

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda K. K. kwotę 16.308 złotych brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (pkt 1 wyroku). Ponadto Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego w Skierniewicach kwotę 3.261,60 tytułem opłaty od pozwu (pkt 3) i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia tj. do kwoty 5.436 zł złotych brutto (pkt 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód K. K. był zatrudniony w Zakładzie (...) w K., późniejszym (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K., na podstawie umowy o pracę z dnia 1 maja 2003 roku, początkowo na okres próbny, następnie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika (...) Wodno – Ściekowej. Następnie od końca maja 2006 r. powód pełnił funkcję kierownika Wydziału (...).

Zgodnie z zakresem obowiązków, czynności i odpowiedzialności na stanowisku kierownika Wydziału Wodociągowego z dnia 1 czerwca 2008 r. K. K. podlegał bezpośrednio Prezesowi Spółki. Zgodnie z pkt II ppk 1 pracownik jest obowiązany wykonywać prace sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowa o pracę. Zgodnie z pkt II ppk 2 pracownik jest obowiązany w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w przedsiębiorstwie, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w przedsiębiorstwie porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić przedsiębiorstwo na szkodę, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Zgodnie z pkt IV do zakresu czynności szczegółowych K. K. zgodnie z ppkt 2 należało nadzór i kontrola nad prawidłowym i terminowym obiegiem dokumentacji wewnętrznej, zgodnie z ppkt 3 wydawanie warunków technicznych podłączenia nieruchomości obiektów budowlanych do sieci wodociągów, zgodnie z ppk 5 uzgadnianie projektów technicznych w zakresie budowy sieci wodociągowej, zgodnie z ppkt 13 rozliczanie materiałów i części zamiennych, prowadzenie prawidłowej gospodarki materiałowej, zgodnie z ppk 15 prowadzenie dokumentacji Wydziału Wodociągowego wymaganej przez prawo.

W dniu 5 października 2011 r. zostało wykonane przez podległych K. K. pracowników T. S. i S. O. podłączenie wykonanej już wcześniej instalacji wodociągowej do wodociągu gminnego znajdującej się przy posesji przy ul. (...). Usługa polegała na wykonaniu „nawiertki”. (...) to połączenie instalacji klienta do instalacji miejskiej. W Zakładzie nie było praktyki sporządzania umowy pisemnej do wykonania „nawiertki”. Umowy pisemne były zawierane w celu wykonania całego przyłącza. Projekt techniczny był wymagany celem wykonania całego przyłącza wodnego. W. S. złożył wymagane dokumenty celem wykonania „nawiertki”. Usługa została opłacona przez klienta W. S. (2) w wysokości 600 zł.

K. K. pozwalał na założenie zaplombowanych wodomierzy przed podpisaniem umowy na dostawę wody. Takie postępowanie umożliwiało klientom pobierać wodę a Spółka osiągała dochód w oparciu o dane z oplombowanego wodomierza. Taka praktyka była stosowana i akceptowana w pozwanej Spółce.

K. K. starał się przekazywać dokumenty w postaci protokołu odbioru technicznego i inwentaryzacji powykonawczej najszybciej jak to możliwe. Działania powoda były uzależnione między innymi od tego kiedy klient przekaże do Wydziału (...) inwentaryzację powykonawczą. Takie przekazywanie często następowało z opóźnieniem. K. K. zawsze polecał pracownikom założenie oplombowanych wodomierzy, tak aby nie była pobierana woda bez opłaty. Po

dostarczeniu wymaganych dokumentów po podpisaniu umowy, klient płacił za pobraną wodę na podstawie wskazań wodomierza. Z tego tytułu nie powstały straty w działalności Spółki.

K. K. wyrobił pieczętkę M. K. (1). Na pieczętce nie było wskazanej nazwy Spółki. Pieczętka nie miała żadnego znaczenia dla bezpieczeństwa pozwanej Spółki, w ślad za wyrobioną pieczętką nie szły jakiegokolwiek pełnomocnictwa dla M. K..

K. K. otrzymywał podwyżki wynagrodzenia. Do powoda jako pracownika nie zgłaszano zastrzeżeń.

W dniu 30 listopada 2011 roku odbyła się narada kierowników wydziałów z prezesem Zarządu. Po zebraniu powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Świadcami tego byli Członek Zarządu J. M., Prezes Zarządu D. W. (1) oraz poproszona na salę inspektor ds. kadr i administracji E. W. (1). K. K. odmówił podpisania dokumentu i opuścił siedzibę Spółki. Dokument – wypowiedzenie umowy o pracę został przez K. K. podpisany w dniu 2 grudnia 2011 r.

W wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 30 listopada 2011 r. występujący w imieniu pracodawcy (...) Sp. z o.o. w K. prezes Zarządu D. W. (1) wskazał, że wypowiada K. K. umowę o pracę z dnia 1 maja 2003 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 29 lutego 2012 r. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania, w szczególności wynikająca z wielokrotnego naruszania i niedopełnienia obowiązków pracowniczych, w tym wynikających z zakresu obowiązków obowiązujących Kierownika Wydziału Wodociągowego. Naruszenia i niedopełnienia obowiązków pracowniczych polegały między innymi na naruszeniu punktów II ppkk 1 zakresu obowiązków, czynności i odpowiedzialności poprzez niesumienne i niestaranne wykonywanie swoich obowiązków, II ppk 2 zakresu obowiązków, czynności i odpowiedzialności oraz art. 100 § 2 pkt 4 kodeksu pracy, poprzez narażenie na szwank dobra zakładu pracy i jego mienia, IV ppk 2,3,5,13 i 15 zakresu czynności szczegółowych. Pracodawca wskazał następujące zastrzeżenia. Wykorzystywanie ludzi i sprzętu zakładu do wykonywania prac w postaci zlecenia podległym pracownikom podłączenia do sieci wodociągowej (zamontowaniu nawiertki wraz z obudową i skrzynką do zasuw w K. przy ul. (...)) w dniu 5 października 2011 r. bez formalnego zlecenia i niedopełnienie formalności, co doprowadziło do starty finansowej w wysokości 600 zł (obowiązująca w zakładzie cena za usługę podłączenia wody) (ppk 2,3, 5, 13 i 15 naruszenie zakresu czynności szczegółowych) – stanowiące w istocie ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Poświadczenie nieprawdy w treści protokołów odbioru technicznego przyłącza wodociągowego w zakresie stanu wodomierzy na dzień podpisywania protokołu, co doprowadziło do straty finansowej – stanowiące w istocie ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Brak nadzoru i kontroli nad prawidłowym i terminowym obiegiem dokumentacji wewnętrznej – nieprzekazywanie lub przekazywanie ze znacznym opóźnieniem (kilkumiesięcznym lub nawet ponad rocznym) dokumentacji wewnętrznej w postaci protokołów odbioru technicznego (podpisywanych przez powoda) do pracownicy Wydziału (...) celem rejestracji i następnie zawarcia umowy z odbiorcami wody, co doprowadziło do narażenia Spółki na straty finansowe (ppk 2 naruszenie zakresu czynności szczegółowych). Brak nadzoru nad dokumentacją techniczną i dopuszczenie do jej niekompletności (ppk 2 naruszenie zakresu czynności szczegółowych). Zezwalanie na dokonywanie przyłączy wodociągowych bez kompletnej dokumentacji technicznej (ppk 5 i 15 naruszenie zakresu czynności szczegółowych). N. projektów technicznych w zakresie budowy sieci wodociągowej – dopuszczenie do montowania wodomierzy przez podległych pracowników bez jakiegokolwiek dokumentacji technicznej oraz nielegalnego poboru wody (bez umowy) przez mieszkańców (ppk 2,3,13 i 15 naruszenie zakresu czynności szczegółowych), doprowadziło do straty finansowej – stanowiące w istocie ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Brak nadzoru nad realizowaniem pkt 6 warunków technicznych na wykonanie przyłącza wodociągowego obejmującego obowiązek dostarczania kompletnej dokumentacji powykonawczej do Wydziału (...) i podpisywania umów z odbiorcami wody na dostawę wody i odbiór ścieków. Naruszenie procedury wyrabiania pieczętek dla pracowników i wyrobienie pieczętki bez zgody pracodawcy dla M. K. (1). Ponadto pracodawca zarzucił K. K. naruszenie polecenia służbowego wydanego na piśmie w dniu 1 grudnia 2009 r. w związku z negatywnymi wynikami kontroli poprzedzającej wydanie polecenia, poprzez brak kontroli nad pracownikami w zakresie instalacji nowych, wymiany i plombowania wodomierzy oraz systematyczne rozliczanie z powierzonych zadań. W wypowiedzeniu umowy o pracę znalazło się pouczenie o możliwości odwołania do Sądu Pracy. Pod wypowiedzeniem znalazł się podpis K. K. wraz z datą 2 grudnia 2011 r. Ponadto na wypowiedzeniu znalazła

się odrębna notatka „Pan K. K. został zapoznany z warunkami rozwiązania umowy o pracę i odmówił przyjęcia wypowiedzenia w dniu 30 listopada 2011 r.”

Pracodawca zawiadomił związek zawodowy (...) Komisje Zakładową przy (...) Sp. z o.o. w K. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowę o pracę. Związek nie zajął stanowiska w sprawie obrony praw K. K..

Zgodnie z oświadczeniem A. B. (1) z dnia 21 grudnia 2011 r. Prezes pozwanej Spółki (...) nakłaniali A. B. (1) do złożenia oświadczenia, że K. K. kazał mu zakładać stare wodomierze. Było to nieprawda, ponieważ montowane były zawsze tylko nowe fabrycznie wodomierze. Po odmowie podpisania takiego oświadczenia A. B. (1) nie otrzymał premii i podwyżki wynagrodzenia.

Tak przyjęty stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań załączonych do akt dowodów z dokumentów, akt osobowych jak również zeznań świadków: W. S. (2), T. S., S. O., M. K. (1), A. C., D. W. (1), E. W. (1), A. B. (1) i stron.

Sąd uznał dowody z dokumentów za wiarygodne. Przedkładane przez obie strony dokumenty stanowiły głównie dowód tego co zostało w nich zapisane.

Sąd uznał zeznania świadków W. S. (2), T. S., S. O., M. K. (1), A. B. (1), A. C., E. W. (1) za wiarygodne w takim zakresie w jakim zakresie, w jakim opisywali oni prace wykonywane na zlecenie powoda, zachowania powoda i jego postępowanie na stanowisku kierownika Wydziału (...). Sąd zauważył, że świadkowie ci nie mieli znaczącej wiedzy z punktu widzenia obowiązujących w pozwanej Spółce procedur, zeznawali jedynie o praktyce stosowanej w zakładzie albo w przypadku świadków W. S. i A. C. opisywali jak wyglądał kontakt z pozwaną Spółką z punktu widzenia klienta. Świadek E. W. zeznawała na okoliczność wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, jej zeznania w tej mierze pokrywały się z notatkami służbowymi a akt osobowych.

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania powyższych świadków są zgodne i logiczne. Świadkowie nie mieli do powoda jakichkolwiek zastrzeżeń. Cenili powoda za jego pracę, nie kwestionowali jego decyzji, nie mieli świadomości, że K. K. wykonuje jakieś niezgodne z prawem, procedurą lub praktyką czynności. Świadek A. B. (1), zeznał, że był nakłaniany przez ówczesnego Prezesa Spółki do obciążenia powoda zarzutem montowania starych wodomierzy. W ocenie Sądu zeznania te są wiarygodne, świadek cenił pracę powoda, nie chciał go niesłusznie obciążyć.

Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom świadka D. W. (1) jak również składających wyjaśnienia informacyjne w imieniu pozwanej Spółki (strony nie wnosiły o przeprowadzenie dowodu z zeznań pozwanej). W ocenie Sądu podawane przez nich okoliczności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie zostały poparte przekonującymi dowodami.

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

Mając na uwadze treść art. 45 § 1 kp oraz art. 30 § 4 k.p. Sąd Rejonowy uznał wskazane powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę za niekonkretne i nie potwierdzone zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Wskazane przez pracodawcę przyczyny są obszernie opisane. Jednakże zdaniem Sądu nie uzasadniają one wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na ich ogólnikowość, niejasność i niekonkretność.

Pracodawca w przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony głównie zarzuca powodowi nieprzestrzeganie procedur i niedopełnianie formalności. Analizując wskazane w wypowiedzeniu zarzuty pracodawcy względem K. K., Sąd zauważył, że dotyczą one kolejno: wykorzystania ludzi i sprzętu zakładu do wykonywania prac podłączenia sieci wodociągowej bez formalnego zlecenia i niedopełnienie formalności, poświadczanie nieprawdy w protokołach odbioru technicznego, brak nadzoru nad obiegiem dokumentacji wewnętrznej, brak nadzoru nad dokumentacją techniczną, nieuzgadnianie projektów technicznych, brak nadzoru nad realizowaniem warunków

technicznych na wykonanie przyłącza wodociągowego, naruszanie procedury wydawania pieczętek. Pracodawca zarzucał powodowi nieład w prowadzonej dokumentacji, skutkujący czasami narażeniem Spółki na straty.

W ocenie Sądu wskazywane przyczyny nie zostały udowodnione. Pomimo swej obszerności nie zostały wykazane dowodami w postaci dokumentów czy też zeznaniami świadków. Zdaniem Sądu składane przez pozwaną dokumenty nie są w sposób ścisły i ponad wszelką wątpliwość w oczywisty sposób związane ze stawianymi powodowi zarzutami.

Odnosząc się do zarzutu dotyczącego wykonania tzw. nawiertki, Sąd nie uznał aby powód przekroczył tutaj swoje uprawnienia. Jak wynika z zeznań powoda i świadków, tzw. nawiertka była bardzo prostym zabiegiem polegającym na połączeniu wykonanej już instalacji u klienta z instalacją miejską. Analizując czynności wykonane przez powoda przy realizacji tego zlecenia przy ul. (...), Sąd nie stwierdził poważnych uchybień w czynnościach K. K.. Postępowanie powoda było oparte na utrwalonej w zakładzie pracy praktyce. Sąd zauważył, że pozwany nie wykazał jakich to formalności nie dopełnił powód i nie udowodnił też straty firmy. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, za usługę została wpłacona kwota 600 zł na rzecz pozwanej Spółki.

Sąd nie dopatrył się także uchybień powoda w zakresie protokołów odbioru technicznego w zakresie wodomierzy. Sąd zgodził się tu ze stroną powodową, że postępowanie K. K., polegające na umożliwieniu klientom pobierania wody przed podpisaniem umowy, umożliwiało klientom pobierać wodę a Spółka osiągała dochód w oparciu o dane z opłombowanego wodomierza.

W odniesieniu do opisanych w wypowiedzeniu umowy o pracę zarzutów w punktach „b – g” Sąd podniósł, że są one zbyt ogólnikowe i nie udowodnione. Analizując te zarzuty nie wiadomo jakich czynności i działań powoda one dotyczyły, w jakim okresie i w stosunku do jakich osób czy też podmiotów. Nie wskazano o jaką dokumentację chodzi, jaką niekompletność, nie wykazano jakie straty i z jakiego tytułu ewentualnie miała ponieść Spółka. Takie zarzuty można postawić każdej osobie wykonującej funkcje zarządcze.

Zdaniem Sądu nie zasługuje na uwzględnienie także ostatni z zarzutów. K. K. wyrobił pieczętkę M. K. (1). Na pieczętce nie było wskazanej nazwy Spółki. Pieczętka nie miała żadnego znaczenia dla bezpieczeństwa pozwanej Spółki, w ślad za wyrobioną pieczętką nie szły jakiegokolwiek pełnomocnictwa dla M. K.. Argument ten nie mógł w ocenie Sądu stanowić podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę, mógł stanowić ewentualnie podstawę do upomnienia powoda.

Sąd skonkludował, iż przedmiotem badania mogą być jedynie przyczyny wskazane w wypowiedzeniu. Z treści wypowiedzenia wynika, że pracodawca powołując się na utratę zaufania zarzucił powodowi, że wykonuje prace bez formalnego zlecenia i naraża firmę na straty finansowe, ponadto poświadczając nieprawdę w treści protokołu odbioru technicznego przyłącza wodociągowego oraz nienależycie wypełnia inne obowiązki np. obowiązki nadzoru. Stwierdzenie takie jest natomiast nazbyt ogólne, niejasne, i niezrozumiałe.

Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (wyrok SN z dnia 14 października 2004 roku, I PK 697/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 159).

Na gruncie przedmiotowej sprawy w ocenie Sądu nie istniały żadne realne obiektywne powody, by pracodawca nie miał zaufania do powoda w stopniu, jaki jest wymagany w przypadku zatrudnienia pracownika na stanowisku kierowniczym. Dlatego też powołaną przez pracodawcę utratę zaufania, jako przyczynę wypowiedzenia umowy, przejawiającą się w niesumienności i niestaranności powoda Sąd uznał za nieuzasadnioną.

Sąd zauważył też, że powód był osobą gruntownie wykształconą (ukończył studia wyższe, przechodził kursy i szkolenia), w stosunku do powoda nie były nigdy stosowane jakiegokolwiek kary dyscyplinarne, otrzymywał regularne podwyżki wynagrodzenia. Jak wynika z zeznań świadków i załączonych oświadczeń pracowników i współpracowników, K. K. był osobą cenioną i szanowaną na swoim stanowisku pracy.

Uznając wypowiedzenie umowy o pracę za nieuzasadnione Sąd w oparciu o art. 45 § 2 k.p. nie uwzględnił żądania powoda przywrócenia do pracy, ale orzekł o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę długi okres od momentu ustania stosunku pracy jak również zmiany jakie dokonały się pozwanej Spółce, przywrócenie K. K. do pracy na zajmowane stanowisko byłoby niecelowe. W ocenie Sądu sama atmosfera w jakiej powód rozstał się z byłym pracodawcą świadczy o tym, że powrót K. K. na zajmowane stanowisko byłby dla niego stresujący i niekomfortowy a co za tym idzie, niecelowy.

O wysokości zasądzanego odszkodowania Sąd orzekł na podstawie art. 47¹ k.p. przyznając je w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia a więc w trzykrotności kwoty 5.436 zł (k.25) brutto.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie 98 k.p.c. Pozwana przegrała niniejszy proces w całości, a zatem powodowi należał się zwrot poniesionych kosztów, na które złożyły się kwota 120 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego, ustalona na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust 1, 2 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 (Dz.U. z 2013 r. poz. 461).

Z uwagi na to, że powód był zwolniony od opłaty od pozwu, Sąd obciążył pozwaną obowiązkiem uiszczenia opłaty od pozwu, która wynosiła 3.261,60 zł.

Na podstawie art. 477² k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia – kwoty 5.436 zł brutto – zgodnie z zaświadczeniem z 28 listopada 2011 r.

Apelację skierowaną do całości powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu strona wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie:

a) art. 233 § 1 KPC poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów przy ocenie materiału dowodowego zebranego w sprawie, polegające na:

- wyjątkowo pobieżnej analizie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji pominięciu okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia, w tym m.in.:

> całkowite zlekceważenie zapisów uchwały nr XXXVII/94/2009 Rady Miejskiej w K. z dnia 21.09.2009r. w sprawie uchwalenia regulaminu dostarczania wody i odprowadzania ścieków, regulujących procedurę przyłączania odbiorców do sieci wodociągowej i kanalizacyjnej, która to uchwała ma moc powszechnie obowiązującego aktu prawa miejscowego na obszarze gminy K., z mocy art. 87 ust. 2 konstytucji RP i wiąże w sposób bezwzględny kierownika wydziału wodociągów spółki komunalnej gminy K.;

> całkowite pominięcie załączonych do akt wzorów warunków technicznych wykonania przyłącza wodociągowego, obowiązujących na wydziale wodociągowym pozwanej spółki, które zawierały porządek (sekwencję) czynności w ramach procedury przyłączania do sieci wodociągowej i kanalizacyjnej i w sposób oczywisty wiązały i winny być respektowane w pierwszej kolejności przez kierownika wydziału wodociągów, czyli w analizowanym stanie faktycznym przez powoda;

> pominięcie zeznań świadka S. S. (1), w których jednoznacznie stwierdził on, że w momencie wykonania podłączenia do sieci wodociągowej nie posiadał on uzgodnienia projektu technicznego przyłącza wodociągowego, jego dokumentacji geodezyjnej powykonawczej (wykonywanej, w myśl przepisów prawa budowlanego przed zasypaniem przyłącza) oraz odbioru przyłącza wodociągowego (które to wszystkie elementy, jako ogólne potwierdzenie prawidłowości wykonania przyłącza, w myśl zapisów uchwały nr XXXVII/94/2009 Rady Miejskiej w K. warunkowało

w ogóle możliwość przyłączenia do sieci), zaś powód zaczął je wszystkie kompletować po fakcie przyłączenia Pana S. do sieci wodociągowej;

> zlekceważenie załączonej do akt sprawy (zał. 7, 8 i 9 do odp. na pozew) korespondencji między powodem a ówczesnym prezesem zarządu pozwanej spółki dotyczącej kierowanych pod adresem powoda już w 2008r. zarzutów dotyczących przyłączenia do sieci wodociągowej Pana W. K. w miejscowości Z., bez wymaganej dokumentacji technicznej i prawnej, która to korespondencja dowodzi, że zarzuty stawiane powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę nie były nowe;

> pominięcie załączonych do akt sprawy dokumentów wskazujących na jawne lekceważenie przez powoda obowiązujących w pozwanej spółce procedur przyłączania do sieci wodociągowej oraz innych, w postaci - odbioru przyłącza przed odbiorem sieci (zał. 10 a do odp. na pozew); zestawienia stwierdzonych przewlekłości w przekazywaniu protokołów odbioru (zał. 11 i 12 do odp. na pozew - w tym wypadku powód przyznał, że nie przekazywał dokumentacji, bo nie mógł podpisać odbioru, bo nie było niezbędnej dokumentacji technicznej), protokołów odbioru z podpisem powoda, a bez podpisu inwestora, co sugeruje, że odbiory dokonywane były w sposób całkowicie dowolny poza miejscem wykonania przyłączy (zał. 13 do odp. na pozew); zestawienia braków w dokumentacji (zał. 21 do odp. na pozew);

> pominięcie zeznań świadka D. W. - wcześniejszego prezesa pozwanej spółki - w zakresie w jakim wskazywał on na ignorowanie przez powoda obowiązujących procedur w zakresie sekwencji czynności koniecznych do odbioru przyłącza wodociągowego i podłączenia odbiorcy do sieci wodociągowej, mimo że zeznania te korespondują ze zgrupowaną w sprawie dokumentacją, w szczególności z załączoną do akt sprawy (zał. 7, 8 i 9 do odp. na pozew) korespondencją między powodem a świadkiem - ówczesnym prezesem zarządu pozwanej spółki dotyczącej kierowanych pod adresem powoda już w 2008r. zarzutów dotyczących przyłączenia do sieci wodociągowej Pana W. K. w miejscowości Z.;

> pominięcie treści odwołania powoda od złożonego mu wypowiedzenia umowy o pracę, mimo, że wskazuje ona, że powód doskonale zdawał sobie sprawę ze znaczenia zarzutów sformułowanych przez pozwanego;

> zlekceważenie przedstawionych przez pozwanego strat wygenerowanych zakładaniem przez powoda, w rzekomym interesie spółki, wodomierzy na przyłączach wodociągowych bez podpisanej uprzednio umowy o dostawę wody, w postaci opłat abonamentowych, które w takim wypadku są pobierane, ale warunkiem ich pobrania jest zawarcie umowy;

- całkowicie dowolne, oderwane od zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, sprzeczne z wiedzą ogólną i doświadczeniem uznanie za wiarygodne zeznań świadka A. B. sugerującego rzekome zmuszanie go przez ówczesnego prezesa pozwanej spółki (...). W. do składania nieprawdziwych donosów na powoda, w sytuacji, gdy sam świadek D. W. tych okoliczności nie potwierdził, a jednocześnie świadek A. B. nie zaskarżył nałożonej na niego, rzekomo z powodu odmowy uczynienia zadość żądaniu prezesa, kary porządkowej;

- sprzeczne z zebrany materiałem dowodowym, niezgodne z doświadczeniem życiowym i nielogiczne ustalenie i wnioskowanie, że pozwany nie wykazał istnienia przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, w świetle wskazanych wcześniej a pominiętych przez Sąd dowodów i okoliczności istotnych w sprawie;

- całkowicie dowolną, oderwaną od zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, sprzeczną z wiedzą ogólną, doświadczeniem i innymi wywodami Sądu, ocenę wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn jego złożenia przez pozwanego, jako "nazbyt ogólnych, niejasnych i niezrozumiałych", w kontekście treści odwołania powoda, z którego wynika, że powód doskonale zdawał sobie sprawę ze znaczenia zarzutów sformułowanych przez pozwanego oraz konstatacji Sądu wskazującej na prawidłowość wypowiedzenia umowy zawierającego jedynie ogólnie określone przyczyny rozwiązania stosunku pracy, gdy "z całokształtu okoliczności wynika, iż pracownikowi znane są konkretne przyczyny wskazane w piśmie jedyne w sposób ogólny",

- sprzeczne z prawem, niezgodne z doświadczeniem życiowym i nielogiczne zbagatelizowanie okoliczności wyrobienia przez powoda pieczętki dla jednej z pracownic spółki, bez uzyskania wymaganej przez wewnętrzne procedury, zgody prezesa zarządu pozwanej spółki, które jednocześnie stanowi wyraz akceptacji ze strony Sądu dla podobnych praktyk, które tymczasem dowodzą całkowicie lekceważącego stosunku powoda do pracodawcy i ustanowionych przez niego reguł postępowania, a ponadto przy kolejnej okazji mogłyby przybrać postać działania, którego konsekwencje byłyby daleko poważniejsze dla pozwanej spółki.

- całkowicie nielogiczne, sprzeczne z przepisami o postępowaniu w przedmiocie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, niezgodne z wiedzą ogólną i doświadczeniem, przekraczające granice swobodnej oceny dowodów przydanie doniosłości wykształceniu powoda i opiniom na jego temat zaprezentowanym w sprawie, w sytuacji, gdy przedmiotem sprawy było wyłącznie badanie zaistnienia przyczyn dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, których istnienie nie mogłoby być w żaden sposób usprawiedliwione przez jakiegokolwiek zasługi powoda i pozytywne opinie o nim.

- dowolną, oderwaną od zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, sprzeczną z wiedzą ogólną, doświadczeniem ocenę wiarygodności zeznań świadka D. W. - byłego prezesa pozwanej spółki - skutkującą pominięciem zeznań tego świadka, w sytuacji gdy zeznania te w dużej mierze korespondują ze wskazanymi wcześniej a pominiętymi przez Sąd dowodami w postaci głównie dokumentów, a odnoszącymi się do zaniedbań i zaniechań proceduralnych powoda.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 45 ust. 1 KP poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na ustaleniu, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione i w konsekwencji zasądzenie na jego rzecz odszkodowania.

b) art. 30 ust. 4 KP w zw. z art. 45 ust. 1 KP poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na naruszeniu wynikającej z przepisu kognicji sądu przyznanej w ramach oceny dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę wskutek oceny wypowiedzenia przez pryzmat wykształcenia powoda i jego osiągnięć zawodowych w okresie pracy w pozwanej spółce, które to okoliczności w ogóle nie znalazły się w wypowiedzeniu umowy o pracę.

W granicach tak określonych zarzutów apelacyjnych skarżący wniósł o zmianę wyroku w całości i oddalenie odwołania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje, według norm przepisanych.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dokonał wybiórczej i błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pomijając kwestie istotne dla poszanowania zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności bezpodstawnie nie dając wiary zeznaniom D. W. (1).

Z tych też względów Sąd II instancji poczynił własne ustalenia faktyczne w sprawie w następujący sposób.

Powód K. K. był zatrudniony w Zakładzie (...) w K., późniejszym (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K., na podstawie umowy o pracę z dnia 1 maja 2003 roku, początkowo na okres próbny, następnie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika (...) Wodno – Ściekowej. Następnie od końca maja 2006 r. powód pełnił funkcję kierownika Wydziału (...) /umowy o pracę k. 1, 5 akt osobowych, porozumienie między pracodawcą i pracownikiem dotyczące umowy o pracę z dnia 1 lipca 2003 r. k. 17 akt osobowych/.

Zgodnie z zakresem obowiązków, czynności i odpowiedzialności na stanowisku kierownika Wydziału Wodociągowego z dnia 1 czerwca 2008 r. K. K. podlegał bezpośrednio Prezesowi Spółki. Zgodnie z pkt II ppkt 1 pracownik jest

obowiązany wykonywać prace sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowa o pracę. Zgodnie z pkt II ppkt 2 pracownik jest obowiązany w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w przedsiębiorstwie, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w przedsiębiorstwie porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić przedsiębiorstwo na szkodę, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Zgodnie z pkt IV do zakresu czynności szczegółowych K. K. zgodnie z ppkt 2 należało nadzór i kontrola nad prawidłowym i terminowym obiegiem dokumentacji wewnętrznej, zgodnie z ppkt 3 wydawanie warunków technicznych podłączenia nieruchomości obiektów budowlanych do sieci wodociągów, zgodnie z ppkt 5 uzgadnianie projektów technicznych w zakresie budowy sieci wodociągowej, zgodnie z ppkt 13 rozliczanie materiałów i części zamiennych, prowadzenie prawidłowej gospodarki materiałowej, zgodnie z ppkt 15 prowadzenie dokumentacji Wydziału Wodociągowego wymaganej przez prawo /zakres obowiązków, czynności i odpowiedzialności Kierownika Wydziału Wodociągowego K. K. k. 29 i nast. akt osobowych/.

Zgodnie z uchwałą Rady Miejskiej z 21.09.2009 r. w sprawie regulaminu dostarczania wody i odprowadzania ścieków na terenie gminy K. (§ 15-20) przy wykonywaniu przyłączy i montowaniu wodomierzy obowiązywała następująca procedura. Między innymi: przyłączenie nieruchomości do sieci wodociągowej lub kanalizacyjnej odbywa się na piśmenny wniosek o przyłączenie i określenie warunków przyłączenia (zwanym dalej „warunkami przyłączenia”) złożony przez osobę ubiegającą się o przyłączenie. Do wniosku Odbiorca usług ubiegający się o przyłączenie do sieci załącza: dokument potwierdzający tytuł prawny do korzystania z nieruchomości, której dotyczy wniosek a w przypadku nieruchomości o nieuregulowanym stanie prawnym, opis jego statusu prawnego w stosunku do nieruchomości, aktualną mapę sytuacyjną, określającą usytuowanie nieruchomości względem istniejących sieci wodociągowej lub kanalizacyjnej oraz innych obiektów i urządzeń uzbrojenia terenu. Przedsiębiorstwo określa warunki przyłączenia i przekazuje je wnioskodawcy w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia wniosku. W przypadkach szczególnych przyłączenie do sieci następuje na podstawie umowy o przyłączenie. Projekt umowy o przyłączenie sporządza Przedsiębiorstwo. Przyłączenie do sieci wodociągowej lub kanalizacyjnej może nastąpić po spełnieniu warunków przyłączenia, a w przypadku zawarcia umowy o przyłączenie do sieci, od spełnienia warunków w niej określonych. Warunki przyłączenia względnie umowa o przyłączenie stanowi podstawę do rozpoczęcia realizacji prac projektowych oraz budowlano-montażowych. Odbiór przyłącza dokonywany jest na podstawie końcowego protokołu odbioru technicznego według zasad określonych w warunkach przyłączenia względnie umowie o przyłączenie. Protokół końcowy stanowi potwierdzenie prawidłowości wykonania podłączenia i jego podpisanie przez strony upoważnia Odbiorcę usług do złożenia pisemnego wniosku o zawarcie umowy /uchwała Rady Miejskiej z 21.09.2009 r. w sprawie regulaminu dostarczania wody i odprowadzania ścieków na terenie gminy K. k.132/.

W świetle zapisów pouczeń funkcjonujących na drukach warunków technicznych przyłączenia kolejno:

- dane techniczne istniejącej sieci wodociągowej projektant zobowiązany jest uzyskać w (...) Sp. z o.o. w K. ul. (...).
- dokumentację należy uzgodnić w Wydziale (...).
- włączenie wykonanego przyłącza do sieci wodociągowej dokonuje Spółka na zlecenie właściciela.
- należy zlecić inwentaryzację powykonawczą przyłącza geodecie.
- przed zasypaniem należy zgłosić wykonane przyłącze do odbioru technicznego w Wydziale (...).
- po zakończeniu robót należy dostarczyć kompletną dokumentację powykonawczą do Wydziału (...) ul. (...) i podpisać umowę na dostawę wody w dziale naliczeń opłat za wodę i ścieki K.P.G.K. Sp. z o.o. ul. (...).
- eksploatator sieci wodociągowej tj. K.P.G.K. Sp. z o.o. po podpisaniu umowy zapewnia dostawę wody z wodociągu dla w/w posesji /warunki techniczne Nr 75/09/11 z dnia 29.09.2011 wydane W. S. (2) załącznik do odpowiedzi na pozew - żółtateczka/.

W dniu 5 października 2011 r. na polecenie powoda zostało wykonane przez podległych mu pracowników T. S. i S. O. podłączenie wykonanej już wcześniej instalacji wodociągowej do wodociągu gminnego znajdującej się przy posesji przy ul. (...). Usługa polegała na wykonaniu „nawiertki”. (...) to połączenie instalacji klienta do instalacji miejskiej. Klient nie musiał okazywać bezpośrednio wykonującym usługę stosownej dokumentacji /zeznania świadków: W. S. (2) k.229 -230, T. S. k.226 - 227, S. O. k. 227, 228, D. W. (1) k. 258-266 zeznania powoda k. 109 – 114, /

Przyłącze wykonano i odebrano bez wymaganych dokumentów projektu technicznego i inwentaryzacji geodezyjnej powykonawczej / kserokopia uzgodnienia projektu technicznego podpisana przez powoda z dnia 4.11.2011 r., geodezyjna inwentaryzacja powykonawcza przyłącza wodociągowego z dnia 15.12.11 załączniki do pozwu żółta teczka, zeznania świadków: W. S. (2) k.229 -23, D. W. (1) k. 258-266/

Dopiero po stwierdzeniu przez Prezesa D. W. (1), że na ulicy (...) zostało wykonane przyłącze wodociągowe bez niezbędnej dokumentacji powód zaczął kompletować dokumenty /zeznania świadka: D. W. (1) k. 258-266/.

W Zakładzie nie było praktyki sporządzania umowy pisemnej do wykonania „nawiertki”. Umowy pisemne były zawierane w celu wykonania całego przyłącza. Ostatecznie po wykonaniu usługi (...) złożył wymagane dokumenty celem wykonania „nawiertki”. Usługa została opłacona przez klienta W. S. (2) w wysokości 600 zł /zeznania świadków: W. S. (2) k.229 -230, T. S. k.226 - 227, S. O. k. 227, 228, M. K. (1) k.228 - 229, A. C. k. 310 – 310 odwrót, oświadczenie W. S. (2) k. 83, zeznania powoda k. 109 – 114,163, 324 – 327/.

K. K. pozwalał na założenie zaplombowanych wodomierzy przed popisaniem umowy na dostawę wody bez odpowiedniej dokumentacji. Takie postępowanie umożliwiało klientom pobierać wodę, a Spółka osiągała dochód w oparciu o dane z oplombowanego wodomierza /zeznania powoda k. 109 – 114, 163,324- 327/. Taka praktyka nie była akceptowana przez ówczesnego Prezesa pozwanej Spółki /zeznania świadka D. W. (1) k. 258-266/.

Montowanie wodomierzy przez podległych powodowi pracowników odbywało się niekiedy bez żadnej dokumentacji technicznej i bez podpisania umowy. Niekiedy powód dokonywał również odbiorów przyłączy bez wymaganej do tego dokumentacji (bez projektu technicznego, inwentaryzacji geodezyjnej) którą załączano w okresie późniejszym /zeznania świadka: D. W. (1) k. 258-266/

K. K. przekazywał dokumenty w postaci protokołu odbioru technicznego i inwentaryzacji powykonawczej w różnych terminach. Działania powoda były uzależnione między innymi od tego kiedy klient przekaże do Wydziału (...) inwentaryzację powykonawczą. Takie przekazywanie często następowało z opóźnieniem. K. K. polecał pracownikom założenie oplombowanych wodomierzy, tak aby nie była pobierana woda bez opłaty. Niekiedy jednak wobec montowania wodomierzy bez dopełnienia wymagań formalnych klient płacił za pobraną wodę na podstawie wskazań wodomierza, dopiero po dostarczeniu wymaganych dokumentów po podpisaniu umowy, tj. po upływie nierzadko znacznego okresu czasu. Z tego tytułu mogły powstać straty w działalności Spółki powodu braku opłat abonamentowych /zeznania D. W. (1) k. 258-266 zeznania powoda k. 109 -114, 163, 324 – 327, załączniki – żółta teczka/.

Powodowi zwracano już w 2009 r. uwagę na tego typu uchybienia w związku z dokonaniem przyłącza wodociągowego W. K. (2) we wsi Z. bez projektu przyłącza wodociągowego i wobec odbioru przyłącza w listopadzie tj po upływie 3 miesięcy od daty faktycznego dokonania przyłącza /zeznania D. W. (1) k. 258-266, załącznik 8 do odpowiedzi na pozew – żółta teczka/.

W dniu 1.12.2009 r. wydano powodowi na piśmie polecenie, w którym zwrócono uwagę i nakazano przestrzeganie procedur i zasad dotyczących wykonywanych przez powoda obowiązków /polecenie służbowe z dnia 1.12.2009 r. załącznik 21 do odpowiedzi na pozew – żółta teczka, zeznania D. W. (1) k. 258-266/.

W pozwanej obowiązuje zarządzenie nr 7/07 z dnia 30.04.2007 r. w sprawie zamawiania pieczętek obowiązujących w spółce zgodnie, z którym zaopatrzenie poszczególnych wydziałów w pieczętki realizuje się poprzez składanie zamówień do komórki ds. administracyjno–gospodarczych. Komórka administracyjno–gospodarcza na podstawie zamówień

realizuje czynności związane z wykonaniem pieczętek po uprzednim uzgodnieniu ich treści z Zarządem Spółki / załącznik nr 19 do odpowiedzi na pozew żółta teczka zeznania D. W. (1) k. 258-266/.

K. K. bez zachowania wymaganej do tego procedury wyrobił pieczętkę M. K. (1). Na pieczętce nie było wskazanej nazwy Spółki. W ślad za wyrobioną pieczętką nie szły jakiegokolwiek pełnomocnictwa dla M. K.. Procedura dotycząca wyrabiania pieczętek umknęła uwadze powoda /zeznania świadka D. W. (1) k. 258-266, zeznania powoda k. 109 -114 , 163, 324 - 327/.

W dniu 30 listopada 2011 roku odbyła się narada kierowników wydziałów z prezesem Zarządu. Po zebraniu powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Świadcami tego byli Członek Zarządu J. M., Prezes Zarządu D. W. (1) oraz poproszona na salę inspektor ds. kadr i administracji E. W. (1). K. K. odmówił podpisania dokumentu i opuścił siedzibę Spółki. W związku z powyższym nie rozmawiano z powodem o przyczynach wypowiedzenia Dokument – wypowiedzenie umowy o pracę został przez K. K. podpisany w dniu 2 grudnia 2011 r. /notatka służbowa k. 41, 42, 43, akt osobowych, zeznania powoda k. 109 - 114, 324 – 327, zeznania świadka E. W. (1) k. 309 odwrót zeznania D. W. (1) k. 258-266 /.

W wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 30 listopada 2011 r. występujący w imieniu pracodawcy (...) Sp. z o.o. w K. prezes Zarządu D. W. (1) wskazał, że wypowiada K. K. umowę o pracę z dnia 1 maja 2003 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 29 lutego 2012 r. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania, w szczególności wynikająca z wielokrotnego naruszania i niedopełnienia obowiązków pracowniczych, w tym wynikających z zakresu obowiązków obowiązujących Kierownika Wydziału Wodociągowego. Naruszenia i niedopełnienia obowiązków pracowniczych polegały między innymi na naruszeniu punktów II ppkk 1 zakresu obowiązków, czynności i odpowiedzialności poprzez niesumienne i niestaranne wykonywanie swoich obowiązków, II ppk 2 zakresu obowiązków, czynności i odpowiedzialności oraz art. 100 § 2 pkt 4 kodeksu pracy, poprzez narażenie na szwank dobra zakładu pracy i jego mienia, IV ppk 2,3,5,13 i 15 zakresu czynności szczegółowych. Pracodawca wskazał następujące zastrzeżenia.

a) Wykorzystywanie ludzi i sprzętu zakładu do wykonywania prac w postaci zlecenia podległym pracownikom podłączenia do sieci wodociągowej (zamontowaniu nawiertki wraz z obudową i skrzynką do zasuw w K. przy ul. (...)) w dniu 5 października 2011 r. bez formalnego zlecenia i niedopełnienie formalności, co doprowadziło do starty finansowej w wysokości 600 zł (obowiązująca w zakładzie cena za usługę podłączenia wody) (ppk 2,3, 5, 13 i 15 naruszenie zakresu czynności szczegółowych) – stanowiące w istocie ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

b) Poświadczenie nieprawdy w treści protokołów odbioru technicznego przyłącza wodociągowego w zakresie stanu wodomierzy na dzień podpisywania protokołu, co doprowadziło do straty finansowej – stanowiące w istocie ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

c) Brak nadzoru i kontroli nad prawidłowym i terminowym obiegiem dokumentacji wewnętrznej – nieprzekazywanie lub przekazywanie ze znacznym opóźnieniem (kilkumiesięcznym lub nawet ponad rocznym) dokumentacji wewnętrznej w postaci protokołów odbioru technicznego (podpisywanych przez powoda) do pracownicy Wydziału (...) celem rejestracji i następnie zawarcia umowy z odbiorcami wody, co doprowadziło do narażenia Spółki na straty finansowe (ppk 2 naruszenie zakresu czynności szczegółowych).

d) Brak nadzoru nad dokumentacją techniczną i dopuszczenie do jej niekompletności (ppk 2 naruszenie zakresu czynności szczegółowych).

e) Zezwalanie na dokonywanie przyłączy wodociągowych bez kompletnej dokumentacji technicznej (ppk 5 i 15 naruszenie zakresu czynności szczegółowych).

f) N. projektów technicznych w zakresie budowy sieci wodociągowej – dopuszczenie do montowania wodomierzy przez podległych pracowników bez jakiegokolwiek dokumentacji technicznej oraz nielegalnego poboru wody (bez

umowy) przez mieszkańców (ppk 2,3,13 i 15 naruszenie zakresu czynności szczegółowych), doprowadziło do straty finansowej – stanowiące w istocie ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

g) Brak nadzoru nad realizowaniem pkt 6 warunków technicznych na wykonanie przyłącza wodociągowego obejmującego obowiązek dostarczania kompletnej dokumentacji powykonawczej do Wydziału (...) i podpisywania umów z odbiorcami wody na dostawę wody i odbiór ścieków.

h) Naruszenie procedury wyrobienia pieczęci dla pracowników i wyrobienie pieczęci bez zgody pracodawcy dla M. K. (1).

Ponadto pracodawca zarzucił K. K. naruszenie polecenia służbowego wydanego na piśmie w dniu 1 grudnia 2009 r. w związku z negatywnymi wynikami kontroli poprzedzającej wydanie poleceni, poprzez brak kontroli nad pracownikami w zakresie instalacji nowych, wymiany i plombowania wodomierzy oraz systematyczne rozliczanie z powierzonych zadań. W wypowiedzeniu umowy o pracę znalazło się pouczenie o możliwości odwołania do Sądu Pracy. Pod wypowiedzeniem znalazł się podpis K. K. wraz z datą 2 grudnia 2011 r. Ponadto na wypowiedzeniu znalazła się odrębna notatka „Pan K. K. został zapoznany z warunkami rozwiązania umowy o pracę i odmówił przyjęcia wypowiedzenia w dniu 30 listopada 2011 r.” /wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 30 listopada 2011 r. k. 40 i nast. akt osobowych, zeznania świadka D. W. (1) k. 258 – 267, wyjaśnienia pozwanego k. 163 - 169/.

Pracodawca zawiadomił związek zawodowy (...) Komisje Zakładową przy (...) Sp. z o.o. w K. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowę o pracę. Związek nie zajął stanowiska w sprawie obrony praw K. K. /zawiadomienie k. 2 i nast. akt osobowych/.

W dniu 21 grudnia 2011 r. A. B. (1) sporządził pisemne oświadczenie, zgodnie z którym Prezes pozwanej Spółki (...) nakłaniali A. B. (1) do złożenia oświadczenia, że K. K. kazał mu zakładać stare wodomierze. Było to nieprawdą, ponieważ montowane były zawsze tylko nowe fabrycznie wodomierze. Po odmowie podpisania takiego oświadczenia A. B. (1) nie otrzymał premii i podwyżki wynagrodzenia i nie wystąpił w związku z tym na drogę postępowania sądowego /oświadczenie k. 53, zeznania świadka A. B. (1) k. 231 – 232/.

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

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

W ocenie Sądu Okręgowego - co już podniesiono - dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą

ocenę tej materii. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać.

W szczególności - co słusznie podnosi apelujący - nie sposób przyjąć, iż wszystkie podane powodowi przyczyny wypowiedzenia nie są dostatecznie konkretne, a powód w stosunku do każdej z nich nie wiedział i nie rozumiał z jakimi konkretnie okolicznościami są one powiązane.

Podnieść należy, iż nie tylko nie podanie przyczyny wypowiedzenia, ale też niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa - art. 30 § 4 kp i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 kp. Prawidłowe podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99 (OSNAPiUS 2000, z. 14, poz. 548) Sąd Najwyższy stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4). Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. (wyrok SN z dnia 10 września 2013 r. I PK 61/13 LEX nr 1427709). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, z. 18, poz. 577). Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład, z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r. II PK 82/08 LEX nr 489012. Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną. (wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99 OSNAPiUS 2001, z. 22, poz. 663). Naruszenie art. 30 § 4 może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99 OSNAPiUS 2001, z. 11, poz. 373).

W ocenie Sądu Okręgowego, na gruncie rozpatrywanego przypadku, wbrew ustaleniom Sądu I instancji nie sposób uznać, iż podana powodowi przyczyna wypowiedzenia pomimo ogłędności sformułowań użytych przez pracodawcę w okolicznościach sprawy w całości była dla powoda niezrozumiała.

Po pierwsze podnieść należy, iż przeczy temu treść przedmiotowego pozwu, w którym K. K. skrupulatnie odniósł się do niektórych zarzutów stawianych mu przez pracodawcę wskazując na okoliczności powoływane następnie w toku procesu jako ich uszczegółowienie. Przede wszystkim dostrzec należy, iż powód wnosząc odwołanie do Sądu konsekwentnie zaprzeczał iżby podłączenie do sieci wodociągowej nieruchomości przy ul. (...) w K. nastąpiło bez formalnego zlecenia, bez dochowania wszystkich koniecznych i wymaganych procedur z narażeniem pracodawcę na straty. Dlatego uznać należy iż zarzuty pracodawcy wskazane w pkt a) wypowiedzenia związane z zamontowaniem nawiertki w K. przy ul (...) zostały sformułowane na tyle konkretnie, że umożliwiły powodowi obronę w tym zakresie.

Powód precyzyjnie ustosunkował się też do zarzutów zawartych w pkt e) – h) wypowiedzenia wskazując na praktykę montowania zaplombowanych wodomierzy celem ochrony interesów pracodawcy. Potwierdził też fakt późniejszego sporządzania protokołu odbioru technicznego z uwagi na brak niezbędnych dokumentów. Podkreślił przy tym, że to nie na nim ciążyły obowiązki w zakresie gromadzenia dokumentacji koniecznej w procesie przyłączania do sieci

– wykonanie projektów przyłączy, inwentaryzacji powykonawczej lecz tylko wydawanie warunków technicznych przyłączenia. Powód wyjaśnił też przyczynę zlecenia wykonania pieczętki dla podległej pracownicy. Stąd też w ocenie Sądu Okręgowego uznać należało że sformułowane w wypowiedzeniu zarzuty w tej materii były dla powoda zrozumiałe.

Po drugie, z materiału sprawy z niezrozumiałych przyczyn pominiętego przez Sąd Rejonowy wynika, iż podobne zarzuty były podnoszone w stosunku do powoda już wcześniej – o czym świadczy treść załączonej do akt sprawy korespondencji kierowanej do niego, a dotyczącej W. K. z miejscowości Z.. Wobec tego nie sposób było dojść do przekonania, że powód mógł nie wiedzieć z jakiego typu zarzucanymi mu zaniedbaniami treść wypowiedzenia musi się wiązać. Tym samym ustalenie przez Sąd Rejonowy iż podana powodowi przyczyna wypowiedzenia w okolicznościach sprawy w całości nie spełniała kryteriów określonych w art. 30 § 4 kp nie mogło na etapie postępowania apelacyjnego zostać zaakceptowane.

Zgodzić należy się natomiast z Sądem I instancji – twierdzenia apelacji w tej materii nie są uprawnione - iż przyczyny wypowiedzenia określone w pkt: b) poświadczanie nieprawdy w treści protokołów odbioru technicznego przyłącza wodociągowego w zakresie stanu wodomierzy, c) brak nadzoru nad prawidłowym i terminowym obiegiem dokumentacji wewnętrznej w postaci protokołów odbioru technicznego do pracownicy wydziału (...), d) brak nadzoru nad dokumentacją techniczną i dopuszczenie do jej niekompletności nie zostały sformułowane przez pracodawcę w sposób dostatecznie jasny. W szczególności brak w nich odwołania do konkretnych przykładów naruszeń. W istocie nie wiadomo jakich czynności i działań powoda one dotyczyły, w jakim okresie i w stosunku do jakich osób czy też podmiotów. Nie wskazano o jaką dokumentację chodzi, jaką niekompletność, nie wykazano jakie straty i z jakiego tytułu ewentualnie miała ponieść Spółka. Zaś z wypowiedzi samego powoda w procesie nie wynika, by w chwili wypowiedzenia wiedział, z którymi sytuacjami je wiązać. Uszczegółowienie tych przyczyn dopiero w procesie nie może natomiast przynieść spodziewanych przez pozwanego skutków. Jeszcze raz podnieść należy, iż pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem - w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) tylko wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r. III PK 109/14 LEX nr 1666025). Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 23 września 2013 r. III Pa 6/13 LEX nr 1718465). W wyroku z dnia 24 października 2007 roku w sprawie I PK 116/07 (Lex nr 465925) Sąd Najwyższy stwierdził, że brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 par 4 kp) wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia – sformułowania stawianych mu zarzutów, stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 30 par 4 w zw. z art. 45 par 1 kp). W takiej sytuacji nie ma potrzeby ani konieczności badania, jakie ewentualnie inne okoliczności, w tym później nazwane (dookreślone) przez pracodawcę, mogły uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Także powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych, należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r. I PK 175/06 LEX nr 448111.). We wskazanym zatem zakresie wypowiedzenie – z uwagi na brak konkretnych zarzutów - było niezgodne z prawem, a Sąd Okręgowy zwolniony był z badania zasadności tych zarzutów.

W ocenie Sądu II instancji nieuprawnionym było też przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że podane powodowi a w świetle treści pozwu znane mu już w chwili wypowiedzenia podstawy zwolnienia go z pracy, były bezzasadne a co za tym idzie w świetle art. 45 § 1 kp nie usprawiedliwiały postępowania pracodawcy. Jak słusznie podnosi skarżący, Sąd Rejonowy

wnosząc w ten sposób bezkrytycznie dał wiarę twierdzeniom powoda i w sposób nieuprawniony pominął niektóre dowody przedstawione przez pozwanego a wskazujące na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia.

W szczególności czyniąc ustalenia i oceniając materię sprawy Sąd Rejonowy nie uwzględnił obowiązujących u pozwanego procedur wynikających z uchwały XXXVII/94/2009 Rady Miejskiej w K. z dnia 21.09.2009 r. Procedury te znajdują potwierdzenie w wydanych klientom warunkach technicznych wykonania przyłącza wodociągowego. Przede wszystkim jednak Sąd I instancji w sposób bezpodstawny nie dał wiary zeznaniom świadka D. W. - byłego prezesa Zarządu pozwanej Spółki, który niewątpliwie posiadał rozeznanie w kwestiach formalnych i proceduralnych, a jako osoba obecnie niezwiązana z pozwaną nie miał żadnych powodów do składania nieprawdziwych zeznań, które byłyby zgodne z jej interesami. Sąd Rejonowy wyrokował przede wszystkim w oparciu o zeznania T. S., S. O., M. K. (1), A. B. (1), E. W. (1) oraz klientów pozwanego W. S. (2), A. C., którzy jak sam dostrzegł nie mieli wiedzy z punktu widzenia obowiązujących w pozwanej Spółce procedur i zeznawali jedynie o praktyce stosowanej w zakładzie albo opisywali, jak wyglądał kontakt z pozwaną Spółką z punktu widzenia klienta. W ocenie Sądu II instancji tak poczynione ustalenia uznać należy za niemiarodajne dla oceny zasadności przyczyny dokonanego powodowi wypowiedzenia. Skoro bowiem w istocie rzeczy zarzuty stawiane powodowi przez pracodawcę sprowadzają się do kwestii niedochowania przez powoda określonych procedur i formalności oraz zaniechania odpowiedniego nadzoru, czy to nad obiegiem dokumentów czy też wymaganym sposobem postępowania, nieistotną jest kwestia postrzegania przez pracowników pozwanej jak i jej klientów wprowadzonych przez powoda praktyk za akceptowalne, porządne czy nie zagrażające interesom zakładu pracy. Odmowa wiarygodności zeznaniom świadka D. W. tylko z uwagi na fakt, iż nie korespondują one z treścią zeznań innych świadków nie może zatem zostać instancyjnie zaakceptowana.

Stąd też Sąd Okręgowy dając w pełni wiarę zeznaniom świadka D. W., przedłożonym w sprawie dowodom z dokumentów, których nie kwestionowała żadna ze stron a także zeznaniom świadków w zakresie w jakim potwierdzają faktyczny sposób działania powoda, a także zeznaniom samego powoda w części korespondującej z pozostałym materiałem dowodowym sprawy doszedł do wyżej wskazanych ustaleń faktycznych. Nie są natomiast oparte na prawdzie twierdzenia powoda, że nie zlecał podległym pracownikom podłączeń do sieci wodociągowej i montażu wodomierzy bez wymaganej do tego dokumentacji technicznej i przestrzegał w tym zakresie wszelkich procedur. Twierdzenia te nie tylko nie znajdują oparcia w całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału (zwłaszcza zeznaniach podległych powodowi pracowników i D. W. (1)), ale są i wewnętrznie sprzeczne. Z jednej bowiem strony w pozwie i pismach procesowych powód twierdził, że nie dopuszczał się wskazanych uchybień, z drugiej zaś w informacyjnych wyjaśnieniach przyznał, że w przypadku klienta S. zlecił wykonanie robót i dokonał uzgodnienia projektu technicznego już po dokonaniu nawiertaki; w pozwie zaś tłumaczył zakładanie wodomierzy bez wymaganej dokumentacji interesem pozwanego.

W ocenie Sądu Okręgowego w tak ustalonym stanie faktycznym ocenionym logicznie uznać należy, że wskazane przez pracodawcę w zakresie pkt. a), e) f) g) i h) przyczyny wypowiedzenia stanowiły uzasadnioną podstawę rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Jak wskazują zeznania świadków: D. W. (1), T. S., S. O., W. S. (2), jak i informacyjne wyjaśnienia samego powoda w istocie nakazał on wykonanie nawiertki i dokonał jej odbioru niezgodnie z obowiązującą u pozwanego procedurą wynikającą między innymi z zapisów uchwały Rady Miejskiej w K. z dnia 21.09.2009 r. W momencie przyłączenia nieruchomości do sieci wodociągowej i w chwili odbioru W. S. nie posiadał uzgodnienia projektu technicznego przyłącza wodociągowego i jego dokumentacji geodezyjnej powykonawczej (wykonywanej w myśl przepisów prawa budowlanego przed zasypaniem przyłącza). Tym samym uznać należy, iż powód w tym zakresie naruszył spoczywające na nim obowiązki (ppkt 2,3, 5, 13 i 15 zakresu czynności szczegółowych). Nieistotne jest przy tym, że jeszcze przed dokonaniem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę klient dokonał zapłaty za wskazaną usługę, co czyni twierdzenia pozwanej o wystąpieniu straty finansowej w wysokości 600 zł. bezpodstawnymi. Uzasadnieniem dla wypowiedzenia jest już bowiem samo faktyczne niedopełnienie obowiązków przez powoda: brak szkody materialnej po stronie pracodawcy nie ma w tym stanie wpływu na powyższą ocenę i wynik rozstrzygnięcia.

W konsekwencji uzasadnionymi są też zarzuty wskazujące na zezwalanie przez powoda na dokonywanie przyłączy wodociągowych bez kompletnej dokumentacji technicznej (ppkt 5 i 15 naruszenie zakresu czynności szczegółowych). Co potwierdza powyższy przypadek, jak i zeznania świadka D. W. powód ignorował obowiązujące procedury w zakresie sekwencji czynności koniecznych do odbioru przyłącza wodociągowego i podłączenia odbiorcy do sieci wodociągowej. Powyższą ocenę potwierdza też załączona do akt sprawy korespondencja pomiędzy powodem a świadkiem - ówczesnym prezesem Zarządu pozwanej dotycząca stawianych powodowi już w 2009 r. zarzutów dotyczących przyłączenia do sieci wodociągowej nieruchomości W. K., znajdującej się w miejscowości Z.. Jak wskazuje materiał sprawy powód tłumaczył niedopełnienie formalności w tych przypadkach nieprzykładaniem wagi do kolejności składanych dokumentów, czy prostotą wykonywanych prac. Zdaniem Sądu Okręgowego taka zaś niefrasobliwość nie musi być przez pozwanego – ponoszącego odpowiedzialność za prawidłowość wykonywanych robót akceptowana i tłumaczy utratę zaufania do powoda, jako pracownika.

W ocenie Sądu II instancji w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego powód nie uzgadniał też projektów technicznych w zakresie budowy sieci wodociągowej – dopuszczając do montowania wodomierzy przez podległych pracowników bez jakiegokolwiek dokumentacji technicznej oraz nielegalnego poboru wody (bez umowy) przez mieszkańców, oraz nie nadzorował realizowania pkt 6 warunków technicznych na wykonanie przyłącza wodociągowego obejmującego obowiązek dostarczania kompletnej dokumentacji powykonawczej do Wydziału (...) i podpisywania umów z odbiorcami wody na dostawę wody i odbiór ścieków.

Powód już w pozwie tłumaczył takie postępowanie interesem pozwanej Spółki, twierdząc nijako, iż podłączenie wodomierza bez dopełnienia wymaganych formalności jest dla niej mniej szkodliwe niż dopuszczenie do nielegalnego poboru wody. Wobec powyższego niekiedy dokonywano przyłącza, ale w wyniku braku dopełnienia formalności przez interesantów już go nie odbierano i brak było umowy o dostawę wody (przykład: przyłączenie dokonywane na rzecz pana C.). Taka praktyka niewątpliwie stanowiła naruszenie obowiązujących i wskazanych powyżej przepisów. Jednocześnie powoda nie tłumaczy fakt, iż alternatywą dla tego typu działania było zgłoszenie sprawy Policji, czego rzekomo nie akceptował jego przełożony D. W.. Okoliczność ta w żaden sposób nie została w procesie udowodniona. Stąd też nie sposób uznać, iż do takiego sposobu postępowania powód był niejako przymuszony. Powód, będąc kierownikiem, świadomie dopuszczał do braku terminowego i zgodnego procedurą realizowania warunków technicznych na wykonanie przyłącza wodociągowego. Zarzuty stawiane mu w tym zakresie w wypowiedzeniu umowy o pracę są więc jak najbardziej uzasadnione.

Powód naruszył też procedurę wyrabiania pieczętek dla pracowników wyrabiając bez zgody pracodawcy pieczętkę dla M. K. (1). Powód zajmując w tym przedmiocie stanowisko procesowe przyznał, iż wskazana procedura mu umknęła; z jej naruszeniem jako, iż nie doszło do szczególnego zagrożenia interesów nie wiązał zresztą żadnych ujemnych konsekwencji. Dostrzec należy, iż naruszenie procedur i w tej materii jest faktem. Pracodawca zaś ma prawo oczekiwać od pracownika - zwłaszcza pełniącego funkcje kierownicze - dochowania wszelkich wymogów formalnych związanych z wykonywaniem przez niego obowiązków. Pełnienie takiej funkcji wiąże się bowiem ze szczególnym zaufaniem, stąd też wymóg wyjątkowo sumiennego i skrupulatnego działania nie może budzić w tym wypadku zdziwienia i w żadnym razie nie może być bagatelizowany.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265). Ponadto zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę. Jeżeli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je

ocenić łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 r. I PK 187/06 OSNP 2008/3-4/35, M.P.Pr. 2007/5/251).

Brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. 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 (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).

O zasadności utraty zaufania do pracownika, jako powodu uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony można mówić wtedy, gdy zarzut ten znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z dnia 31 marca 2009 r. II PK 251/08 LEX nr 707875; por. też wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 19, poz. 538). Jednocześnie nie jest nawet tak bardzo istotna sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, jak przyczyny, które ją spowodowały. Jeśli są one prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie, przy czym utrata zaufania do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze lub samodzielne uzasadnia wypowiedzenie nawet wtedy, gdy pracownikowi nie można przypisać winy w określonym zachowaniu, które obiektywnie nosi cechy naruszenia obowiązku dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (por. też wyroki SN: z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088; z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 159).

Ponadto podkreślenia wymaga, iż w stosunku do pracowników na stanowiskach samodzielnych i kierowniczych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności pracownicy ci powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład należytej wykonywanej pracy i właściwej postawy (teza VI uchwały SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164).

Na koniec zauważyć należy, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą więc charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651 wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). Ponadto, jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, wypowiedzenie takie jest uzasadnione (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986, nr 5, poz. 76, z głosem A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97 (OSNP 1998 nr 20 poz.598).

W kontekście powyższego, zachowanie powoda ujęte przez pracodawcę w przyczynach wypowiedzenia nie znajduje więc żadnego usprawiedliwienia. Nieistotne jest przy tym, iż powód przez lata był cenionym pracownikiem i miał znaczne osiągnięcia. Nawet bowiem jednorazowe zaniedbanie czy uchybienie może stanowić podstawę zwolnienia. Nieistotne dla rozstrzygnięcia jest również to, że według oświadczenia A. B. (1) był on nakłaniany przez D. W. (1) i K. Ś. do złożenia nieprawdziwego oświadczenia, że K. K. kazał mu zakładać stare wodomierze. Okoliczność ta nie zmienia bowiem faktu, iż powód nie stosował się do obowiązujących u pozwanego procedur, co wynika także z faktów przyznanych przez niego. W ocenie Sądu Okręgowego – na co słusznie wskazuje się w apelacji – postawione w tej materii przez pracodawcę zarzuty ocenione łącznie uzasadniały zatem stwierdzenie, iż pracodawca mógł utracić w

stosunku do powoda wymagane zaufanie. Wobec tego uznać należało, iż wypowiedzenie umowy o pracę powodowi przez pozwanego w świetle art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30 § 4 kp było uzasadnione.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1, 2, 3 i oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za I instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz. U. 2013, poz.490) w brzmieniu obowiązującym na dzień wydania zaskarżonego orzeczenia, uwzględniając rodzaj pierwotnie zgłoszonego roszczenia – o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

Natomiast o zwrocie kosztów postępowania przed sądem II instancji orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 powołanego rozporządzenia w brzmieniu ustalonym nowelizacją z dnia 29 lipca 2015 r. (Dz.U.2015 poz.1078). Zasądzone z tego tytułu koszty obejmują także opłatę od apelacji, która została uiszczona przez stronę wygrywającą proces i której - ustalona stosownie do wartości przedmiotu zaskarżenia - wysokość stanowi kwotę 30 zł.