytorki. Nie może taka sytuacja obciążać powódki. W takiej sytuacji brak opracowania owego dokumentu samodzielnie przez powódkę, bez polecenia ze strony przełożonych, którzy na określony czas nie widzieli takiej potrzeby, zdaniem Sądu, nie może być skutecznie powoływane, jako podstawa wypowiedzenia jej umowy o pracę. Poza tym Sąd Rejonowy podkreślił, że przedmiotowy regulamin został opracowany w maju 2012 roku, a więc istnieje i kurator w praktyce może go stosować w sposób zgodny z zaleceniami audytora. Nie może być więc mowy, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę mogło być powodowane brakiem tego regulaminu, skoro poprzedni przełożeni wprost nie widzieli potrzeby jego opracowania, a w wypadku aktualnego przełożonego został on opracowany w istotny czas przed wypowiedzeniem umowy o pracę powódce.

Jednocześnie powódka prowadziła stosowne kontrole wydatkowania oraz z powodu dużej ilości lat pracy były jej one znane. W ocenie Sądu mając na uwadze powyższe nie można za zasadne przyjąć, iż działania powódki związane z wykonywaniem przez nią obowiązków narażały pozwanego na wymierną szkodę majątkową. Nie wskazano bowiem żadnych konkretnych naruszeń pozwalających na tego typu ustalenia. W toku postępowania pozwana nie wskazała żadnego przekonującego argumentu, który pozwalałby przyjąć, że tego typu narażenie miało miejsce, a już w szczególności przy braku owego regulaminu. W tym stanie wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione, co czyni zasadnym żądanie pozwu. Zdaniem Sądu Rejonowego nie sposób przyjąć, aby istniały okoliczności o charakterze obiektywnym, które faktycznie pozwalałyby na uznanie zaistnienia utraty zaufania przez pozwanego wobec powódki.

Powódka, jak wynika z akt sprawy, wnosila w pozwie o odszkodowanie tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia jej umowy o pracę. W toku procesu powódka zmieniła żądanie wnosząc o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach w związku z tym, że termin wypowiedzenia upłynął i stosunek pracy został rozwiązany. Podstawę tego roszczenia stanowi powoływany przepis art. 45 § 1 kp. W ocenie Sądu nie ma żadnych przeszkód, aby strona dokonała zmiany dochodzonego roszczenia na inne przyznawane jej alternatywnie, gdyż przepisy prawa nie przewidują w tym zakresie żadnych ograniczeń. Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwana reprezentowana przez profesjonalistę nie podnosiła niemożliwości czy niecelowości przywrócenia powódki do pracy, które mogłyby stanowić przedmiot badania Sądu. Dlatego mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uwzględnił żądanie pozwu.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na wynik sprawy, a to:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewszechstronne rozważenie materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i częściowe pominięcie, odmowę wiarygodności i mocy dowodowej zeznań p. A. W. (2), chociaż zeznania te są logiczne, uzupełniają się i nie są sprzeczne z istotną częścią materiału dowodowego zebranego w sprawie, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że kurator nie nałożyła na powódkę obowiązku służbowego w zakresie przygotowania pisemnej umowy z R. T. oraz że powódka nie była zobowiązana do przygotowania regulaminu wydatkowania środków do 14.000 Euro;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewszechstronne rozważenie materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i danie wiary zeznaniom świadków S. G. (1) i B. W., których wiarygodność winna budzić zastrzeżenia Sądu w kontekście wiedzy o rozwiązaniu z nimi stosunku pracy i przyczynach rozwiązania;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzanie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, że opisane w wypowiedzeniu umowy o pracę naruszenia obowiązków pracowniczych nie mogły skutkować utratą zaufania pracodawcy do pracownika skutkującą rozwiązaniem umowy o pracę;

- art. 328 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie w uzasadnieniu wyroku przyczyn odmowy przez Sąd wiarygodności dowodowi z zeznań świadka p. A. W. (2) w zakresie wydanych przez tę osobę poleceń służbowych powódce.

2. naruszenie przepisu prawa materialnego, a to:

- art. 45 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego zastosowanie do oceny stanu faktycznego sprawy i w konsekwencji bezzasadne przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę z powódką było nieuzasadnione, co doprowadziło do uznania powództwa o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, w sytuacji gdy wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne i formalnie prawidłowe;

- art. 45 § 2 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie do oceny stanu faktycznego sprawy i niezbadanie przez Sąd - w sytuacji gdy Sąd uznał, wypowiedzenie umowy o pracę za nieuzasadnione - czy uwzględnienie żądania powódki o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy nie jest niemożliwe lub niecelowe tj. zaniechanie badania niecelowości żądania przywrócenia do pracy, w sytuacji, gdy materiał dowodowy wskazuje, że pracodawca nie widzi możliwości zatrudnienia powódki na zajmowanym uprzednio stanowisku, gdyż utracił do niej zaufanie, a także nie ma możliwości jej zatrudnienia ponieważ zatrudnił innego pracownika na stanowisko zajmowane przez powódkę i nie ma w związku z tym możliwości organizacyjnych i finansowych przywrócenia powódki do pracy.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania (na podstawie art. 45 § 2 Kodeksu pracy). Ponadto wniósł o dopuszczenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania świadka p. A. W. (2) na okoliczność nie wykonania poleceń pracodawcy przez powódkę oraz niecelowości i niemożliwości przywrócenia do pracy powódki i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 18 września 2014 r. powódka wniosła o oddalenie apelacji skarżącego jako bezzasadnej.

**Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

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

Z przepisu art. 328 § 2 kpc wynika zaś, iż uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Powyższe oznacza, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Zdaniem Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się zaś w zasadzie jedynie do bezzasadnej polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego oraz dokonaną przez ten Sąd interpretacją dowodów i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce było uzasadnione, bowiem powódka dopuściła się zarzucanego jej przez pracodawcę naruszenia obowiązków, to jest pomimo zakresu obciążających ją zadań nie sporządziła pisemnej umowy z R. T. oraz nie przygotowała regulaminu wydatkowania środków do 14.000 Euro. Powyższe twierdzenia apelacji wskazują na fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może posłużyć do poczynienia wiążących ustaleń w sprawie.

W żadnym razie nie można podzielić poglądu skarżącego, iż Sąd Rejonowy dokonał newszechstronnej oceny materiału dowodowego, bowiem bez należytego uzasadnienia częściowo pominął zeznania A. W. (2), w zakresie w jakim wskazywały, iż kurator nałożyła na powódkę obowiązek służbowy zawarcia pisemnej umowy z R. T. oraz, że zobligowała ją do przygotowania regulaminu wydatkowania środków do 14.000 Euro.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż wbrew twierdzeniom apelacji okoliczności te z zeznań ww. nie wynikają. Wręcz przeciwnie zeznania obecnego kuratora placówki wyraźnie wskazują na to, iż oczekiwała ona, że powódka dokona tych czynności z własnej inicjatywy, lecz polecenia takiego wyraźnie jej nie wydała. Tymczasem sama powódka nie podjęła żadnych kroków by się tym zająć /k. 105/. Ponadto należy zwrócić uwagę, iż zeznania ww. świadka były niespójne. Kurator zeznała, iż wewnętrzny regulamin wydatkowania środków do 14 tys euro został wprowadzony w maju 2012 r. i że to właśnie ona opracowała go samodzielnie na podstawie regulaminu obowiązującego w centrali /k. 106/, po czym w dalszej części zeznań przyznała, iż powódka niewątpliwie uczestniczyła przy pracach związanych z tworzeniem regulaminu, gdyż miał on wiele wersji i świadek prosiła o zgłoszenie uwag m.in. powódkę /k. 108/. Tym samym Kurator przyznała, że powódka uczestniczyła w pracach nad



przygotowaniem spornego Regulaminu, który ostatecznie został wprowadzony w maju 2012 roku. Nadto A. W. (2) nie wskazywała, aby wydała powódce polecenia samodzielnego opracowania Regulaminu, aby powódka odmówiła wykonania jakiegokolwiek polecenia w tym zakresie, nie wykonała takiego polecenia, czy też żeby swoją pracę w tej części wykonała w sposób nieprawidłowy bądź też nieterminowy. Twierdzenie skarżącego zawarte w apelacji, że Kurator zobligowała powódkę do przygotowania regulaminu wydatkowania środków do 14.000 Euro, nie wynika zatem w żaden sposób z zeznań świadka, ani z żadnych innych dowód zgromadzonych w sprawie.

Zarządzająca pozwaną placówką nie potwierdziła też, że zobligowała powódkę do podpisania umowy o świadczenie usług z jej synem. Co prawda w swych zeznaniach wskazywała, iż prosiła powódkę, by uzupełniła dokumentację dotyczącą płatności tych faktur bo wiedziała, że faktury wypłacano bezumownie raz rocznie, po czym zeznała, że to na niej spoczywał obowiązek zawarcia umowy, a powódka winna ją tylko przygotować /k. 106/. Z zeznań powyższych nie wynika natomiast, żeby Kurator polecenie sporządzenia takiej umowy powódce wydała.

Tym samym w oparciu o powyższe zeznania, wbrew twierdzeniom skarżącego, nie sposób wywodzić, iż pomimo wyraźnych poleceń służbowych przełożonej w tej materii, powódka nie dopełniła spoczywających na niej obowiązków i nie zadbała o dopełnienie procedur koniecznych z punktu widzenia ustawy o rachunkowości i finansach publicznych, w związku z tym dokonane jej wypowiedzenie umowy o pracę było w pełni zasadne.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można zgodzić się też ze strona skarżącą, iż powódka z uwagi na zakres spoczywających na niej obowiązków winna sama zabiegać o sporządzenie przedmiotowego regulaminu i zadbać o zawarcie na piśmie umowy na świadczenie usług z synem, gdyż powyższe wynikało z obowiązujących przepisów prawa i winno być następstwem audytu, który miał miejsce w okresie od maja do lipca 2011 r.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż powyższego twierdzenia nie sposób weryfikować bez odniesienia się do zeznań świadków S. G. (1) i B. W., które - z uwagi na rozwiązanie z tymi pracownikami umów o pracę - deprecjonuje skarżący. Podkreślenia wymaga, iż naruszenia wykazane w audycie tj. brak pisemnych procedur zamówień publicznych do 14.000 euro oraz określających zastosowanie PZP powyżej 14.000 euro, brak zarządzeń kto odpowiada za realizację zamówień powyżej 14.000 euro, dotyczyły przede wszystkim okresu, w którym za zarządzanie pozwaną placówką odpowiedzialność ponosiły ww. osoby.

Zeznając jako świadkowie, osoby te jasno podkreślały, że z uwagi na wyłączenie Oddziału (...) Narodowego w N. i A., spod stosowania Regulaminu zamówień publicznych o wartości szacunkowej nieprzekraczającej 14.000 euro (opracowanego przez pozwanego (...) Narodowe w W., jako jednostkę nadrzędną) oraz wskazywane przez przełożonych z W. odłożenie realizacji zaleceń Audytu (z uwagi na inne pilne zadania), nie widzieli potrzeby tworzenia przedmiotowego Regulaminu. Trudno więc było oczekiwać, że powódka będzie postępować niejako wbrew woli przełożonych w pełni akceptujących ten stan rzeczy i nie wymagających realizacji tych zadań, które zresztą uważali za zbędne z punktu widzenia prawidłowego funkcjonowania pozwanej placówki. Dla oceny poprawności zachowania powódki nieistotne jest przy tym, z jakich przyczyn doszło do rozwiązania stosunku pracy wskazanych osób i czy dopuszczali się oni jakiegokolwiek łamania obowiązków pracowniczych czy też nie. Znamiennym jest bowiem, iż powódka nie sprzeciwiła się wykonaniu jakiegokolwiek polecenia w spornej materii, natomiast nie można było od niej oczekiwać, by z własnej inicjatywy tworzyła regulacje zbędne z punktu widzenia stanowiska jej przełożonych, czyli postępowała wbrew ich decyzjom. Zaś co do wiarygodności zeznań ww. świadków wskazać należy, iż nie została ona w procesie przez stronę pozwaną podważona. Zeznania świadków były spójne logiczne i korespondowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w tym zeznaniami powódki. Nie było więc żadnych podstaw by odmawiać im wiary i pomijać je przy ustaleniach faktycznych w sprawie. Jak słusznie podkreślał były kurator S. G., były to jego decyzje, za które przyjął na siebie pełną odpowiedzialność. Także świadek B. W. zeznała, że zapoznała się z audytem, wynikającymi z niego zarzutami i mając ich świadomość zwróciła się do zwierzchników, którzy jednak stwierdzili, że w danej chwili są ważniejsze rzeczy, niż wykonywanie zaleceń audytu. W tym stanie faktycznym brak jest jakichkolwiek podstaw do obciążania powódki odpowiedzialnością za niedopracowanie Regulaminu, czy też niewykonanie zaleceń audytu, które były kierowane do jednostki, nie zaś personalnie do powódki.

Podkreślenia wymaga też, iż powódka nie odmówiła wykonania jakiegokolwiek polecenia nowego kuratora, który inaczej niż poprzednicy odczytywał znaczenie przeprowadzonego audytu. Jak wyżej już podniesiono w związku z negatywną oceną audytu nie nakazano jej żadnych działań naprawczych, choć powyższe zagadnienie było przedmiotem rozmów, a w związku z dotychczasową polityką zarządzania placówką (...), wyznaczoną przez przełożonych uznać należało, iż powódka nie miała obowiązku podejmowania wskazanych działań z własnej inicjatywy. Ponadto trzeba podkreślić, iż trudno obarczać powódkę odpowiedzialnością za brak Regulaminu wydatkowania środków do 14.000 Euro, skoro powyższy także przy jej współudziale, z inicjatywy nowego kuratora, powstał niemalże na dwa miesiące przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę. Tym samym zgodzić należy się z Sądem Rejonowym, iż wskazanej przyczyny wypowiedzenia nie można uznać za zasadną.

Zgodnie z art. 217 kpc strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Na gruncie rozpoznawanego przypadku w postępowaniu przed Sądem I instancji strona apelująca nie była ograniczona, co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Pomimo tego nie wykazała żadnych okoliczności, które potwierdzałyby obowiązek powódki opracowania przedmiotowego regulaminu samodzielnie bez polecenia ze strony przełożonych, którzy podobnie jak władze organu nadrzędnego na określony czas nie widzieli takiej potrzeby. Natomiast samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Z tych też względów brak było podstaw do kwestionowania zaskarżonego rozstrzygnięcia we wskazanym zakresie.

Nie sposób zgodzić się też apelującym, że powódka była zobligowana do sporządzenia pisemnej umowy z synem, w związku ze świadczeniem przez niego usług na rzecz pozwanej placówki. Odnosząc się do powyższego wskazać należy – na co zwracał także w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę skarżący – iż na powódce, jako pracowniku (...) spoczywał obowiązek przestrzegania Kodeksu Etyki Pracownika (...) Narodowego w W.. Zgodnie z powyższą regulacją pracownik realizujący przydzielone mu cele i zadania jest bezstronny i obiektywny, działa zgodnie z prawem oraz stosuje przepisy i procedury określone w aktach prawnych oraz w unormowaniach wewnętrznych (...). Powstrzymuje się od wszelkich form uprzywilejowanego traktowania, bez względu na motywy takiego postępowania. W swoim postępowaniu nigdy nie kieruje się interesem osobistym, rodzinnym, ani też naciskami politycznymi. Nie bierze również udziału w podejmowaniu decyzji, w której sam, albo bliscy członkowie jego rodziny mieliby interes finansowy. Wobec powyższego powódka, nie chcąc narażać się na zarzut naruszenia wskazanych przepisów, nie mogła z własnej inicjatywy, nie tylko zawrzeć jakiegokolwiek umowy z synem w imieniu pozwanego, ale i nalegać czy wskazywać przełożonym na konieczność zawarcia takiej pisemnej umowy z członkiem własnej rodziny. Brak też podstaw do uznania, iż winna taki dokument samodzielnie przygotować, bo nawet takie zachowanie mogłoby zostać odczytane, jako działanie w interesie członka rodziny nie zaś (...), które winna reprezentować. Tym samym uznać należy, iż w sytuacji, w której syn powódki świadczył usługi na rzecz jej pracodawcy, wyżej wymieniona nie miała innego wyjścia, jak tylko całkowicie odciąć się od jakichkolwiek czynności decyzyjnych związanych z tą materią i nie wytracać się do jakichkolwiek procedur podejmowanych w tym przedmiocie. Zwłaszcza, że przełożeni powódki zarówno S. G. (1), jak i A. W. (2), o czym sami zeznawali wiedzieli, iż pozwany (...) łączy z synem powódki jedynie ustna umowa, a zapłata za świadczone usługi następuje wyłącznie na podstawie wystawianych przez niego faktur. Powódka nie dostała również w tym zakresie żadnego polecenia od swoich przełożonych, aby projekt takiej umowy sporządzić. Reasumując, w tym stanie faktycznym, to jakiegokolwiek naciski ze strony powódki dotyczące zawarcia umowy z jej synem przez zwierzchników, byłyby niewątpliwie nie na miejscu i mogłyby spowodować uznanie, że naruszyła ona zasady etyki. W związku z powyższym zarzutu nierzetelnego prowadzenia dokumentacji działu (...) i opłacania abonamentu rocznego za Serwer wirtualny na podstawie faktur bez zawartej umowy, nie można było uznać za uzasadniony.

W konsekwencji chybnym jest twierdzenie skarżącego, że opisane w wypowiedzeniu umowy o pracę naruszenia obowiązków pracowniczych mogły skutkować utratą zaufania pracodawcy do pracownika, skutkującą rozwiązaniem umowy o pracę.

Podkreślenia wymaga, iż pracodawca może utracić zaufanie do pracownika nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (vide wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353). Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 538). Utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo, że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 14).

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanej sprawy, z uwagi na akceptowany przez kierownictwo pozwanego (...) (jak i jednostkę nadrzędną), brak wdrożenia procedur odnośnie wydatkowania środków do 14.000 Euro oraz przyzwolenie na świadczenie usług przez syna powódki na podstawie wyłącznie ustnej umowy, co do rzetelności postępowania powódki nie może być żadnych zastrzeżeń. Powódka jako główna księgowa nie może ponosić żadnej odpowiedzialności za suwerenne decyzje władz pozwanego (...) w zakresie jego polityki administracyjno – finansowej, ze swej strony zaś nie sprzeciwiła się wykonaniu żadnego polecenia służbowego. Powódka prowadziła stosowne kontrole wydatkowania, a wobec wiążących decyzji przełożonych, na które nie miała żadnego wpływu, z własnej inicjatywy nie mogła postępować wbrew ich woli. Tym samym nie sposób uznać, iż wobec niewdrożenia zaleceń przeprowadzonego audytu i wobec niepodpisania stosownej umowy dokumentującej świadczenie usług przez jej syna, zaakceptowanej przez kuratora placówki, zachowała się obiektywnie nieprawidłowo w związku z tym pracodawca mógł utracić w stosunku do niej niezbędne zaufanie. Z tych także zatem względów w myśl art. 45 § 1 kp wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione.

Brak też podstaw do uznania, iż w świetle okoliczności sprawy, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy było niemożliwe lub niecelowe.

Zaznaczyć należy, że orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027). Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (Wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225). Przykładowo zgodnie z wyrokiem z dnia 5 czerwca 2008 r. (III PK 5/08 LEX nr 494088) wniosek o niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy może wynikać z ustalenia utraty zaufania pracodawcy

w stosunku do powoda z przyczyn przez niego zawinionych. Nie jest także celowe uwzględnienie zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli miałyby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływał się pracodawca, jako na przyczynę wypowiedzenia czy też powodować negatywną reakcję załogi na przywrócenie pracownika do pracy lub zakłócenie prawidłowego toku pracy zakładu pracy. (Wyrok SN z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 300, Wyrok SNz dnia 17 listopada 1999 r. I PKN 366/99 OSNP 2001/7/220). Nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy sam fakt, że pracownik pozostaje z pracodawcą w konflikcie w związku z procesem sądowym (Wyrok SN z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNP 1998, nr 8, poz. 243).

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, podstawy pozwalające na stwierdzenie bezzasadności czy niecelowości przywrócenia powódki do pracy, na gruncie rozpoznawanej sprawy, nie zostały spełnione. Przede wszystkim pozwany w procesie tych przesłanek w ogóle nie uprawdopodobnił. Jak wyżej podniesiono zachowanie powódki nie tłumaczyło rzekomej utraty zaufania pracodawcy w stosunku do jej osoby. Pomiędzy stronami poza sporem sądowym nie istnieje żaden konflikt. Kurator pozwanej placówki w swych zeznaniach wskazywała wprost, iż powódka jest dyspozycyjna, a ich relacje w bieżących kontaktach są przyzwoite. Powódka zaś podczas procesu wyrażała swą chęć powrotu do pracy. Także zatrudnienie nowego pracownika i brak środków na dwa identyczne etaty, nie może usprawiedliwiać braku uwzględnienia należycie uzasadnionego żądania przywrócenia do pracy. Podkreślenia wymaga, iż do zatrudnienia nowego pracownika w miejsce powódki doszło w styczniu 2014 r., tymczasem z żądaniem przywrócenia do pracy modyfikując powództwo, powódka wystąpiła już w kwietniu 2013 r. Wobec tego strona pozwana pozostając z powódką w sporze sądowym winna liczyć się z niekorzystnym dla niej rozstrzygnięciem i przewidzieć ewentualną konieczność przywrócenia powódki do pracy. Brak zabezpieczenia interesów przez pozwanego w tym zakresie, nie może natomiast skutkować negatywnymi konsekwencjami dla powódki, która z uwagi na posiadany wiek jest istotnie zainteresowana powrotem do pracy. Z tych też względów uznać należało iż przywrócenie jej do pracy u pozwanego było w pełni prawidłowe.

Reasumując w ocenie Sądu II instancji, żaden z zarzutów skarżącego nie zasługiwał na uwzględnienie. Powódka nie dopuściła się zarzucanych jej w wypowiedzeniu umowy o pracę uchybień, co potwierdził materiał sprawy oceniony logicznie zgodnie z dyrektywa art. 233 § 1 kpc, w związku z tym w myśl art. 45 § 1 kpc zasadne okazało jej żądanie przywrócenia do pracy.

Orzekając w ten sposób Sąd II instancji pominął, wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania świadka p. A. W. (2) na okoliczność nie wykonania poleceń pracodawcy przez powódkę oraz niecelowości i niemożliwości przywrócenia do pracy powódki, zgłoszony przez skarżącego w apelacji.

W myśl art. 381 kpc sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później.

Pozwany niewątpliwie miał nieograniczoną możliwość podnoszenia kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Nic zatem nie stało na przeszkodzie by okoliczności te podnosić przed Sądem I instancji. Zgłoszony w tym przedmiocie wniosek dowodowy w postępowaniu apelacyjnym, uznać zatem należy za spóźniony. Na marginesie wskazać należy także, iż pełnomocnik pozwanego wnioskował jedynie o przesłuchanie A. W. (2) w charakterze świadka na okoliczność istnienia podstaw do rozwiązania umowy o pracę wskazanych w wypowiedzeniu, co też miało miejsce /k. 94/. Wobec powyższego oraz niczym nie skrzepowanej możliwości strony pozwanej do zadawania pytań świadkowi w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, jak również faktu, że świadek odnosił się szczegółowo do wszystkich zadawanych pytań, trudno uznać, że przeprowadzone uzupełniająco przesłuchanie tego świadka w postępowaniu apelacyjnym, mogłoby wpłynąć na wynik rozstrzygnięcia. Dlatego zgłoszony w apelacji wniosek dowodowy należało uznać za nieuprawniony i go pominąć.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony pozwanej, jako bezzasadną.