

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2023 r.

Sąd Okręgowy w S. III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Danuta Poniatowska
Protokolant:	Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu na rozprawie 25 stycznia 2023 r. w S.

sprawy z powództwa **U. N.**

przeciwko **(...) w S.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej (...) w S.

od wyroku Sądu Rejonowego w S. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 19 października 2022 r. sygn. akt IV P 1/22

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od (...) w S. na rzecz U. N. 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty.**

UZASADNIENIE

U. N. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) w S. domagała się przywrócenia jej do pracy na dotychczas obowiązujących warunkach umowy o pracę oraz zasądzenia od pozwanego pracodawcy nas swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wskazała, iż pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę, wskazując ciężkie naruszenie obowiązków pracownika. Aktualnie z odwołania powódki toczy się postępowanie o przywrócenie jej na poprzednie warunki pracy. Sprawa została zarejestrowana w Sądzie Rejonowym w S. pod sygn. akt IV P 52/21. Do chwili otrzymania oświadczenia pracodawcy powódka, jak wskazała, sumiennie wykonywała powierzone jej obowiązki pracownicze, była wielokrotnie nagradzana oraz otrzymywała liczne premie, a przyczyny wypowiedzenia nie miały miejsca.

Pozwana (...) w S. domagała się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Wskazała, że z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 k.p.), (...) w S. rozwiązała z dniem 14 stycznia 2022 r. z U. N. (1) umowę o pracę bez wypowiedzenia. Powódka od 3.01.2022 r. do dnia zwolnienia - 14.01.2022 r. nie stawiała się do pracy na stanowisku (...), zgodnie z wypowiedzeniem zmieniającym z 2.09.2021 r. i odmówiła świadczenia tam pracy, twierdząc, że oczekuje na rozstrzygnięcie Sądu.

Sąd Rejonowy w S.wyrokiem z 19.10.2022 r. przywrócił powódkę U. N. (1) do pracy w pozwanej (...) w S. na poprzednich warunkach. Podstawę rozstrzygnięcia stanowił następujący, ustalony przez Sąd Rejonowy, stan faktyczny:

U. N. (1) pozostawała zatrudniona w (...) w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 1 stycznia 2005 r., do 31.12.2021 r. na stanowisku (...) w (...). W dniu 23 czerwca 2021 r. pełnomocnik ds. Ochrony informacji niejawnych (...) w S. - (...) otrzymał informację o wpłynięciu do (...) w S. listu z pieczętką (...) w S. do osoby osadzonej. W celu ustalenia zawartości przesyłki, czy nie zostały złamane procedury ochrony informacji niejawnych udał się do (...) w S.. Ustalił, że korespondencja kierowana do B. S. - syna powódki U. N. (1) - posiadała pieczętkę (...) Opatrzona była pieczęcią „opłata pobrana (...) umowa z (...). (...)”. Dane osobowe adresata były napisane odręcznie. Pełnomocnik ds. Ochrony informacji niejawnych przeprowadził rozmowę z U. N. (1), która przyznała, że list wysłała z pieczętką (...) ponieważ poprzednie przesyłki nie zostały doręczone synowi. Zachowanie swoje tłumaczyła trudną sytuacją rodzinną, działaniem w emocjach.

Sąd Rejonowy ustalił, że (...) z 23.06.2021 r., na podstawie art. 42 § 4 k.p. przesunięto U. N. (1) na okres 3 miesięcy do pracy na innym stanowisku tj. na stanowisku (...)/(...) z dnia 23.06.2021r. wraz zakresem obowiązków k. 137-138/. Z powodu wykorzystania bezprawnie korespondencji służbowej bez wiedzy i zgody pracodawcy do celów prywatnych, na podstawie art.108 § 1 k.p. w dniu 7 lipca 2021 r. udzielono U. N. (1) kary porządkowej /zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej k. 39/. Ponadto oświadczeniem z 2.09.2021 r. pracodawca wypowiedział U. N. (1) warunki umowy o pracę w zakresie dotychczasowego stanowiska i wynagrodzenia, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31.12.2021 r., proponując od dnia 1.01.2022 r. nowe stanowisko pracy – (...) i wynagrodzenie zasadnicze wg kat. (...) – (...) zł. miesięcznie oraz premia regulaminowa w wysokości (...) wynagrodzenia zasadniczego. Jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał utratę zaufania oraz przekroczenie uprawnień na stanowisku (...) to jest wykorzystywania mienia pracodawcy (koperty, pieczętki (...) w S., kosztów korespondencji) i wizerunku pracodawcy (podsywanie się pod (...) w S.) do celów prywatnych bez zgody pracodawcy.

Od wypowiedzenia warunków umowy o pracę U. N. (1) złożyła odwołanie do Sądu Rejonowego w S. – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych i w tej sprawie prowadzone jest postępowanie pod sygn. akt IV P 52/21. W toku postępowania w sprawie IV P 52/21 Sąd Rejonowy w S. uzyskał w dniu 15.11.2021 r. informację z (...) w S., iż B. S. odebrał korespondencję z (...) w S. nie tylko 23.06.2021 r., ale również w dniach 15.05.2021 r. oraz 29.06.2021 r. Odpis tego pisma Sąd dręczył pracodawcy 29.11.2021 r.

Sąd Rejonowy wskazał, że (...) z 12.11.2021 r. (...) (...) w S. skierował U. N. (1) z dniem 15.11.2021 r. do wykonywania obowiązków na stanowisku (...) /(...) z dnia 12.11.2021r. k. 46/. Tak jak od 15.11.2021 r., dniu 3.01.2022 r. U. N. (1) stawiała się do pracy w (...) w S. i została dopuszczona do pracy na stanowisku (...). Tego dnia pracodawca przedstawił powódce propozycję porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę – w zakresie wysokości wynagrodzenia wskazując, iż w pozostałym zakresie warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie. Z oświadczeniem tym powódka zapoznała się, oświadczając, iż oczekuje na prawomocny wyrok sądu w sprawie jej odwołania od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. W spotkaniu uczestniczyli ze strony pracodawcy – M. R., M. A. i I. K., którzy przypomnieli U. N. o skuteczności wypowiedzenia zmieniającego z dnia 2.09.2021 r. i obowiązujących ją od dnia 1.01.2022 r. nowych warunkach pracy i płacy - na stanowisku (...), a nie na stanowisku (...). (...) z 3.01.2022 r. (...) (...) w S. ustalił U. N. (1) wynagrodzenie zasadnicze na stanowisku referenta w kwocie (...) zł. miesięcznie oraz premię regulaminową w wysokości (...) wynagrodzenia zasadniczego /(...) nr (...) /22 z 3.01.2022 r. k. 49, (...) nr (...) z 13.01.2022 r./.. Szef (...) nie otrzymał informacji o skierowaniu do pracy w tej sekcji U. N. (1) i nie zameldował w dniu

3.01.2022 r. w drodze służbowej o nieobecności U. N. w pracy na stanowisku w tej sekcji. Następnie meldował, iż U. N. (1) nie stawiała w miejscu wykonywania obowiązków służbowych w dniach 3-14 stycznia 2022 r. /meldunki k. 51-56/.

Sąd Rejonowy ustalił, że 11.01.2022 r. doszło do spotkania U. N. (1) i przedstawicieli pracodawcy ((...) I. K., (...) M. S., (...) Z. P., (...) A. A., (...) M. R.). Podczas rozmowy zapytano U. N. o przyczynę niestawienia się na stanowisku (...) w dniach 3-10.01.2022 r. zgodnie z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z 2.09.2021 r. Przedstawiciele pracodawcy, przedstawili argumenty dlaczego U. N. (1) powinna wykonywać obowiązki służbowe w sekcji (...), a nie w (...). Podczas spotkania była mowa o tym, że dopóki Sąd nie orzeknie inaczej, to U. N. (1) musi świadczyć pracę w(...), czyli w (...) i nie może wykonywać żadnych czynności w (...). W trakcie tego spotkania nastąpiło również wręczenie U. N. (1) zakresu obowiązków na stanowisku(...). Z kolei U. N. (1) przekazała, iż oczekuje na prawomocny wyrok Sądu w sprawie jej odwołania od wypowiedzenia zmieniającego (rozprawa w sprawie IV P 52/21 była wyznaczona na dzień 12.01.2022 r.). Kierownik (...) - D. S. złożyła w dniu 11.01.2022 r. oświadczenie, iż nie ma podstaw do tego, aby nie dopuścić powódki do pracy w (...), z uwagi na brak formalnego uregulowania sytuacji pracowniczej tej pracownicy. Podobne oświadczenie złożył również w tym dniu pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych A. A. /oświadczenia z 11.01.2022r. – w aktach osobowych uzupełniających, k. 86- koperta/. Formalnie stanowisko pracy U. N. (1) w sekcji (...) zostało uregulowane (...) nr(...) z dnia 21.01.2022 r. /(...) (...) z 21.01.2022r. – w aktach osobowych uzupełniających, k. 86- koperta/. Wcześniej - 14.01.2022 r. do (...), gdzie wykonywała obowiązki pracownicze U. N. (1) przyszedł ówczesny (...) K. K. z kilkoma osobami towarzyszącymi i wręczył U. N. (1) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a następnie polecił jej, aby się spakowała i opuściła teren (...) Zgodnie z treścią oświadczenia pracodawcy, z dniem 14.01.2022 r. rozwiązuje z U. N. (1) w trybie art. 52 § 1 Kodeksu Pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę zawartą w dniu 31.12.2004 r. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, w szczególności:

- niewykonywaniu poleceń pracodawcy i niestawieniu się w okresie 3- 14.01.2022 r. na wyznaczonym stanowisku pracy, zgodnie z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z 2.09.2021 r. i odmowy pełnienia powierzonych nowych obowiązków pracowniczych;
 - nadużyciu i utracie zaufania pracodawcy, poprzez pomawiania i znieważania (...) w S., wykonującego czynności w zakresie prawa pracy, znieważania funkcjonariusza publicznego podczas i w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, a tym samym poniżania w opinii publicznej i narażania na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu, co oznacza również poniżanie w opinii publicznej i narażanie na utratę zaufania (...) w S.;
- utratę rękojmi właściwego korzystania z pieczęci (...), rejestrowania, przechowywania, obiegu dokumentów, udostępniania i wydawania dokumentów niejawnych i jawnych;
- wykorzystania bezprawnego pieczęci pracodawcy i środków publicznych w celach prywatnych, a tym samym naruszenia obowiązku dbałości o mienie pracodawcy wynikające z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.;
- nieprzestrzegania przepisów dotyczących ochrony informacji niejawnych.

Rozwiązanie umowy o pracę z U. N. (1) nastąpiło po przeprowadzaniu przez pracodawcę konsultacji związkowej. Wynagrodzenie U. N. (1) liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło(...)zł. brutto / zaświadczenie pracodawcy k. 85/.

Przystępując do oceny prawnej roszczenia, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w oparciu o art. 52 k.p., przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być bowiem uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (zob. orzeczenie Sądu Najwyższego z 21.09.2005 r. II PK 305/04 M.P.Pr.-wkł. 2005/12/16). Ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna zaś być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia

lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97 OSNAPIUS 1998, z. 13, poz. 396).

Sąd Rejonowy przypomniał, że warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli winą. Punktem wyjścia dla oceny podstawowych obowiązków pracowniczych jest otwarty katalog tych obowiązków zamieszczony w art. 100 k.p.. Zgodnie z § 1 tego artykułu, podstawowym obowiązkiem pracownika pozostaje sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy. Tak sprecyzowany podstawowy obowiązek pracowniczy ma z kolei oparcie w definicji stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., określającej treść tego stosunku jako, z jednej strony, obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, z drugiej zaś strony - obowiązek pracownika wykonywania umówionego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Naruszenie owych obowiązków, jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, musi zaś być ciężkie w sensie obiektywnym (tj. stanowić zagrożenie dla istotnych interesów pracodawcy), jak i subiektywnym (nastąpić z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika) – por. wyrok SN z 6.10.2015 r. I PK 158/14.

Z utrwalonej judykatury wynika, że pracodawca może utracić zaufanie wobec pracownika nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje podwładnemu 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 i przytoczone w nim orzecznictwo).

Pracownik jest zobowiązany do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Odzwierciedleniem tego jest obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić firmę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Działania pracownika naruszające te obowiązki mogą być przyczyną utraty do niego zaufania, a w konsekwencji może to być powodem zwolnienia pracownika z pracy.

Sąd Rejonowy powołał się też na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r. w sprawie I PKN 539/00 (OSNP 2003 nr 11, poz. 267), który wskazuje, że również niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych, może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy i uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. W utrwalonym orzecznictwie, odmowa wykonania przez pracownika polecenia pracodawcy zgodnego z prawem kwalifikowana jest z reguły jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku z winy pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 100 i przytoczone w nim orzecznictwo).

Sąd Rejonowy wskazał, że z okoliczności sprawy wynika niewątpliwie, iż w dniach 3-14 stycznia 2022 r. powódka U. N. (1) nie podjęła zatrudnienia na stanowisku pracy wynikającym ze skutecznego wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę tj. na stanowisku (...). Okoliczności te wynikają jednoznacznie ze zgromadzonej dokumentacji wytworzonej przez pracodawcę oraz zeznań przesłuchanych w sprawie świadków i stron. Nie kwestionowała tej okoliczności również powódka. Spełniony został zatem jeden z warunków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jednak, w ocenie Sądu Rejonowego, sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000 nr 20, poz. 746 oraz z 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04,

Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika minimalnej staranności.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka swoje zachowanie usprawiedliwiła tym, iż w dniach 3-14 stycznia 2022 r. pozostawała do dyspozycji pracodawcy na dotychczasowym stanowisku pracy – (...) albowiem pracodawca dopuścił ją do tej pracy oraz nie dopełnił formalnych wymogów zmiany stanowiska pracy od 1.01.2022 r. poprzez nie wydanie (...) zobowiązującego ją do przejścia na nowe miejsce służbowe (zgodnie z dotychczasową praktyką i regulacjami wewnętrznymi). Podkreślała również, iż w sprawie jej odwołania od wypowiedzenia zmieniającego toczy się postępowanie przed sądem pracy i oczekuje na prawomocny wyrok w tej sprawie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy podkreślił, iż wypowiedzenie zmieniające dokonane powódce 2.09.2021 r. skutecznie zmieniło wobec niej warunki zatrudnienia od 1.01.2022 r., niezależnie od odwołania się do sądu pracy od oświadczenia pracodawcy. Zatem, od 1.01.2022 r. U. N. (1) powinna pracować na nowym stanowisku pracy – (...). Jednak w sposób niezawiniony, w ocenie Sądu Rejonowego, powódka wykonywała obowiązki służbowe na dotychczasowym miejscu służbowym w (...). Złożyło się na to kilka przyczyn. Z jednej strony pracodawca wykazał się niekonsekwencją w swoich decyzjach, albowiem za aprobatą bezpośrednich przełożonych powódki – kierownika (...) D. S. i pełnomocnika ds. ochrony informacji niejawnych A. A. – powódka została dopuszczona do pracy na stanowisku sprzed wypowiedzenia zmieniającego. Również z treści meldunków szefa (...) A. B. za okres 4-14.01.2022 r. wynika, iż początkowo nie posiadał on informacji o nowych obowiązkach powódki w podległej mu sekcji i dopiero od 5.01.2022 r. zaczął składać meldunki o niestawianiu się U. N. w miejscu wykonywania obowiązków służbowych.

Sąd Rejonowy zwrócił jednak uwagę, że ze specyfiki działalności pozwanego pracodawcy wynika, że do przeniesienia pracownika cywilnego na nowe stanowisko pracy nie wystarcza (jak w rozpoznawanej sprawie) wypowiedzenie warunków pracy i płacy, ale również wydanie stosownego (...). Praktyka ta była stosowana wobec powódki w 2021 r. w sytuacji powierzenia jej wykonywania obowiązków służbowych na innym stanowisku pracy na czas oznaczony – wówczas pracodawca wydał zarówno (...) U. N. (1) na okres 3 miesięcy do pracy na innym stanowisku tj. na stanowisku(...) jak też(...) z dniem 15.11.2021 r. U. N. (1) do wykonywania obowiązków na stanowisku (...). Dlatego powódka miała uzasadnione obawy, iż zmiana stanowiska pracy bez wydania (...) – personalnego, mogłaby być wykorzystana przez pracodawcę przeciwko niej. Zwłaszcza, że już wtedy, w związku z prowadzonym postępowaniem sądowym z jej odwołania od oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, zaczął rysować się konflikt pomiędzy (...)w S. a powódką.

Sąd Rejonowy wskazał, iż formalnie stanowisko pracy U. N. (1) w (...) zostało uregulowane dopiero (...) nr (...) z 21.01.2022 r., czyli już po rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Te okoliczności wykluczają zatem możliwość przypisania zachowaniu U. N. (1) znacznego stopnia winy - winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. U. N. (1) pozostawała wręcz utwierdzana przez część bezpośrednich przełożonych (kierownika (...) i pełnomocnika ds. ochrony informacji niejawnych), iż nadal może wykonywać obowiązki na dotychczasowym stanowisku pracy w (...), została zresztą dopuszczona do tej pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, celem jednoznacznego wskazania powódce, jakie obowiązują ją warunki pracy od 1.01.2022 r., pracodawca nie powinien w ogóle dopuszczać jej do pracy w tak wrażliwej komórce, jak (...), a skoro do tego dopuścił, to powódka miała niezawinione (choć bezprawne) podstawy do uznania, iż po przywróceniu jej do pracy w (...) (...)od dnia 15.11.2021 r. może tam wykonywać obowiązki służbowe do czasu rozstrzygnięcia jej sprawy pracowniczej w sprawie IV P 52/21. Skoro obie strony stosunku pracy

oczekiwały na wynik rozprawy 12.01.2022 r. w sprawie IV P 52/21, to wobec niezakończenia sporu w tym dniu, pracodawca powinien, ponownie przedstawić powódce konsekwencje skutecznego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie dopuścić jej do wykonywania pracy na stanowisku pracy obowiązującym ją do 31.12.2021 r. oraz wydać (...) wyznaczający jej nowe miejsce służbowe w (...). Tych czynności pracodawca jednak zaniechał, decydując się na rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego, przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy z 14.01.2022 r. tj. „niewykonywanie poleceń pracodawcy i niestawieniu się w okresie 3-14.01.2022 r. na wyznaczonym stanowisku pracy, zgodnie z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z dnia 2.09.2021 r. i odmowa pełnienia powierzonych nowych obowiązków pracowniczych” naruszała przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w trybie dyscyplinarnym i nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę z U. N. (1) w tym trybie, z uwagi na brak po stronie pracownicy znacznego stopnia winy.

Co do pozostałych przyczyn rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym, Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę, polegające na:

„- nadużyciu i utracie zaufania pracodawcy, poprzez pomawianie i znieważanie (...) w S., wykonującego czynności w zakresie prawa pracy, znieważaniu funkcjonariusza publicznego podczas i w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, a tym samym poniżanie w opinii publicznej i narażanie na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu, co oznacza również poniżanie w opinii publicznej i narażanie na utratę zaufania J. W.(...)w S.;

- utracie rękopisami właściwego korzystania z pieczęci (...), rejestrowania, przechowywania, obiegu dokumentów, udostępniania i wydawania dokumentów niejawnych i jawnych;

- wykorzystaniu bezprawnym pieczęci pracodawcy i środków publicznych w celach prywatnych, a tym samym naruszeniu obowiązku dbałości o mienie pracodawcy wynikające z art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.;

- nieprzestrzeganiu przepisów dotyczących ochrony informacji niejawnych”;

naruszają przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę - w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca może określać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na różne sposoby. Liczy się jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27 i z 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, oraz orzecznictwo powołane w ich uzasadnieniach). Dlatego wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r., II PK 82/08). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12).

Sąd Rejonowy podkreślił, że wielokrotnie Sąd Najwyższy w swych orzeczeniach oceniał ratio legis art. 30 § 4 k.p. Między innymi w wyroku z 5 maja 2003 r., I PK 446/02 (Wokanda 2004 nr 7-8, s. 42), podkreślił, że „celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy”. Istotne jest zatem, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja tej przyczyny może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, LEX nr 483281). Można więc stwierdzić, że pracodawca nie

narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem - w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) - wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, sposób wskazania przyczyn wypowiedzenia w oświadczeniu pracodawcy z 14.01.2022 r. pozwala ocenić, iż pracodawca podał je bez skonkretyzowania, w sposób niedostatecznie zrozumiały dla pracownicy i nie poddający się weryfikacji bez szczegółowego opisu zarzutów. Dopiero odpowiedź na pozew szczegółowo skonkretyzowała, jakie zachowania powódki złożyły się na stawiane jej zarzuty dyscyplinarne. Jednak to moment wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę rozstrzyga, czy ujęcie przyczyn było konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby umożliwiało pracownicy rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego. Treść odwołania powódki (pozew) wskazuje na jej trudności rzeczowego odniesienia się do wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę właśnie z uwagi na to, że z oświadczenia pracodawcy nie wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownicy, usprawiedliwiającego rozwiązanie z nią stosunku pracy.

Ponadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż zarzut stawiany powódce, przedstawiony w oświadczeniu pracodawcy z 14.01.2022 r. jako: „wykorzystanie bezprawne pieczęci pracodawcy i środków publicznych w celach prywatnych, a tym samym naruszenie obowiązku dbałości o mienie pracodawcy wynikające z art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.” zdaniem pozwanego pracodawcy (w odpowiedzi na pozew) polegający na tym, że U. N. co najmniej trzykrotnie w 2021 r. w korespondencji kierowanej do jej syna - B. S., który przebywał w (...) w S. w okresie od 26.03.2021 r. (I korespondencja - 26.03.2021 r. data nadania, II korespondencja - 14.05.2021 r. data odebrania przez osadzonego, III korespondencja - 13.06.2021 r. data nadania, 21.06.2021 r. - data wpływu do (...) w S., 29.06.2021 r. data odebrania przez osadzonego) wykorzystwała bezprawnie pieczętą (...) (...) w S., do celów prywatnych w celu ominięcia w (...) w S. zakazu otrzymywania korespondencji prywatnej przez osadzonego jej syna - B. S. i wysłała tę korespondencję – jest zarzutem spóźnionym i nie mógł stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę z powódką. Zgodnie bowiem z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W toku postępowania w sprawie sygn. akt IV P 52/21 Sąd Rejonowy w S. uzyskał w dniu 15.11.2021 r. informację z (...) w S., iż B. S. odebrał korespondencję z (...) w S. nie tylko w dniu 23.06.2021 r., ale również 15.05.2021 r. oraz 29.06.2021 r. Odpis tego pisma Sąd dręczył pracodawcy 29.11.2021 r. Zatem, wskazanie tego zarzutu w oświadczeniu z 14.01.2022 r. jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę jest spóźnione i narusza dodatkowo przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w tym trybie.

Reasumując, Sąd Rejonowy stwierdził, że oświadczenie pracodawcy z 14.01.2022 r. jest nieuzasadnione co do zarzutu „niewykonywania poleceń pracodawcy i niestawienia się w okresie 3-14.01.2022 r. na wyznaczonym stanowisku pracy, zgodnie z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z 2.09.2021 r. i odmowa pełnienia powierzonych nowych obowiązków pracowniczych” z uwagi na brak znacznego stopnia winy po stronie powódki oraz narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (w przypadku pozostałych zarzutów, w tym zarzutu „wykorzystania bezprawne pieczęci pracodawcy i środków publicznych w celach prywatnych, a tym samym naruszenie obowiązku dbałości o mienie pracodawcy wynikające z art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.”, który dodatkowo został postawiony po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy).

Wobec powyższego Sąd Rejonowy, na podstawie art. 56 § 1 k.p. orzekł o przywróceniu powódki U. N. (1) do pracy w pozwanej (...) nr (...) w S. na poprzednich warunkach.

Wobec uwzględnienia w całości żądania powódki, Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 § 1, § 1⁽¹⁾, § 3 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.) zasądził od pozwanej J. W.nr (...) w S. na rzecz powódki U. N. (1) kwotę (...) zł. (w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana (...) nr (...) w S. . Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

I. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, tj.:

1/ art. 228 § 2 k.p. „poprzez pominięcie faktów znanych z urzędu Sądowi, o których Sąd dowiedział się przy okazji pełnienia funkcji urzędowych, ze sprawy sygn. akt IV P 52/21 o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne (jak również wnioskowanych przez stronę pozwaną w pkt. 2a odpowiedzi na pozew), dotyczących przeprowadzenia dowodu z akt tej sprawy, w szczególności zapisów audio rozprawy z 12 stycznia 2022 r., na której pełnomocnik pozwanej poinformował Sąd że powódka pomimo pouczeń odmawia stawienia się w (...) (00:01:24), wskazywał Sądowi i powódce że powódka musi stawić się do pracy w (...), a nie (...), a na rozprawie Sąd nie miał wątpliwości, że powódka ma świadomość o tym, że ma się stawić do pracy w (...) (na stanowisku gdzie została przeniesiona) lecz upór czywie odmawia wykonania polecenia (a dodatkowo Sąd pouczył ją o jej obowiązkach i skutkach niewykonania tych obowiązków). W tej sytuacji Sąd w uzasadnieniu wyroku zaprzecza dowodom i faktom znanym z urzędu i których był uczestnikiem, twierdząc, że powódka mogła mieć przekonanie, że nadal może pełnić obowiązki na dotychczasowym stanowisku pracy w (...)

2/ sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającym na tym, że Sąd bezpodstawnie ustalił, że po stronie pracownika nie było winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, pomimo jednoznacznej treści materiału dowodowego potwierdzającego, że powódka w dniach 3-14.01.2022 r. świadomie i upór czywie nie podjęła pracy na nowym stanowisku pracy, wynikającym ze skutecznego wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę tj. na stanowisku (...) (odmówiła pracodawcy wykonania polecenia świadczenia pracy na stanowisku zmienionym), a miała wiedzę o takim obowiązku i konsekwencjach jego niewykonania, na co wskazują m.in.:

- przebieg rozprawy z 12 stycznia 2022 r., Sygn. akt: IV P 52/21 na której pełnomocnik pozwanej wskazywał Sądowi i powódce, że nie stawia się do pracy na wyznaczone jej stanowisko, musi stawić się do pracy w (...), a nie w (...) i konsekwencjach nie stawienia się tam (00:01:24);
- polecenia pracodawcy o obowiązku stawienia się do pracy w (...) przekazywanych 3.01.2022 r. i 11.01.2022 r. w rozmowach służbowych prowadzonych przez M. S., Z. P., M. R., M. A., I. K.;
- wypowiedzenia z 2.09.2021 r. zmieniające warunki umowy o pracę;
- pisma pełnomocnika powódki z dnia 6.01.2022 r. (pkt 15-17);

3/ sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na tym, że Sąd bezpodstawnie ustalił, że pracodawca dopuścił powódkę do pracy w (...) pomimo że jednoznacznie z materiału dowodowego wynika, że pracodawca nie godził się na pracę powódki w (...) polecił powódce od dnia 1 stycznia 2022 r. wykonywanie pracy na nowym stanowisku pracy w (...) a wola pracodawcy została wyrażona m.in. w :

- wypowiedzeniu z 2.09.2021 r. zmieniającym warunki umowy o pracę;
- poleceniach pracodawcy o obowiązku stawienia się do pracy w (...), przekazywanych w dniach 3.01.2022 r. i 11.01.2022 r. przez M. S., Z. P., M. R., M. A., I. K.;
- na rozprawie 12 stycznia 2022 r. w sprawie sygn. akt: IV P 52/21, na której pełnomocnik pozwanej wskazywał Sądowi i powódce, że powódka nie stawia się do pracy na wyznaczone jej stanowisko, musi stawić się do pracy w (...), a nie w (...) i konsekwencjach nie stawienia się (00:01:24).

4/ sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na tym, że Sąd bezpodstawnie ustalił, że pracodawca nie dopełnił formalnych wymogów zmiany stanowiska pracy powódki od 1.01.2022 r. poprzez niewydanie (...) zobowiązującego ją do pracy na nowym miejscu pracy, pomimo że z materiału dowodowego wynika, że zarówno (...) nr(...) z 3 stycznia 2022 r., jak i (...) nr(...) z 13 stycznia 2022 r. powoływał

się na wypowiedzenie z 2.09.2021 r. zmieniające powódce warunki umowy o pracę, a przede wszystkim z żadnych przepisów prawa, pracodawca nie miał takiego obowiązku, ponieważ obowiązek wydawania (...) dotyczy tylko (...), a wobec pracowników pracodawca mógł, ale nie musiał, wydać (...) ewentualnie do celów ewidencyjnych, finansowych, przeznaczony do (...) Oddziału (...);

5/ art. 233 §1 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego, polegające na uznaniu za wiarygodne zeznań powódki i D. S. (która była w konflikcie z (...) m.in. z powodu wydania wobec niej (...) z 20.12.2021 r.), że powódka nie miała wiedzy że musi stawić się do pracy na nowym stanowisku pracy, a pracodawca dopuścił powódkę do pracy w (...) - które wskazuje na chybione wiązanie i wyprowadzanie wniosków z zebranych dowodów, jak i doświadczenia życiowego, szczególnie w sytuacji gdy Sąd był uczestnikiem i miał wiedzę z rozprawy z 12 stycznia 2022 r., sygn. akt: IV P 52/21 o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, na której pełnomocnik pozwanej poinformował Sąd, że powódka odmawia stawienia się w (...) (00:01:24) , a pracodawca z tym się nie godzi.

6/ art.327¹ § 1 k.p.c. poprzez niedoniesienie się w uzasadnieniu wyroku do wszystkich przyczyn rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, w szczególności zarzutów:

- nadużyciu i utracie zaufania pracodawcy, poprzez pomawiania i znieważania (...) w S., wykonującego czynności w zakresie prawa pracy, znieważania funkcjonariusza publicznego podczas i w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, a tym samym poniżania w opinii publicznej i narażania na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu, co oznacza również poniżanie w opinii publicznej i narażanie na utratę zaufania (...) (...) w S.,
- utratę rękojmi właściwego korzystania z pieczęci (...) rejestrowania, przechowywania, obiegu dokumentów, udostępniania i wydawania dokumentów niejawnych i jawnych,
- wykorzystania bezprawnego pieczęci pracodawcy i środków publicznych w celach prywatnych, a tym samym naruszenia obowiązku dbałości o mienie pracodawcy wynikające z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.,
- nieprzestrzegania przepisów dotyczących informacji niejawnych;

7/ niedopuszczenie (...)pełniącego zawodową służbę wojskową w J. W.nr (...) w S. na stanowisku(...) M. R. do udziału w rozprawie w charakterze pełnomocnika pozwanej .

II. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

1/ art. 56 § 1 k.p. poprzez przywrócenie powódki do pracy u pozwanego, pomimo braku ku temu podstaw i niecelowości, ponieważ czyny powódki dotyczą(...) w resorcie obrony narodowej, a więc szczególnie wymagających dbałości o interes Państwa, przestrzegania przepisów powszechnie obowiązujących i zasad. Naruszenie ich wymaga stanowczych działań ze strony pracodawcy, braku tolerancji na powyższe czyny i nie dopuszczenia do dezorganizacji i niesubordynacji. Tymczasem zachowanie powódki było nacechowane uporczywością i złośliwością, dezorganizowało pracę (...) (...) w S., pracowników (...)i (...) w wykonywaniu powierzonych im obowiązków (zarówno w kancelarii (...), jak i (...), podważało wiarygodność, autorytet i pozycję (...). Tym samym uzasadniało niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zarząd (...) w opinii dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z powódką stwierdził, że „ według opinii Zarządu po zapoznaniu się z przyczynami zwolnienia, decyzja pracodawcy jest zasadna i zgodna z Kodeksem Pracy.

2/ art.52 § 2 k.p. poprzez pominięcie, że wskutek rozmów ugodowych i podjęcia czynności sprawdzających, doszło do odroczenia do 12 stycznia 2022 r. początku biegu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p, również pod wpływem nakłaniania do ugody przez Sąd w toku sprawy.

3/ art.30 § 4 k.p. poprzez uznanie przez Sąd, że przyczyny podane przez pozwanego w oświadczeniu z 14 stycznia 2022 r. o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia nie były konkretne i zrozumiałe pracownikowi, podczas gdy przyczyny

wypowiedzenia nie budziły wątpliwości co do tego, jakiego konkretnego zachowania pracownika dotyczyły, były zgodne z rzeczywistością, dokładne i konkretne.

4/ art.30 § 4 k.p. poprzez uznanie przez Sąd, że „ z uwagi na specyfikę pozwanego (pracodawca jest jednostką organizacyjną (...)), do przeniesienia pracownika cywilnego na nowe stanowisko pracy nie wystarcza (jak w rozpoznanej sprawie) wypowiedzenie pracy i płacy, ale również wydanie stosownego (...)”, pomimo że z żadnych przepisów prawa, pracodawca nie miał takiego obowiązku wobec pracownika cywilnego, (...) wydawane są wobec (...)a nie cywili m.in. na podstawie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 maja 2014 r. w sprawie zwalniania żołnierzy zawodowych z zawodowej służby wojskowej (Dz.U. z 2014r., poz. 670),

Przedstawiając powyższe zarzuty apelujący wnosil o:

1. przeprowadzenie dowodu z akt sprawy sygn. IV P 52/21, w szczególności zapisów audio rozprawy z 12 stycznia 2022 r., na której pełnomocnik pozwanej wskazywał Sądowi i powódce, że musi stawić się do pracy w (...), a nie (...) (00:01:24),
2. zmianę zaskarżonego orzeczenia w całości i oddalenie powództwa, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji.
3. rozpoznanie apelacji na rozprawie.
4. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję oraz za instancję odwoławczą.

W odpowiedzi na apelację pozwana wносиła o jej odrzucenie z uwagi na wadliwość pełnomocnictwa udzielonego przez (...)pozwanej (...), ewentualnie oddalenie apelacji i zasądzenie na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego przed sądem drugiej instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Skarżący sformułował w apelacji zarzuty dotyczące naruszenia zarówno norm prawa materialnego, jak i norm prawa procesowego. W pierwszym rzędzie należało odnieść się do zarzutów formalnych, bowiem dopiero stwierdzenie braku uchybień w tym zakresie, stwarza możliwość dokonania oceny prawidłowości zastosowania norm prawa materialnego. W zakresie postępowania dowodowego w procesowe cywilnym występuje swoista gradacja uchybień formalnoprawnych. W pierwszej kolejności podlegają analizie zarzuty dotyczące gromadzenia materiału dowodowego. Dopiero w przypadku braku wadliwości tego etapu postępowania, przedmiotem badania mogą być zarzuty dotyczące oceny zebranego materiału dowodowego, dokonanej w granicach zakreślonych dyspozycją art. 233 § 1 i 2 k.p.c..

W ocenie Sądu Okręgowego, przeprowadzona przez Sąd pierwszej instancji ocena zgromadzonych w postępowaniu dowodów, jako respektująca wskazania wynikające z art. 233 § 1 k.p.c., zasługuje na aprobatę. Stanowiła ona podstawę poczynienia prawidłowych ustaleń w zakresie okoliczności faktycznych sprawy istotnych dla rozstrzygnięcia, które z kolei były oparciem dla trafnych wniosków natury prawnej. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy akceptuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, a jako że traktuje je jako własne, brak jest podstaw do ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP z 1999 r., Nr 24, poz. 776).

Odnosnie zarzutów naruszenia norm prawa procesowego wskazanych w apelacji, nie są one zasadne przede wszystkim z tego powodu, że Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu orzeczenia nie stwierdził w żadnym miejscu w sposób kategoriyczny, że powódka nie wiedziała, iż miejscem jej pracy po 1.01.2022 r. powinna być (...)a nie (...). W ocenie Sądu drugiej instancji, przy rozstrzygnięciu w sprawie prawidłowo przyjęto, że sama wiedza

o skuteczności dokonanego wypowiedzenia zmieniającego nie była wystarczająca do czynienia powódce zarzutu naruszenia obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru i przyjęcia znacznego stopienia winy pracownika - winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Przede wszystkim należy zauważyć, że wcześniejsze decyzje personalne dotyczące powódki (przeniesienie na inne stanowisko bez jej zgody na okres trzech miesięcy, a następnie powrót do pracy na stanowisko w (...)) regulowane były (...). Czyniono tak, mimo że (...) z 23.06.2021 r., na podstawie art. 42 § 4 k.p. przesunięto U. N. (1) na okres 3 miesięcy do pracy na innym stanowisku tj. na stanowisku (...) a następnie rozkazem dziennym z 12.11.2021 r. (...) w S. skierował U. N. (1) z dniem 15.11.2021 r. do wykonywania obowiązków na stanowisku (...). Sytuację powódki, po upływie trzech miesięcy przeniesienia bez jej zgody, uregulowano ponownie (...), chociaż poprzedni (...) wyraźnie wskazywał na określony czas przeniesienia i podstawę prawną wynikającą z kodeksu pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, ustalenie, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę byłoby zasadne wówczas, gdyby nie zastosowała się ona do (...) wskazującego jej nowe miejsce pracy po 1.01.2022 r., ale (...)takiego nie wydano. Nie miało znaczenia czy taki był obowiązek, gdyż wcześniej, mimo braku obowiązku, regulowano to (...). Tak więc słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że powódka miała prawo oczekiwać, iż również w tym przypadku zostanie wydany (...). Tym bardziej, że (...)taki wydano w zakresie zmienionego wynagrodzenia. Ponadto brak było konsekwencji w działaniu pozwanej (...). Wprawdzie komunikowano powódce, że powinna stawić się do pracy w (...), a jednocześnie była dopuszczana do pracy na dotychczasowym stanowisku. Ponieważ dotyczy to szczególnego pracodawcy, jakim jest (...), takie postępowanie jest, w ocenie Sądu, co najmniej niezrozumiałe. I nie może być przy tym usprawiedliwione trwającym zagrożeniem wojną na arenie międzynarodowej. Pracodawca posiada wykwalifikowaną kadrę do prowadzenia spraw pracowniczych, która powinna przygotować niezbędne dokumenty.

Odnosnie zarzutu naruszenia art. 327⁽¹⁾ § 1 k.p.c. poprzez niedoniesienie się przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku do wszystkich przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w ocenie Sądu Okręgowego, również ten zarzut jest nieuzasadniony. Co do nadużycia i utraty zaufania pracodawcy, poprzez pomawianie i znieważanie (...) w S., wykonującego czynności w zakresie prawa pracy, należy zauważyć, że zgłoszenie przez powódkę do (...) skargi na nieprzestrzeganie praw pracowniczych, miało miejsce już po wręczeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Natomiast co do utraty zaufania w związku z bezprawnym użyciem pieczęci (...) i przesłaniu prywatnych listów drogą służbową, za ten czyn powódka została ukarana karą porządkową oraz zmianą warunków zatrudnienia, a w związku z tym nie mogło to być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto co do nowych faktów związanych z korespondencją przesyłaną do (...), Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że upłynął termin do stawiania takiego zarzutu. Odnosnie zarzutu nieprzestrzegania przepisów dotyczących informacji niejawnych, według oświadczenia powódki, nie dysponowała żadnymi dokumentami, które byłyby opatrzone tą klauzulą, a pracodawca nie wykazał faktów przeciwnych.

Natomiast niedopuszczenie (...) pełniącego zawodową (...) w (...) nr (...) w S. na stanowisku(...) M. R. do udziału w rozprawie w charakterze pełnomocnika pozwanej, w ocenie Sądu Okręgowego, nie miało wpływu na rozstrzygnięcie. Pozwany pracodawca był prawidłowo reprezentowany w sprawie i nie doszło z tego powodu do nieważności postępowania.

W tym miejscu należy odnieść się również do zarzutu wadliwości pełnomocnictwa do występowania przed Sądem drugiej instancji, udzielonego przez (...) pozwanej (...). Oceniając umocowanie, Sąd nie dostrzega jego braków, a pełnomocnik powódki nie pogłębił prawnie tego zarzutu.

W prawidłowo ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy zastosował właściwe przepisy prawa materialnego i dokonał ich prawidłowej wykładni. Przede wszystkim podkreślić należy, iż pomimo sformułowania przez skarżącego zarzutu naruszenia prawa materialnego, z treści złożonego środka odwoławczego wynika, że apelujący w istocie kwestionuje dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów. Zarzut naruszenia prawa materialnego może być podniesiony tylko wówczas gdy, skarżący uznaje, że Sąd dokonał błędnej wykładni określonego przepisu prawa materialnego (mylnie zrozumiał jego treść) bądź niewłaściwie go zastosował (nieprawidłowo odniósł normę prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego) - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2003 r.,

sygn. akt I CKN 160/01). Warunkiem skutecznego postawienia zarzutu naruszenia prawa materialnego jest więc niekwestionowanie przez stronę ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego. Z taką sytuacją, w ocenie Sądu Okręgowego nie mamy do czynienia w sprawie niniejszej. Sąd Rejonowy na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego ustalił bowiem, iż powódka nie naruszyła obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru, z czym nie zgadza skarżący. W tej sytuacji zarzut naruszenia prawa materialnego nie może być uznany za zasadny.

Kierując się powyższymi ustaleniami i rozważaniami, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzuty apelacyjne pozwanej nie zdołały podważyć prawidłowości dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych i przyjętej przez ten Sąd oceny zasadności powództwa. Z tych wszystkich przyczyn Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. poz. 1800 ze zm.).