

Sygn. akt IV Pa 56/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

**Przewodniczący - Sędzia: SSO Beata Urbańska-Woike (spr.)**

**Sędziowie: SSO Beata Łożyńska-Motyka**

**SSO Rafał Jerka**

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 czerwca 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa R. C.

przeciwko Starostwo Powiatowe w K.

związane z wypowiedzeniem umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy w Kętrzynie

z dnia 27 stycznia 2017 r., sygn. akt IV P 21/16

**I. oddala apelację;**

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.**

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Beata Urbańska-Woike SSO Rafał Jerka

## UZASADNIENIE

Powód R. C. wniósł pozew o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu podał, że w wyniku zawartego porozumienia pomiędzy (...)w K. a pozwanym od 1 marca 2015r. został zatrudniony na stanowisku (...) (...) i (...). W dniu 31 maja 2016r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W ocenie powoda podane przyczyny nie są rzeczywiste i konkretne, sformułowane są w sposób ogólnikowy.

Pozwany – Starostwo Powiatowe w K. w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa i zarzuciło, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są konkretne i prawdziwe.

**Wyrokiem z dnia 27 stycznia 2017r. Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w Kętrzynie przywrócił powoda do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko .**

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód od 1 marca 2015r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku (...) (...) i (...). Dnia 12 maja 2015r. u pozwanego został przeprowadzony audyt, którego celem była ocena stanu spełnienia wymagań przepisów dotyczących ochrony danych osobowych oraz ocena stosowanych zabezpieczeń przed utratą bezpieczeństwa danych osobowych.

Z raportu audytu wynikało, że należy:

- stworzyć ewidencję osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych,
- wydać upoważnienie do przetwarzania danych osobowych dla pracowników,
- powołać Administratora(...) i zgłosić go do (...),
- dopracować politykę kluczy,
- przygotować pisemne powołania Administratora (...),
- założyć hasła dostępne do każdej stacji roboczej ( d. protokół z audytu k.60-62).

Sąd Rejonowy ustalił w dalszej kolejności ,że dnia 16 czerwca 2015r. powód został powołany na stanowisko Administratora (...). Obowiązki (...) zostały powierzone powodowi dodatkowo, obok dotychczasowych obowiązków (...) (...).

16 października 2015r. w obecności (...), W. L. przedstawiła cele zadania audytowego. W wyniku przeprowadzonego audytu zaleciła pozwanemu dostosować Politykę (...) (...) do przepisów prawa.

Jednocześnie 15 stycznia 2016r. w protokole z narady zamykającej audyt W. L. stwierdziła, że zarówno powód jako (...) i administrator (...) systematycznie podejmuje działania do wyeliminowania możliwości wystąpienia incydentów bezpieczeństwa danych osobowych przetwarzanych u pozwanego .

W. L. w związku z prowadzonym audytem zwracała się do (...) pozwanego S. K. o udostępnienie dokumentów potrzebnych do przeprowadzenia audytu, ale takich dokumentów od (...) Starostwa nie otrzymała.

Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji(...) pozwanego(...) wyjaśnił W. L., że zarówno (...), jak i (...) swoje obowiązki wykonują poza obowiązkami wynikającymi z łączących ich umów o pracę

Dnia 23 grudnia 2015r. powód otrzymał nagrodę pieniężną .

W dniu 9 lutego 2016r. pozwany wymierzył powodowi karę porządkową – karę upomnienia, za niewykonanie zaleceń poaudytowych z maja 2015r, co do których niewykonania - powód przyznał się audytorowi wewnętrznemu W. L. 27 stycznia 2016r.

29 lutego 2016r. Starosta (...) wprowadził Politykę (...) (...) (...) w pozwanym Starostwie .

W okresie od lutego do maja 2016r. w pozwanym Starostwie Najwyższa Izba Kontroli przeprowadziła kontrolę w (...), którym kierował powód.

W wyniku rozmowy ze starostą powód miał w tym okresie zająć się przede wszystkim wydziałem, którym kierował .

27 maja 2016r. powód otrzymał nagrodę pieniężną.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód jest członkiem (...), do którego należy również (...)K. .

(...)- między innymi członkowie (...) podejmowali próbę odwołania Starosty (...) (...).

W dniu 31 maja 2016r. (...) (...) (...) wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2016r.

Jako przyczynę wskazał:

1. Nieprzestrzeganie kodeksu etycznego w zakresie nie manifestowania publicznie w miejscu pracy i przy wykonywaniu obowiązków służbowych, swoich poglądów i sympatii politycznych jak również w zakresie rzetelnego realizowania swoich zadań i obowiązków bez względu na własne poglądy polityczne,
2. utrata zaufania do pracownika,
3. brak w ocenie pracodawcy efektywnego zarządzania podległym Zespołem,
4. brak realizacji w określonym terminie zaleceń wynikających z Audytu (...) w/z oceny dokumentacji (...) danych osobowych tj. Polityki (...) oraz Instrukcji (...) (...)przeprowadzonego w dniu (...).2015r. nr raportu (...) -1, co potwierdził przeprowadzony audyt wewnętrzny przez pracownika Starostwa (...) K. w dniach 17.09.2015r.-26.10.2015r; ponadto w toku rekontroli po audycie stwierdzono rozbieżności w przekazaniu stanu faktycznego zadań, które zostały zrealizowane oraz te, które były w trakcie realizacji,
5. mimo opracowania i wdrożenia Zarządzeniem (...) (...) nr (...) z dnia 29.02. 2016r. Polityki (...) (...) (...) w Starostwie (...) w K. brak jest realizacji obowiązków wynikających z w/w Zarządzenia.

W dniu 1 czerwca 2016r. na sesji (...)D. P. zadał pytanie o przyczynach rozwiązania z powodem umowy o pracę. Otrzymał informację, że przyczyny zostały podane w piśmie wypowiadającym umowę o pracę powodowi .

Powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy do dnia rozwiązania stosunku pracy .

W organizacji i funkcjonowaniu Wydziału (...) (...) po odejściu powoda ze stanowiska (...) nie nastąpiły żadne zmiany

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie akt osobowych powoda, ustaleń audytu wewnętrznego k.44-46, protokołu z narady otwierającej i zamykającej k. 4 odwrót k.47-48, sprawozdania z audytu wewnętrznego k.49-59, raportu z audytu zewnętrznego k.60-62, protokołu z (...)k. 98-100, zarządzenia Starosty (...) w sprawie ustanowienia i wdrożenia Polityki (...) (...) (...) k.103-146, zeznań świadka E. S. (1) k.201 v. W. L. k.51, B. K. k.92v-93, powoda k.201v-202.

W ocenie Sądu zeznania tych świadków znajdują potwierdzenie w pozostałym zebranym materiale dowodowym w sprawie, uzupełniają się z zeznaniami powoda tworząc spójną całość.

Sąd ten pominął zeznania świadków H. M. , D. P., S. J. , albowiem świadkowie ci nie są pracownikami pozwanego i nie mają wiedzy na temat, czy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są przyczynami prawdziwymi. Ich zeznania dotyczą oceny pracy Wydziału (...) (...) przed majem 2015. ( zeznania świadka S. J.), bądź też dotyczą sytuacji w Starostwie kiedy byli obecni w związku (...) ( zeznania świadka H. M., D. P.).

Sąd I instancji pominął również zeznania świadka K. B. i J. M., albowiem zeznały one na okoliczności niesporne, przyznane również przez powo. Natomiast ,w ocenie Sądu Rejonowego, zeznania strony pozwanej miały na celu jedynie uwiarygodnienie, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są rzeczywiste. Są one w sprzeczności z zeznaniami powoda.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż zeznania strony pozwanej są ogólnikowe. Z zeznań (...) i(...)wynika, że doszli oni do przekonania, że powód nie może pełnić funkcji kierowniczej, gdyż Wydział (...) jest „tworzą starostwa” i nie może on pozwolić, aby były w tym wydziale kolejki. Te zeznania pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadka E. S., która zeznała, że w funkcjonowaniu Wydziału nic nie uległo zmianie, że nadal są kolejki interesantów.

Ponadto ,z jednej strony pozwany zarzuca powodowi nieudolność w zarządzaniu Wydziałem, niewykonywanie obowiązków, a z drugiej strony nagradza go dwukrotnie w grudniu 2015r. i tuż przed wręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę, nagrodą pieniężną, która ze swej istoty jest świadczeniem przyznawanym pracownikowi właściwie wykonującemu a nawet więcej niż właściwie, obowiązki służbowe. Nielogicznym jest, aby pracodawca mając zastrzeżenia, co do jakości pracy, zaangażowania w pracę pracownika, przyznawał takiemu pracownikowi nagrodę.

Dokonując zasadności wypowiedzenia umowy o pracę należy mieć na względzie fakt, iż jest ono zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę nie zależy od istnienia szczególnych okoliczności, które nie muszą być zawinione przez pracownika ani nawet niezgodne z prawdą, a zasadność wypowiedzenia należy ocenić, uwzględniając obiektywne kryteria, a nie subiektywne odczucia pracownika, czy pracodawcy.

Sąd Rejonowy podzielił w tym zakresie poglądy Sądu Najwyższego wyrażone m.in. w wyroku z dnia 2.10.1996r. I PRN 69/96 OSNAPiUS 1997 nr.10 poz. 163 z 23.04.1997r. ( I PKN 118/97, OSNAP i US 1998 nr 7 poz.206.Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (zob. wyr. SN z 15.11.2006r. I PK 112/06 , Legalis; wyr. SN z 22.03.2016r. I PK 100/15, Legalis; szerzej zob. M. Gersdorf, M. Raczkowski, O formułowaniu przyczyny, s. 20 i in; P. Prusinowski, Funkcje obowiązku s. 458 i in.).

Oświadczenie woli z reguły bowiem jest adresowane do pracownika, który nie ma wykształcenia prawniczego. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – jest dokonywana z perspektywy adresata czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.

Pracodawca powinien podać przyczynę rozwiązania umowy w sposób zarówno skonkretyzowany, jak i zrozumiały dla adresata. Powtórzenie zwrotów ustawowych nie spełnia wymogów komentowanego przepisu. Przykładowo, nie wystarczy nawiązanie do brzmienia art.100 § 1 kp oraz stwierdzenie, że pracownik „wykonuje pracę niesumiennie i niestarannie „ albo „nie stosuje się do poleceń przełożonych”. Konieczne będzie doprecyzowanie przez pracodawcę, w czym przejawia się niesumienność lub niestaranność pracownika, albo jakich poleceń on nie wykonuje. Sąd Najwyższy uznał wprost, że wskazanie „ niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem, bez konkretyzacji, o jakie oczekiwania chodziło nie może być uznane za podanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w rozumieniu art.30 § 4 i art. 45 § 1 kp ( zob. wyrok z 12.12.2001r. I PKN 726/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 566). 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 ( zob. wyr. SN z 14.05.1999r. I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 548). Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym dotyczące i niedotyczące pracownika (leżące po stronie pracodawcy). Wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona ( zob. wyr. SN z 5.10.2005r. I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Sąd Rejonowy zaznaczył jednakże, iż w najnowszym orzecznictwie SN można odnotować bardziej restrykcyjny pogląd. I tak , w uzasadnieniu wyroku z dnia 14.04.2015r. ( II PK 140/14), MoPr 2015, Nr 10, s.541) stwierdzono, że w przypadku, gdy pracodawca przedstawia kilka okoliczności przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy, konieczna jest refleksja w odniesieniu do proporcji przyczyn zasadnych i niezasadnych. Dzieje się tak dlatego, że pracodawcy często formułują szereg podstaw rozwiązania stosunku pracy, dobierając je losowo. Zatem o ile można uznać za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch lub trzech, przyczyn, o tyle trudno zaaprobować takie stanowisko, gdy pracodawca wskazuje ich kilka (kilkanaście). Wówczas przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu.

W dalszej kolejności Sąd I instancji odwołał się do wykładni przepisu art.30 § 4 kp przypominając, iż jego naruszenie następuje wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyrok SN z 12.07.2012r. II PK 305/11, MoPr 2012, Nr 10, s. 536). Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z nie wskazaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Oznacza to, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art.45 § 1 KP. (wyrok SN z 7.10.2009r. III PK 34/09, Legalis). Wymaganie z art. 30 § 4 kp nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę w szczególności u zwalnianego pracownika, nie pozwała na stwierdzenie, z jakim konkretnie zachowaniem należy ją łączyć (zob. wyrok SN z 21.03.2001r. I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002, Nr 24, poz. 595).

W ocenie Sądu Rejonowego, podane przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę były przyczynami sformułowanymi ogólnikowo ( przyczyna wymieniona w piśmie w pkt. 1,2 i 3), albowiem z treści tak sformułowanych przyczyn w żaden sposób nie wynika, na czym polegało manifestowanie przez powoda w miejscu pracy, przy wykonywaniu obowiązków służbowych swoich poglądów i sympatii politycznych, z jakiego powodu pracodawca utracił zaufanie do powoda, czy też na czym polegał brak efektywnego zarządzania podległymi powodowi pracownikami. Natomiast pozostałe przyczyny wskazane w pkt. 4 i 5 wypowiedzenia są, w ocenie Sądu I instancji, przyczynami nierzeczywistymi. Pozwany w toku procesu w żaden sposób nie wykazał, że powód był zobowiązany w konkretnym terminie do wprowadzenia zaleceń wynikających z audytu zewnętrznego, czy też audytu wewnętrznego. Również Zarządzenie (...)nr (...) z 29 lutego 2016r. w żaden sposób nie określa terminu i obowiązków jakie miał wykonywać powód.

W tym zakresie Sąd Rejonowy za przekonywujące uznał zeznania powoda, że takich terminów nie było, a w okresie od lutego 2016r. obowiązki powoda za zgodą Starosty były ukierunkowane na czynności związane z kontrolą Wydziału (...) (...) jaką przeprowadziła w Starostwie Najwyższa Izba Kontroli.

Wobec powyższego, rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był konflikt między Starostą a działaczami (...), którzy podejmowali próby odwołania (...), a którego to członkiem jest powód. Taki fakt nie może jednakże stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, kiedy nie ma żadnych dowodów wskazujących, że powód był inicjatorem takich działań. Sam fakt przynależności, czy też określonych przekonań politycznych pracownika, o ile nie stoją w sprzeczności ze stosunkiem pracowniczym, nie może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę.

Dlatego też mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 kp orzekł jak w pkt. I wyroku.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się pozwany. **W wywiedzionej apelacji** zaskarżył wyrok w całości zarzucając Sądowi I Instancji naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. ;

1. art. 233 par. 1 k.p.c. poprzez wybiórczą i dowolną ocenę materiału dowodowego, oparcie orzeczenia na wnioskach płynących z selektywnie wybranego materiału dowodowego, które pozostają w sprzeczności z wnioskami płynącymi z pozostałych dowodów przeprowadzonych w niniejszym postępowaniu, tj. co do prawdziwości przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę,

2. art. 217 par 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie dowodów, które są istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co doprowadziło do dokonania przez Sąd błędnej oceny materiału dowodowego i błędnych ustaleń faktycznych w zakresie zasadności wypowiedzenia stosunku pracy, czyniąc wyrok sprzecznym z zasadami współzycia społecznego,

3. art. 328 par. 2 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego poprzez uznanie, iż powód nie miał wyznaczonego czasu do realizacji zadań jako (...) oraz ustalenie, iż przyczyny wypowiedzenia wskazane w pkt. 4 i 5 wypowiedzenia są przyczynami nierzeczywistymi.

Ponadto skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez :

4. niewłaściwe zastosowanie art. 45 par. 1 w zw. z art. 30 par. 4 k.p. i w zw. z art. 32 k.p. i przyjęcie , iż pozwany nie mógł rozwiązać z powodem umowy o pracę , dokonał tego w sposób naruszający przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę , co skutkuje obowiązkiem przywrócenia do pracy ,

5. niezastosownie przepisu art. 45 par. 2 k.p. w zw. z art. 30 par. 4 k.p. w sytuacji , kiedy ustalony stan faktyczny wskazywał na niecelowość orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty , pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i :

- oddalenie powództwa ,

ewentualnie

- zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 par 2 k.p.

-zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych ,

ewentualnie

-o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji i do ponownego rozpatrzenia przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego

W dalszej części środka odwoławczego skarżący przedstawił argumentację zgłoszonych zarzutów.

**W odpowiedzi na apelację** pełn. powoda wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przypisanych , w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podkreślił, iż sformułowane zarzuty przez stronę pozwaną mają jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami dokonanymi przez Sąd Rejonowy.

**Sąd Okręgowy zważył , co następuje :**

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów, stąd też Sąd Okręgowy ustalenia Sądu pierwszej instancji uznał i przyjął jako własne. Podzielił również wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania przepisu art. 45 par. 1 kp oraz problematyki wymogów koniecznych dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione, jak także jego

ocenę wskazanych przez pozwaną przesłanek wypowiedzenia umowy jako niekonkretnych i nierzeczywistych, a zatem nie uprawniających pracodawcy do rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Sąd Odwoławczy nie podzielił natomiast zarzutów apelacji .

W pierwszej kolejności pozwany zarzucił naruszenie przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów wyrażające się w uchybieniu przez Sąd pierwszej instancji zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, oparcie się na selektywnie wybranym materiale dowodowym ( art. 233 par. k.p.c. ), pominięcie dowodów istotnych dla rozstrzygnięcia, tj. zeznań świadków K. P. oraz J. M. , które po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę przeprowadziły na zlecenie pozwanego kontrolę wewnętrzną . Kontrola ta ujawniła ,iż pracownicy nie posiadali upoważnień do przetwarzania danych osobowych , nie było rejestru takich osób , nie istniały umowy powierzenia ochrony danych osobowych , brak było rejestrów incydentów występujących w starostwie związanych z bezpieczeństwem . Nie jest zatem dla skarżącego zrozumiałe, jak zatem Sąd meriti mógł uznać przyczyny wskazane w pkt. 4 i 5 wypowiedzenia za nierzeczywiste , uznając jednocześnie ww. okoliczności za bezsporne i pomijając zeznania tych świadków ( art. 217 par. 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. ) oraz błąd w ustaleniach faktycznych poprzez uznanie , iż powód nie miał wyznaczonego czasu do realizacji zadań (...) ( art. 328 par. 2 k.p.c. ) .

Przechodząc do analizy zarzutów apelacyjnych wskazać należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że uchybił on zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak: Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd pierwszej instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Jeśli zaś z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne.

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań, stwierdzić trzeba, że apelująca nie wykazała, aby Sąd Rejonowy naruszył powołane wyżej przepisy prawa procesowego, w tym przepisu art. 233 kpc , na co Sąd Okręgowy zwrócił już uwagę powyżej.

Zauważyć się godzi , iż Sąd Rejonowy nie dopuścił się także naruszenia przepisów art. art. 217 par. 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. , ani art. 238 par. 2 k.p.c. Sąd nie odmówił przecież przeprowadzenia dowodu z zeznań zawnioskowanych przez pozwaną świadków . W toku postępowania Sąd ten przesłuchał w tym charakterze K. P. oraz J. M. . Natomiast uznał , iż relacje tych osób nie stanowią istotnego elementu przy ocenie zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę . Stanowisko Sądu I instancji znać należy za uprawnione w kontekście pozostałych poczynionych

ustaleń w sprawie oraz treści przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę . Warto przy tym zauważyć , iż apelacja zarzuca Sądowi błędną ocenę przyczyn wypowiedzenia wskazanych w pkt 4 i 5 oświadczenia woli pracodawcy . Należy zatem przyjąć, iż pozwany ostatecznie nie kwestionuje , iż pozostałe powody wypowiedzenia umowy o pracę były sformułowane wadliwie tj. niekonkretne. W ocenie Sądu Rejonowego, dwie ostatnie przyczyny w ujęciu chronologicznym były nierzeczywiste , głównie dlatego , iż Sąd za prawdziwe podłoże spornej decyzji pracodawcy uznał konflikt zawiązany na linii (...) – działacze (...) , do którego to ugrupowania politycznego należy powód. Przy takiej argumentacji uprawnione jest twierdzenie, że choć istotnie na datę wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę nie została stworzona ewidencja osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych czy też nie wydano upoważnienia do przetwarzania danych osobowych dla pracowników, co Sąd uznał za bezsporne , okoliczności te nie stanowiły prawdziwego powodu rozstania się z pracownikiem . Zgodnie z poczynionymi przez Sąd I instancji ustaleniami ,w zakresie nie kwestionowanym przez skarżącą , w okresie od lutego 2016r. do maja 2016r. uwaga powoda skoncentrowana była - po myśli pracodawcy - na prowadzonej w Wydziale (...) kontroli przez NIK . Ponadto, na dzień 29 lutego 2016r. powód opracował nową Politykę (...) Bezpieczeństwem (...) , do czego był zobowiązany. Bezpośrednio przed wręczeniem wypowiedzenia za pracę uhonorowany został nagrodą pieniężną . Z materiału dowodowego nie wynika także, by po opracowaniu Polityki (...) od powoda wymagano , by w określonym terminie wydał pracownikom wzmiankowane upoważnienia czy też uzupełnił dokumentację we wskazywanym w apelacji kierunku . Termin , o którym wspomina skarżący, odwołując się do zeznań powoda , dotyczył bowiem sporządzenia Polityki (...) . Warto także zauważyć , iż kontrola wewnętrzna , która ujawniła ww. braki przeprowadzona została w lipcu 2016r. , a zatem po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę . Biorąc także pod uwagę treść ogólnikowych zeznań osób przesłuchiowanych w charakterze strony pozwanej ,trudno oprzeć się wrażeniu , iż przyczyny wypowiedzenia wybrane zostały bezrefleksyjnie , przypadkowo, dla ukrycia prawdziwego powodu rozwiązania umowy , słusznie wskazanego przez Sąd I instancji .

W konsekwencji brak jest podstaw do uznania, iż Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisu art. 45 § 1 k.p.

Autor apelacji zarzucił także naruszenie przez Sąd meriti, poprzez jego nie zastosowanie, art. 45 § 2 k.p ,zgodnie z którym Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Wskazać należy , iż powyższy przepis nie nakłada na Sąd bezwzględne obowiązku orzekania o alternatywnym roszczeniu , nie wybranym przez pracownika, w sytuacji w skazanej w tej normie prawnej . Ponadto ustalenie, że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności. Sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r.II PK 69/09 ) . Zaznaczyć zatem należy , iż ani na etapie przed Sądem I instancji , ani w treści środka odwoławczego nie została w tym zakresie zrealizowana inicjatywa dowodowa pozwanego .

Na marginesie warto jednakże zauważyć , iż w ocenie Sądu Okręgowego , ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy nie dają legitymacji do zastosowania 45 § 2 k.p.

Zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą Sądu Najwyższego możliwe jest zasądzenie odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę w razie stwierdzenia niecelowości przywrócenia do pracy uzasadnionej konfliktem między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikiem), jeżeli jest to konflikt poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (wyr. SN z 28.7.1999 r., I PKN 110/99) . Nie ulega wątpliwości , iż w niniejszej sprawie z ustaleń faktycznych nie wynika , by taka sytuacja zaistniała .

Mając na uwadze, iż zarzuty apelacji nie zasługiwały na uwzględnienie oraz kierując się przedstawioną argumentacją, a także uwzględniając fakt, iż nie dopatrzono się uchybień, ani materialnych ani procesowych, mających wpływ na treść orzeczenia, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest trafne oraz



odpowiada prawu, a wydanie wyroku reformatoryjnego albo kasatoryjnego byłoby bezpodstawne, a zatem uznając bezzasadność apelacji – na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. – orzeczono jak w pkt I sentencji wyroku.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust.1 pkt 1. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych w związku z § 1 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą (pkt II wyroku).

SSO B. Łożyńska –Motyka SSO B. Urbańska –Woike SSO R. Jerka

.