

Sygn. akt *IV Pa 34/15*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2015r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Żywicka

Sędziowie: SO Grażyna Borzestowska

SO Tomasz Koronowski (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu **23 czerwca 2015r.** w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa E. P.

przeciwko Sądowi (...) w (...)

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **12 marca 2015r.**, sygn. akt *IV P 232/14*

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 34/15

UZASADNIENIE

Powódka E. P. złożyła pozew przeciwko Sądowi (...) w (...) o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu wywodziła, że była zatrudniona w Sądzie (...) w (...) na stanowisku starszego inspektora. W dniu 26 czerwca 2014r. pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W ocenie powódki pozwany naruszył art. 12 ustawy z dnia 18 grudnia 1998r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. z 2011r. Nr 109 poz. 639 ze zmianami; dalej: upsp), ponieważ przepis ten wymienia enumeratywnie przypadki, w których możliwe jest rozwiązanie z urzędnikiem sądowym umowy o pracę bez wypowiedzenia, natomiast przyczyny wskazane w oświadczeniu woli pracodawcy nie wyczerpują znamion czynów określonych w powyższym przepisie. Ponadto powódka motywowała, iż niezależnie od powyższego, rozwiązanie stosunku pracy jest nieuzasadnione, albowiem przyczyny wskazane przez pozwanego są nieprawdziwe, zbyt ogólne lub nieuzasadniające rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Pozwany Sąd (...) w (...) wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wywodził, że wobec powódki jako urzędnika sądowego można było zastosować art. 52 kp, a tym samym, rozwiązując z powódką

umowę o pracę bez wypowiedzenia, pozwany nie naruszył art. 12 upsp. Nadto motywował, iż przyczyny wskazane w piśmie rozwiązującym są prawdziwe i uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, gdyż powódka w czasie pracy przysyłała wiadomości do instytucji, na rzecz których wykonywała prywatne zlecenia, niezgodnie z powierzonym zakresem czynności, przy wykorzystaniu sprzętu biurowego i komputerowego pozwanego oraz za pomocą służbowej poczty mailowej. Skala owych czynności była rażąca oraz miała wpływ na wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych.

Wyrokiem z dnia 12 marca 2015r. sygn akt IV P 323/14 Są Rejonowy w O. oddalił powództwo.

Sąd I instancji oparł się na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka zatrudniona była w Sądzie (...) w (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 31 maja 2007r., ostatnio na stanowisku starszego inspektora, za wynagrodzeniem 5.347,20 zł brutto. W trakcie tego zatrudnienia zajmowała następujące stanowiska: specjalisty, głównego inspektora ds. zamówień publicznych, starszego inspektora, zastępcy kierownika Oddziału Inwestycji, a nadto w okresie od dnia 25 kwietnia 2007r. do dnia 31 grudnia 2011r. była osobą upoważnioną do wykonywania obowiązków dyrektora Sądu (...) w (...), w czasie jego nieobecności, w pełnym zakresie działań tego organu. Ostatnio powódka zajmowała stanowisko starszego inspektora w Oddziale (...). Powódka do wykonywania czynności służbowych posiadała sprzęt komputerowy. Pozwany wyraził pisemnie zgodę na wyносzenie przez powódkę sprzętu komputerowego poza siedzibę Sądu (...) w (...).

U pozwanego obowiązuje Regulamin pracy (zwany dalej regulaminem). Zgodnie z §12 regulaminu czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową (pkt 2). Komunikat tej treści wyświetla się również automatycznie po uruchomieniu przez pracownika komputera służbowego. §20 regulaminu stanowi, iż zabrania się wykonywania prywatnych prac w zakładzie pracy z wykorzystaniem urządzeń, materiałów bądź narzędzi stanowiących własność zakładu bez wyraźnej zgody pracodawcy. Regulamin ponadto w §41 określa, jakie zachowania uważa się za naruszenie obowiązków pracowniczych.

Powódka kilkakrotnie zwracała się do pracodawcy o wyrażenie zgody przeprowadzania przez nią, poza godzinami pracy, na podstawie umów cywilnoprawnych, procedury postępowania o udzielenie zamówienia publicznego. Powódka we wniosku wskazała, że wykonywanie tej pracy nie będzie w żaden sposób kolidowało z jej aktualnymi obowiązkami służbowymi, a charakter dodatkowej pracy nie będzie pozostawał w sprzeczności z jej dotychczasowymi obowiązkami urzędnika sądowego, czy też podważał zaufanie do sądu. Pozwany kilkakrotnie wyrażał na powyższe zgodę, ostatnio pismem z dnia 10 grudnia 2013r.

W dniu 14 maja 2014r. powódka o godz. 12.37 omyłkowo przesłała e-mail z załącznikiem w postaci dokumentu dotyczącego postępowania o udzielenie zamówienia publicznego na potrzeby innej jednostki aniżeli Sąd (...) w (...), do zastępcy kierownika Oddziału (...) M. D.. W związku z powyższym M. D. wysłał powódce e-mail o treści: „A co to są za dokumenty? Czy to są materiały przygotowane na potrzeby SR? i w godzinach pracy?”. M. D. nie otrzymał od powódki odpowiedzi, dlatego też ponowił pytanie. W dniu 15 maja 2014r. powódka poinformowała M. D., iż chce porozmawiać w tej sprawie. Do rozmowy między wymienionymi nie doszło. W dniu 15 maja 2014r. M. D. poinformował o powyższym kierownika Oddziału (...) B. M.. W tym samym czasie B. M. powzięła informację o dłuższej absencji w pracy jednej z pracownic Oddziału (...). W celu usprawnienia pracy oddziału, B. M. zleciła powódce obsługę zestawu sekretarsko-dyrektorskiego na początku czerwca 2014r. Obsługa polegać miała na przekierowywaniu połączeń przychodzących do innych wydziałów i oddziałów Sądu (...) w (...). Powódka nie wyraziła zgody na montaż powyższego zestawu w swoim pokoju. O powyższych wydarzeniach B. M. poinformowała pracodawcę w dniu 20 czerwca 2014r.

Pozwany na skutek przekazanych informacji podjął decyzję o weryfikacji służbowej skrzynki pocztowej powódki za okres od dnia 1 stycznia 2014r. do dnia 20 czerwca 2014r. Pozwany zweryfikował zasób wiadomości pocztowych powódki za wskazany okres i powziął informację, że w tymże okresie powódka wysłała łącznie 108 wiadomości e-mail do jednostek, na rzecz których świadczyła pracę w ramach umów cywilno-prawnych, tj. Sądu Rejonowego w E., Sądu Rejonowego w S., Zakładu (...) w B., Sądu Rejonowego w (...), Sądu Rejonowego w G., Sądu Rejonowego

w B.. Nadto powódka generowała dokumenty w czasie pracy związane z prowadzeniem postępowania o udzielenie zamówień publicznych na rzecz owych jednostek, wykorzystując do tego sprzęt służbowy.

Pismem z dnia 26 czerwca 2014r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 52§1 pkt 1 kp z powodu zawinionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na wykonywaniu w czasie pracy (będąc do dyspozycji pracodawcy), prywatnych czynności niezwiązanych z powierzonymi obowiązkami służbowymi oraz wykorzystywanie do tego celu mienia będącego własnością pracodawcy. W dalszej części pisma rozwiązującego pracodawca wskazał, że wyraził zgodę na dodatkowe zatrudnienie w formie umów cywilno-prawnych. Pozwany wskazał, że naruszając zasady będące uzasadnieniem powyższego wniosku, powódka spowodowała całkowitą utratę zaufania, a także naraziła pracodawcę na szkodę poprzez:

- wykorzystywanie w celach prywatnych zasobów serwera elektronicznej poczty sądowej, a ponadto tytułowanie się przy wykonywaniu prywatnych czynności powierzonych stanowiskiem służbowym (wykorzystywanie zajmowanego w Sądzie (...) w (...) stanowiska starszego inspektora w nadawaniu prywatnej korespondencji ze służbowego adresu e-mail do Sądu Rejonowego w E., Sądu Rejonowego w S., Zakładu (...) w B., Sądu Rejonowego w (...), Sądu Rejonowego w G., Sądu Rejonowego w B.),

- bezprawne bez związku z powierzonym zakresem zadań dysponowanie sprzętem zarówno biurowym oraz komputerowym wraz z zainstalowanym oprogramowaniem,

- odmowę wykonywania czynności zleczanych przez bezpośredniego przełożonego - w szczególności w dniu 13 czerwca 2014r. powódka kategorycznie odmówiła wykonania polecenia tj. zastępstwa pracownika obsługującego zestaw sekretarski centrali telefonicznej sądu (czynności przekierowywania połączeń przychodzących).

Reasumując pozwany stwierdził, że powódka naruszyła obowiązki sumiennosci i staranności. Wykonując umowę o pracę powódka wykonywała bowiem prywatne czynności na rzecz innych podmiotów, co nie miało związku z powierzonymi obowiązkami pracowniczymi, ponieważ za okres od dnia 9 stycznia 2014r. do dnia 18 czerwca 2014r. powódka dokonywała różnego typu czynności proceduralnych, polegających na przygotowaniu i przeprowadzaniu zamówień publicznych, co stanowi naruszenie §12 i 20 oraz §41 pkt 4 Regulaminu pracy Sądu (...) w (...).

Jako dowód powyższych ustaleń Sąd Rejonowy powołał umowy o pracę k. 1 i 20, pismo pozwanego z dnia 10 grudnia 2013r. k. 171 – część B akt osobowych, pismo rozwiązujące z dnia 26 czerwca 2014r. k. 1-1v, notatkę służbową k. 2 – część C akt osobowych, wyciąg z Regulaminu pracy (...) w (...) k. 101, komunikat k. 102, notatkę służbową k. 103, wydruki ze skrzynki pocztowej powódki k. 104- 213, skany monitora komputera służbowego powódki k. 214-249, Kodeks etyki pracowników (...) w (...) k. 250-251, raport ze skrzynki pocztowej powódki k. 273-273v, wydruki skrzynki pocztowej powódki k. 274-379, pismo z dnia 15 maja 2012r. k. 388, zeznania świadka M. D. k. 263-264, zeznania świadka B. M. k. 264-268, zeznania powódki k. 389- 394, zeznania pozwanego k. 395-397 oraz wyjaśnił, że stan faktyczny znajduje potwierdzenie w zgromadzonych w sprawie dokumentach, w tym aktach osobowych powódki, którym Sąd Rejonowy dał wiarę w całości. Ponadto Sąd I instancji uwzględnił również zeznania świadków M. D. i B. M., uznając je za wiarygodne. Oceniając zeznania ww. świadków Sąd Rejonowy miał na uwadze, że aktualnie są to pracownicy zatrudnieni u pozwanego. Oczywistym zatem jest, iż w takim stanie rzeczy zeznający składają zeznania przychylnie pracodawcy w myśl lojalności i dbałości o własne zatrudnienie. Jakkolwiek w świetle wszystkich okoliczności zeznania te uprawdopodobniły twierdzenia pozwanego co do tego, że powódka w sposób ciężki naruszyła obowiązki pracownicze, stąd Sąd I instancji dał im wiarę. Są one spójne, rzeczowe i znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Wskazano również, że przy ustalaniu stanu faktycznego oparto się także na zeznaniach przesłuchanych w charakterze stron powódki i pozwanego. E. P. przyznała, że zarzuty sformułowane w piśmie rozwiązującym są prawdziwe, lecz w jej ocenie nie uzasadniają rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Pozwany natomiast w sposób spójny i konsekwentny przedstawił motywy rozwiązania z powódką umowy o pracę w omawianym trybie.

W rozważaniach Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu oraz wyjaśnił, że na wstępie odrzucić należy twierdzenie strony powodowej odnoszące się do interpretacji normy art. 12 upsp. W ocenie

strony powodowej art. 12 ww. ustawy w sposób enumeratywny wymienia przypadki, kiedy możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i nie można katalogu tego rozszerzać, a nadto, że odpowiednie zastosowanie art. 52 kp w tym zakresie oznacza, iż zasady rozwiązania umowy określone w tym przepisie stosuje się wyłącznie do sytuacji określonych w art. 12 ustawy o pracownikach sądów o prokuratury. Tymczasem pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy urzędnika sądu i prokuratury w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych (na podstawie art. 52§1 pkt 1 kp w związku z art. 12 ust. 6 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury). Przymiot podstawowych obowiązków pracowniczych mają nie tylko obowiązki wymienione w art. 100 kp i art. 211 kp, ale również wymienione w art. 6, 7, 9 i 11 upsp. Obowiązkiem podstawowym może być również obowiązek zadekretowany w akcie normatywnym rangi podstawowej, regulaminie, a nawet umowie o pracę, jeżeli zamieszczono w niej stosowną klauzulę (powołano: K. Baran, Komentarz do art. 12 upsp, LEX 2014). Pozwany prawidłowo zatem wskazał jako podstawę rozwiązania stosunku pracy z powódką art. 52§1 pkt 1 kp.

Wyjaśniono wobec tego, że zgodnie z art. 52§1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Przepis art. 52 kp nie podaje katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Podstawowe obowiązki pracownika określone zostały w art. 100§2 kp i należy do nich między innymi przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Na uwadze należy mieć, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym i stąd przepisy (art. 52 kp), które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób ekstensywny, prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązania umowy o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Badając zasadność powództwa o przywrócenie do pracy sąd rozpatruje, czy spełnione zostały wszystkie przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego. Norma zawarta w powyższym przepisie zawiera szereg przesłanek zwolnienia. Przesłankami zwolnienia w tym trybie jest takie działanie pracownika, które stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i narażenie słusznego interesu pracodawcy. Naruszenie obowiązków pracowniczych powinno być ciężkie, a to wymaga, aby pracownikowi można było przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (powołano wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAP 00.20.746). Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (powołano wyroki SN z dnia 23 września 1997r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 13/1998 poz. 396 oraz z dnia 12 czerwca 1997r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 11/1998 poz. 323). Pracodawca, zwalniając pracownika w tym szczególnym trybie, powinien spełnić wszystkie wymogi formalne zwolnienia. Zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem, który Sąd I instancji w pełni się podzielił, w wypadku spraw dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, obowiązek udowodnienia zawinionego zachowania pracownika spoczywa - zgodnie z regułą określoną w art. 6 kc w związku z art. 300 kp - na pracodawcy (powołano wyrok SN z dnia 6 lutego 1997r. I PKN 68/96 OSNP 18/1997 poz. 339).

Następnie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być konkretna, rzeczywista, a nadto dostatecznie sprecyzowana. Ma to znaczenie w ewentualnym sporze, albowiem w postępowaniu sądowym może toczyć on toczyć się w granicach zarzutu sformułowanego w piśmie rozwiązującym, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać tryb art. 52 kp. Bezspornie pozwany spełnił wszelkie wymogi formalne zwolnienia dyscyplinarnego: oświadczenie woli pozwanego

miało formę pisemną i zawierało odpowiednie pouczenia, ponadto zostało złożone w terminie miesięcznym od dnia dowiedzenia się o przyczynie uzasadniającej zwolnienie (pracodawca informację o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy powziął w dniu 20 czerwca 2014r., po uzyskaniu owej informacji od B. M., natomiast oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy złożył powódce w dniu 26 czerwca 2014r.). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 grudnia 1997r. w sprawie I PKN 432/97 stwierdził, iż „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52§2 kp) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy lub inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3¹§1 kp)” (OSN 21/1998 poz. 625; powołano także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999r. I PKN 329/99, OSNP 5/2001 poz. 159). Nadto, w ocenie Sądu I instancji, podana przez pozwanego pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest konkretna, precyzyjna i rzeczywista, a tym samym można powódce przypisać zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaznaczono, że wbrew twierdzeniom strony powodowej, przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę jest: „zawinione ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na wykonywaniu w czasie pracy (będąc do dyspozycji pracodawcy), prywatnych czynności niezwiązanych z powierzonymi obowiązkami służbowymi oraz wykorzystywanie do tego celu mienia będącego własnością pracodawcy” Wymienione w dalszej części przytoczonego wcześniej oświadczenia woli pracodawcy przyczyny, wskazywane konsekwentnie przez stronę powodową w czasie procesu jako tzw. główne, stanowią wyszczególnienie tego, na czym konkretnie polegało zawinione ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę w odniesieniu do przyczyny tzw. głównej, wymienionej wyżej. Ponadto stanowią uzasadnienie całkowitej utraty zaufania i narażenia pracodawcy na szkodę z powodu wykonywania w czasie pracy (będąc do dyspozycji pracodawcy), prywatnych czynności niezwiązanych z powierzonymi obowiązkami służbowymi oraz wykorzystywanie do tego celu mienia będącego własnością pracodawcy i służą niejako „wzmocnieniu” przyczyny wskazanej jako główna. Za chybione zatem uznano stanowisko strony powodowej, jakoby przyczynami rozwiązania umowy o pracę były powody wymienione przez pracodawcę w punktach 1-3 oświadczenia.

Dalej wskazano, że Sąd I instancji ustalił z całą pewnością, iż wykonywanie w czasie pracy (będąc do dyspozycji pracodawcy), prywatnych czynności niezwiązanych z powierzonymi obowiązkami służbowymi oraz wykorzystywanie do tego celu mienia będącego własnością pracodawcy było niedopuszczalne w świetle regulacji obowiązujących w tym zakresie u pozwanego i nie miało absolutnie żadnego uzasadnienia usprawiedliwionego procedurami przewidzianymi przez pracodawcę. W ocenie Sądu Rejonowego, wykonując w czasie pracy prywatne czynności, powódka w stopniu ciężkim naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze wynikające z zajmowanego stanowiska starszego inspektora i dokonała tego w pełni świadomie, przy czym zdziwienie Sądu I instancji budziło, że do zachowania swego odniosła się w sposób całkowicie bezkrytyczny i sama przyznała, że zarzuty stawiane przez pracodawcę są prawdziwe, choć w jej ocenie nie uzasadniają rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (powołano zeznania powódki).

Podnoszone przez powódkę fakty o tym, że posiadała zgodę pracodawcy na wnoszenie służbowego komputera poza teren Sądu (...) w (...) oraz że posiadała zgodę na wykonywanie pracy w ramach umów cywilno-prawnych, zostały uznane przez Sąd I instancji za pozbawione znaczenia. Nie zasługują również na aprobatę twierdzenia strony powodowej, jakoby e-maile wysyłane przez powódkę do innych jednostek mogły być wysyłane jedynie w godzinach urzędowania Sądu (...) w (...). Zdziwienie budzi również argumentacja strony powodowej, że wysyłanie kilku e-maili dziennie zabiera kilka minut i odbywać się mogło w trakcie przysługującej pracownikowi przerwy. Biorąc pod uwagę powyższe podkreślenia wymaga, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji swego pracodawcy w zakładzie pracy oraz w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Oznacza to, że czas pracy to nie tylko czas, w którym pracownik rzeczywiście pracuje, ale także czas, w którym jest gotowy do świadczenia pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że „pracownik, który zdecydowałby się na wykorzystywanie powierzonej mu skrzynki e-mailowej do celów prywatnych, musi się liczyć z ewentualnymi tego konsekwencjami, bowiem takie działanie narusza obowiązek starannego i sumiennego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy” (powołano: M. Podgórska, Dręczące kwestie prawa pracy. Teza nr 7, Sł. Pracow. 4/2012 poz. 17).

Powódka uzyskała zgodę pracodawcy na wykonywanie dodatkowych zajęć zarobkowych, z tym jednak zastrzeżeniem, że nie będą one kolidowały z jej obowiązkami służbowymi i wykonywane będą poza godzinami pracy. Sama powódka przyznała, że przygotowywała dokumenty i specyfikacje na rzecz innych jednostek w godzinach pracy, wykorzystując do tego sprzęt służbowy. Powódka nie przestrzegала zatem obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy odnoszącego się w punkcie 12 do zasad związanych z czasem pracy. Wysyłanie w czasie pracy wiadomości do innych instytucji w ramach umowy zlecenia, przy wykorzystaniu sprzętu biurowego i komputerowego, za pomocą poczty służbowej oraz tytułowanie się swoim stanowiskiem służbowym, a nadto przygotowywanie dokumentów związanych z procedurą o udzielenie zamówień publicznych na rzecz tych jednostek w czasie pracy, bezsprzecznie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się do odmowy wykonywania czynności zleconych przez bezpośredniego przełożonego, do której szeroko odwołuje się powódka, uznając ją za przyczynę główną, Sąd I instancji wskazał, że sama w sobie nie stanowi głównej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, choć niewątpliwie zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził, iż uniemożliwiając pracownikowi sądowemu zamontowanie zestawu sekretarsko-dyrektorskiego w swoim pokoju, powódka podważyła decyzję przełożonego w tym zakresie. Nie jest bowiem rolą pracownika prowadzenie rozważań na temat zasadności czynności zleconych przez przełożonego.

Uznając, że pozwany miał podstawy by rozwiązać z powódką umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, Sąd Rejonowy zaznaczył, że do zatrudnionej w charakterze starszego inspektora powódki (a wcześniej specjalisty, głównego specjalisty ds. zamówień publicznych, zastępcy kierownika Oddziału Inwestycji oraz osoby uprawnionej do wykonywania obowiązków dyrektora Sądu (...)) w (...) w czasie jego nieobecności w pełnym zakresie działań), pracodawca musi mieć szczególne zaufanie, a powódka zaufania tego nadużyła. Nie bez znaczenia jest fakt, że pozwany w ramach zaufania, którym obdarzył powódkę, wyraził zgodę na jej dodatkowe zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych. Także wina powódki nie budzi wątpliwości. Powódka posiada wieloletnie doświadczenie zawodowe w zakresie prowadzenia zamówień publicznych i zobowiązana była m.in. do sumiennego i starannego wykonywania pracy, szczególnej dbałości o dobro pracodawcy, wykorzystywania czasu pracy zgodnie z jego przeznaczeniem i przestrzegania regulaminu pracy. Powódka obowiązki te w sposób ciężki naruszyła.

Zaznaczono, że oparta na art. 39 kp ochrona przedemerytalna nie rozciąga się na rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ustalenie bezprawności zachowania powódki, która w pełni świadomie, ze szkodą dla strony pozwanej, naruszyła swoje podstawowe obowiązki, sprawia, że z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu wyroku, ochrona przedemerytalna powódce nie przysługuje. Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd I instancji powództwo oddalił.

Apelację od opisanego wyroku złożyła powódka, zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego:

a) art. 12 oraz art. 18 upsp o pracownikach sądów i prokuratury w związku z art. 5 kp, poprzez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, iż wskazana norma prawna nie określa w sposób enumeratywny okoliczności regulujących rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia,

b) art. 52§1 pkt 1 kp oraz art. 30§4 kp poprzez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż:

- zarzucane powódce naruszenia obowiązków pracowniczych stanowią zawinione ciężkie naruszenie tych obowiązków, stanowiące uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;

- przyjęciu za uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę okoliczności niewskazanych w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia;

2. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

a) art. 328§2 kpc poprzez wadliwą konstrukcję uzasadnienia wyroku, polegającą na braku wskazania w sposób wystarczający faktów, które sąd uznał za udowodnione oraz dowodów, na których się oparł uznając, iż powódka ciężko naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

b) art. 233§1 kpc poprzez niewłaściwą ocenę zebranego materiału dowodowego, polegającą na:

- uznaniu, iż powódka odmówiła wykonania polecenia służbowego związanego z obsługą centralki telefonicznej;
- bezpodstawnym uznaniu, że z zeznań powódki wynika, iż powódka przyznała, że zarzuty zawarte w oświadczeniu woli pracodawcy są prawdziwe;
- pominięciu okoliczności, iż wydanie polecenia było bezprawne;
- danie w pełni wiary zeznaniom świadków pozwanego, pomimo ich wewnętrznej sprzeczności;
- uznaniu, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż wysyłanie maili przez powódkę ze służbowego komputera nie miało charakteru incydentalnego, przy uwzględnieniu całokształtu obowiązków pracowniczych powódki;
- uznaniu, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż powódka bez zgody pracodawcy korzystała ze sprzętu i oprogramowania służbowego do wykonywania prywatnych zleceń w czasie pracy.

Wskazując na przedstawione zarzuty apelacyjne, powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji wywodzono, że oddalając powództwo Sąd Rejonowy uznał, iż podstawą prawną do rozwiązania umowy o pracę mógł być art. 52§1 pkt 1 kp, gdyż nie istnieje kolizja pomiędzy art. 12 upsp oraz Kodeksem pracy. Tymczasem z art. 18 upsp oraz art. 5 kodeksu pracy, wynika, iż przepisy kodeksu stosuje się wyłącznie w przypadku spraw nieuregulowanych w ustawie o pracownikach sądów i prokuratury.

Według strony apelującej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z urzędnikiem sądu możliwe jest wyłącznie przy spełnieniu przesłanek określonych w art. 12 upsp. Przepis wskazuje enumeratywnie przesłanki obligatoryjnego i fakultatywnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Konstrukcja norm prawnych zawartych w art. 12 jednoznacznie wskazuje na zamknięty katalog przypadków, w których może dojść do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z urzędnikiem. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013r. (II PK 315/12, OSNP z 2014r. nr 4, poz. 55). W orzeczeniu tym SN stwierdził wyraźnie, iż w art. 12 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury został zamieszczony katalog przypadków, w których dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z urzędnikiem sądowym, i tak w szczególności zgodnie z art. 12 ust. 1 tej ustawy, rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem bez wypowiedzenia następuje w razie prawomocnego skazania za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe, przy czym w takim przypadku ma odpowiednie zastosowanie art. 52 kp. Już wykładnia językowa przytoczonej regulacji prowadzi do konkluzji, że przepis ten ma zastosowanie wyłącznie do pracowników zatrudnionych w sądzie powszechnym, którzy legitymują się statusem urzędniczym, nie ma zaś zastosowania do "innych pracowników" sądu". Wykładnia wskazanej normy prawnej prowadzi w ocenie powódki do wniosku, iż rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z powódką możliwe jest wyłącznie w przypadku wystąpienia przesłanek określonych w art. 12 upsp. Powódka nie miała wątpliwości, że w realiach niniejszej sprawy żadna z przesłanek nie została spełniona. Twierdzono, że przyjęte rozwiązanie prawne jest analogiczne do rozwiązania dotyczącego urzędników państwowych mianowanych, zatrudnionych na podstawie przepisów ustawy z dnia 16 września 1982r. o pracownikach urzędów państwowych, zawartego w art. 14 tej ustawy. Wprawdzie przepis ten nie dotyczy wprost powódki, jednakże jego konstrukcja jest analogiczna do konstrukcji art. 12 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury. W tym przypadku SN w wyroku z dnia 7 stycznia 2010 r. (II PK 163/09, Lex nr 570331) orzekł jednoznacznie, iż: „Regulacja ustawy o pracownikach urzędów państwowych ma

charakter szczególny i autonomiczny. Unormowanie dotyczące nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem państwowym, zawarte w rozdziale 2 powyższej ustawy, jest pełne, a co za tym idzie stosowanie w tym zakresie przepisów k.p. na zasadzie art. 5 k.p. jest wyłączone". W ocenie apelującego analogiczna zasada wynika z przytoczonych przepisów upsp.

Jednakże nawet gdyby przyjąć, iż do powódki ma zastosowanie art. 52 kp, rozwiązanie z nią umowy o pracę jest wadliwe. Zaskarżony wyrok jest wadliwy zarówno w zakresie dotyczącym prawa procesowego, jak również materialnego.

Wywodzono, że trudno jest polemizować z wyrokiem, ze względu na naruszenie przez Sąd Rejonowy zasad uzasadniania wyroku, określonych w art. 382§2 kpc. Zgodnie z tym przepisem uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Tymczasem w uzasadnieniu brak jest zarówno ustalenia faktów, które sąd uznał za udowodnione, jak również dowodów, na których się oparł wydając taki, a nie inny wyrok. Na stronach 2 - 4 uzasadnienia wyroku znajduje się opis stanu faktycznego ustalonego przez Sąd, dotyczącego wykorzystywania sprzętu służbowego do wykonywania czynności związanych ze zleceniami na rzecz innych jednostek wymiaru sprawiedliwości. Następnie na stronie 4 uzasadnienia Sąd odniósł się do dowodów, na podstawie których dokonał ustaleń. W tej części uzasadnienia wyroku odpowiada wymogom. Jednakże w uzasadnieniu wyroku w zasadzie całkowicie pominięto dwie kwestie, będące podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj.

a) kwestię rzekomej odmowy wykonania polecenia służbowego, dotyczącego obsługi centrali telefonicznej. Sąd nie przedstawił konkretnie, na podstawie jakiego dowodu ustalił, że ten zarzut jest prawdziwy i uzasadniony. Z wyroku nie wynika jednoznacznie co przesądziło o takim wniosku. Powołanie się (str. 5 wyroku) na zeznania powódki, która miała się przyznać do stawianych jej zarzutów, nie ma w ogóle odzwierciedlenia w materiale dowodowym. Powódka przyznała jedynie fakt wysyłania i odbierania e-maili w czasie pracy oraz podpisywania się w korespondencji stanowiskiem służbowym. Natomiast w żadnym momencie procesu nie twierdziła, że odmówiła wykonania jakiegokolwiek polecenia. Następnie na stronie 9 uzasadnienia wyroku Sąd uznał, że powódka uniemożliwiła pracodawcy zamontowanie centrali telefonicznej. Z uzasadnienia nie wynika, czy Sąd uznał, że takie działanie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, czy jedynie zwykłe naruszenie zwykłych obowiązków. Uzasadnienie w tej kwestii jest niewystarczające do oceny, czy sąd uznał tę kwestię za uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Czyni to wyrok wadliwym (merytoryczne odniesienie się do zarzutu znajduje się w dalszej części uzasadnienia apelacji),

b) kwestię tytułowania się powódki w wysyłanych e-mailach. W uzasadnieniu wyroku Sąd całkowicie pominął ten zarzut pracodawcy. Lektura uzasadnienia w ogóle nie daje odpowiedzi na pytanie: jak Sąd ocenia ten zarzut, pod kątem weryfikacji zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strona apelująca nie może więc odnieść się do części wyroku, która w zasadzie nie istnieje. Można jedynie domyślać się, że Sąd nie uznał tego zarzutu za uzasadniający rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

Odnosząc się do merytorycznej oceny zarzutów, należy zwrócić wagę, że Sąd I instancji przyjął jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wykonywanie przez powódkę prywatnych czynności z godzinach pracy. Sąd pominął fakt, iż tak sformułowany zarzut rozwiązania umowy o pracę jest zbyt ogólny. Pracodawca nie zawarł bowiem w oświadczeniu woli jednoznacznego określenia, o jakie czynności chodzi. Konkretnie zostały wskazane jedynie kwestie związane z wysyłaniem e-maili. Natomiast w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca nie wskazał, jakie konkretnie czynności (inne niż wysyłanie e-maili) wykonywała powódka. Tak sformułowana przyczyna jest zbyt ogólna, w zakresie postawienia powódce zarzutu wykonywania w godzinach pracy czynności prywatnych innych niż wysyłanie e-maili. W materiale dowodowym nie ma żadnych dowodów świadczących o wykonywaniu pracy (tworzeniu dokumentów) w godzinach pracy powódki. Powódka tworzyła dokumenty w domu, gdyż miała zgodę pracodawcy zarówno na wnoszenie komputera do domu, jak

również na korzystanie z niego. Ewentualna edycja dokumentów w godzinach pracy miała na celu wykorzystanie ich treści do dokumentacji, tworzonej przez powódkę na potrzeby pracodawcy (metodą tzw. „wytnij - wklej”), co powodowało, że swoje obowiązki służbowe, związane z zamówieniami publicznymi, wykonywała szybciej i sprawniej. Jedynym zarzutem, do którego przyznała się powódka jest kwestia wysyłania wiadomości e-mail w godzinach pracy. Rzeczywiście, działanie to może być uznane za naruszenie obowiązków pracowniczych, zgodnie z przywołanym przez Sąd §20 i §41 Regulaminu Pracy pozwanego. Jednakże zapisy regulaminu nie określają, iż takie działanie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Dlatego nie można uznać, iż powódka naruszyła swoje obowiązki w sposób uprawniający do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, wyłącznie poprzez odniesienie się (tak jak to uczynił Sąd) do zapisów Regulaminu Pracy. Sąd w uzasadnieniu wyroku nie dokonał prawidłowej i przekonującej oceny, na czym miałyby polegać zawinione ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez powódkę.

W celu oceny działania powódki należało w jej ocenie odwołać się do wyroku Sądu Najwyższego z 6 lipca 2011r. (II PK 13/11, M. Pr. P. 2011/10/539-540), w którym SN orzekł, że zgodnie z poglądem utrwalonym zarówno w nauce prawa pracy, jak i orzecznictwie w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 kp nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (powołano wyrok SN z dnia 9 lipca 2009r., II PK 46/09, niepubl. i powołane tam orzecznictwo). Mając to na uwadze, SN zaaprobował pogląd sądu II instancji, że tego rodzaju naruszenie obowiązków pracowniczych (wysyłanie e-maili) nie miało charakteru kwalifikowanego i zarazem uzasadniającego zastosowanie trybu rozwiązania umowy o pracę, co zdaje się przyznawać również i sama skarżąca. Naruszenia te można uznać za sporadyczne, incydentalne, a krótki czas trwania tych czynności powodował, że nie mogły one wpływać w sposób istotny na jakość i wydajność pracy powoda. Stopnia więc jego winy w zachowaniu szkodzącym interesom pracodawcy nie można uznać za znaczny. Tak więc nawet gdyby przyjąć, iż pracodawca miał prawo oczekiwać, że wysyłanie e-maili w godzinach pracy nie będzie miało miejsca, to nie sposób przyjąć, iż było to działanie kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, Powódka wysyłała średnio mniej niż jednego maila dziennie. Ponadto wśród tych e-maili są takie, które wynikają ze zwykłej współpracy z innymi Sądami i nie świadczą o wykonywaniu czynności prywatnych. Trudno uznać taką sytuację za takie naruszenie obowiązków, które może skutkować rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia. Nawet w przypadku wysłania kilku wiadomości e-mail jednego dnia, zabiera to co najwyżej kilka minut, co czyni zarzuty pracodawcy bezpodstawnymi. Należy przy tym zwrócić uwagę, że działania powódki nie cechowała zła wola. W takim przypadku wysyłałaby maile z prywatnej poczty. Reakcja pracodawcy na zachowanie powódki jest zdecydowanie przesadzona. Zarzut ten został sformułowany wyłącznie dlatego, aby dodatkowo uzasadnić główny powód rozwiązania umowy, jakim była sytuacja z centralą telefoniczną (mylnie uznany przez Sąd za powód poboczny). Wbrew twierdzeniom Sądu dla oceny tego zdarzenia powinno mieć znaczenie to, że wysyłanie e-maili nie trwało dłużej niż przysługująca każdemu pracownikowi przerwa w pracy oraz to, że nie można powódce postawić zarzutu, że w ten sposób zaniedbywała jakiegokolwiek obowiązków pracowniczych. Pracodawca w żaden sposób nie wykazał, iż powódka nie wykonywała prawidłowo obowiązków pracowniczych, czy też wyrządziła szkodę pracodawcy. Co więcej, z zeznań pozwanego można wyciągnąć wniosek, iż gdyby powódka wysyłała e-maile z prywatnego konta, problemu by w ogóle nie było. Należy podkreślić także fakt, iż liczba wysyłanych e-maili (średnio mniej niż jeden dziennie) nie różni się jakościowo od sytuacji wysyłania e-maili prywatnych przez pracowników w godzinach pracy. Nie sposób jest przyjąć, iż wysłanie przez pracownika jednego lub kilku krótkich wiadomościienne, stanowić może podstawę do „dyscyplinarnego” zwolnienia z pracy. Działaniu powódki w żaden sposób nie można przypisać winy umyślnej, czy też rażącego niedbalstwa, co wyklucza potraktowanie jej działań jako ciężkiego zawinonego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (powołano wyrok SN z 21 lipca 1999r. I PKN 169/99, wyrok SN z 21 czerwca 2005r. II PK 305/04). Z przedstawionych przyczyn wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest w ocenie powódki nieuzasadniona.

Nie jest także prawdziwa druga przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. odmowa wykonania czynności zleconych przez bezpośredniego przełożonego, w szczególności polegająca na odmowie zastępstwa innego pracownika przy obsłudze centrali. Przede wszystkim, tak jak wskazano w pierwszej części uzasadnienia apelacji, nie jest prawdą, iż powódka przyznała, że odmówiła wykonania takiej czynności. Sąd w uzasadnieniu wyroku w ogóle nie odniósł się do tej kwestii, skupiając się na rzekomej odmowie zgody na zamontowanie centrali telefonicznej. Przede wszystkim taka przyczyna nie została wskazana w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę i pojawiła się dopiero w czasie procesu. Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2013r. (I PK 172/12 Lex nr 1451375): „Wynikający z art. 30§4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45§1 kp. 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”.

Oczywiście przytoczone orzeczenie dotyczy rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, lecz tym bardziej dotyczy treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Analogiczne stanowisko wynika także z innych orzeczeń SN (wyrok SN z dnia 15 października 1999r. I PKN 319/99. OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152, wyrok SN dnia 10 listopada 1998r.. I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688). Taka konstrukcja ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi ocenę słuszności wypowiedzenia / rozwiązania umowy i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia / rozwiązania stosunku pracy w postępowaniu sądowym. Według powódki już wyłącznie z tych przyczyn Sąd I instancji nie mógł przyjąć, iż wskazana sytuacja mogła być uznana za uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Tymczasem ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że Powódka wyraziła zgodę na zastępstwo koleżanki podczas jej pobytu w szpitalu i obsługi w tym czasie centrali. Obsługa ta nie mieściła się w jej zakresie obowiązków, tym niemniej było dla niej jasne, iż w okresie nieobecności pracownika należy go zastąpić. Próbowano zainstalować centralę w pokoju powódki i tym samym zmusić ją do jej obsługi znacznie wcześniej. Powódka wyraziła swój sprzeciw, wobec osób przysyłanych do montażu centrali, argumentując, że ustalenia z przełożoną Panią M. były inne to znaczy, iż będzie obsługiwała centralę na zastępstwo, w okresie przebywania koleżanki w szpitalu, co miało nastąpić dopiero w lipcu (powódka została zwolniona 26 czerwca). Następnie powódka w rozmowie telefonicznej z Panią M. próbowała wyjaśnić, że uzgodnienia były inne i w obecnej chwili koleżanka jeszcze pracuje i nie ma naglącej potrzeby przejmowania jej obowiązków. Po tej rozmowie telefonicznej powódka i Pani M. nie rozmawiały już na ten temat, więc powódka sądziła, że sprawa została wyjaśniona. Powódka oponowała przed przejęciem obowiązków obsługi centrali, a nie przeciwko montażowi urządzenia. Powodem był fakt, iż była zatrudniona na stanowisku urzędniczym, zaś obsługa centrali telefonicznej wchodzi w zakres obowiązków pracowników obsługi technicznej i gospodarczej. Gdyby powódka rzeczywiście otrzymała polecenie obsługi centrali, to wówczas by je wykonała, jednocześnie zwracając się do dyrektora Sądu (...) o ewentualną zmianę tego polecenia. Jest to jednak całkowicie odmienna sytuacja od opisywanej przez świadka - Panią M. i uznaną przez Sąd za udowodnioną. Powódka nie odmówiła wykonania polecenia, lecz dyskutowała o tym, czy powinna wykonywać obsługę centrali przed uzgodnionym okresem, tj. przed pójściem do szpitala innej pracownicy. Taka rozmowa w żaden sposób nie może być uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W tym kontekście zdziwienie budzi fakt podzielenia przez Sąd bez zastrzeżeń zeznań pozwanego i świadka M. i uznanie ich za spójne i logiczne, Osoby te podczas I rozprawy nie wiedziały, czy polecenie obsługi centrali zostało wydane. Ponadto Dyrektor Sądu w żaden sposób nie weryfikował twierdzeń Pani M., przyjmując je za prawdziwe. Tymczasem jej zeznania podczas rozprawy wyraźnie wskazują, że zarządzała ona podwładnymi niezwykle chaotycznie, sama nie rozróżniając tego, czy wydaje polecenie, czy tylko uzgadnia coś z podległymi pracownikami.

Niezależnie od tego w ocenie strony apelującej polecenie obsługi centrali samo w sobie było niezgodne z prawem, gdyż obsługa tego urządzenia dotyczy stanowisk technicznych i nie było zgodne z umową o pracę oraz dotyczyło wykonywania pracy na stanowisku obsługi, poniżej kwalifikacji i kompetencji powódki. Takie działanie jest niedopuszczalne (powołano wyrok SN z dnia 8 maja 1997r. I PKN 131/97 OSNP 6/1998 poz. 178). Tym niemniej

powódka nie odmówiła jego wykonania. Wbrew ustaleniu Sądu w ocenie powódki to właśnie zdarzenie związane z obsługą centrali było głównym powodem rozwiązania umowy o pracę. Świadczy o tym fakt, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło bardzo szybko po zdarzeniu związanym z rzekomą odmową wykonania polecenia, natomiast jak wynika z zeznań Pani M., zwlekała ona bardzo długo z przekazaniem informacji Dyrektorowi o wysłaniu e-maili ze służbowej skrzynki powódki i do tego czasu nie stanowiło to dla niej problemu.

Odnosząc się do ostatniej ze skonkretyzowanych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, tj. zarzutu wykorzystywania w e-mailu stanowiska służbowego, to nie sposób potraktować takiego działania jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Niezwykle ważne w tym przypadku jest to, że powódka nie wprowadzała nikogo w błąd. Wysyłane informacje nie służyły pozyskaniu nowych zleceń, poprzez wykorzystanie stanowiska służbowego. Wszystkie podmioty, na rzecz których powódka wykonywała zlecenia, nawiązały z nią kontakt nie dlatego, że posługiwała się e-mailem służbowym. W sądach rejonowych i w Zakładzie (...) w B. dobrze wiadomo, że powódka zna się na zamówieniach publicznych właśnie z tytułu pracy w Sądzie (...) i wieloletniemu doświadczeniu w tym zakresie. To dlatego instytucje zgłaszały się do powódki. Sąd Rejonowy w ogóle nie odniósł się w wyroku do tego zarzutu, co jak już wykazano czyni wyrok wadliwym, jednakże Sąd zapewne nie uznał tego zarzutu za wystarczający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, stąd w ogóle pominął tę kwestię w swoich rozważaniach.

W ocenie strony apelującej, jedynym powodem skorzystania przez pracodawcę z trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, był fakt, iż pozwany wiedział, że powódka jest w wieku przedemerytalnym i nie może wypowiedzieć jej umowy. Dlatego zdecydowano się na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, pomimo braku podstaw do takiej decyzji.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu stanowiska wskazano, że przede wszystkim nie można zgodzić się z przytoczonym już w pozwie i powtórzonym w apelacji twierdzeniem, że do powódki nie można było zastosować art. 52§1 pkt 1 kp i rozwiązanie umowy o pracę z urzędnikiem (sądowym) bez wypowiedzenia może nastąpić tylko w enumeratywnie wymienionych przypadkach w art. 12 upsp. Pogląd zaprezentowany w pozwie i apelacji jest nie do przyjęcia. Oznaczałoby to, że urzędnik sądu mógłby być zwolniony dyscyplinarnie tylko w przypadkach wymienionych w art. 12 upsp. Inne rażące naruszenie obowiązków pracowniczych np. upicie się pracownika w pracy nie uprawniałoby pracodawcy do zastosowania art. 52§1 pkt 1 kp. Nie można zgodzić się z poglądem, że odesłanie do odpowiedniego stosowania art. 52 kp w art. 12 ust. 6 upsp dotyczy tylko przewidzianej w nim procedury. Na poparcie tej tezy powołano wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013r. sygn. akt II PK 315/12, w którym Sąd ten stwierdził, że podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z osobą odbywająca staż urzędniczy w sądzie nie stanowi art. 12 ust. 1 upsp. Podstawą rozwiązania umowy o pracę z takim pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy może być art. 52§1 kp. Niezrozumiałym było dla pozwanego, jak z tego orzeczenia można wywieść, że do urzędnika sądowego nie można zastosować art. 52 kp. Na uwagę zasługuje fakt, że art. 12 ust. 1 upsp wprowadza obligatoryjną przesłankę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Wbrew stanowisku apelacji, o możliwości stosowania art. 52 kp w związku z art. 12 ust 6 upsp co do przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wypowiadają się komentatorzy:

- Baran K.W. (red.) ... Komentarz do ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, [w:] Prawo urzędnicze. Komentarz LEX 2014),

- Ewa Dorota Baran - Ustanie stosunku pracy urzędników prokuratury (Prokuratura i Prawo 12, 2007),

- M. Mazuryk, K. Sadowski - Ustawa o pracownikach sądów i prokuratury. Komentarz. LEX/el., 2014.

Właśnie zapisy art. 12 ust. 6 upsp dają pracodawcy wprost, poza katalogiem opisanym w ustępach od 1 do 5, możliwość zastosowania art. 52 kp, czyli trzech dodatkowych kategorii podstaw uprawniających pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę z urzędnikiem bez wypowiedzenia. Wszystkie one mają charakter fakultatywny w tym sensie, że pozostawiają decyzję w tej kwestii do uznania osoby działającej w imieniu pracodawcy. Powołanie się w apelacji na uregulowania dotyczące urzędników mianowanych z ustawy z dnia 16 września 1982r. o pracownikach urzędów

państwowych nie jest trafne, gdyż w myśl tej ustawy urzędnik mianowany podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie obowiązków pracownika. Tymczasem brak takiego uregulowania w stosunku do kategorii pracowników, do której należy powódka.

W ocenie pozwanego nie zasługują na uwzględnienie zarzuty apelacji dotyczące nieprawidłowego uzasadnienia. W uzasadnieniu wyroku przedstawiono stan faktyczny i dowody na potwierdzenie ustaleń Sądu.

W apelacji powtórzono zarzut zbyt ogólnego sformułowania przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka podnosi, że „Pracodawca nie zawarł bowiem w oświadczeniu woli jednoznacznego określenia o jakie czynności chodzi”. Czy sformułowanie „z powodu zawinionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających wykonywaniu w czasie pracy (będąc do dyspozycji pracodawcy), prywatnych czynności niezwiązanych z powierzonymi obowiązkami służbowymi” jest niejasne i mało konkretne? Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 czerwca 2000r. (I PKN 686/99) stwierdził, że „decydującym kryterium w ocenie zadośćuczynienia wymogom formalnym wypowiedzenia przewidzianemu w art. 30§4 kp jest to, czy sformułowanie przyczyny, niezależnie od stopnia jej ogólności czy szczegółowości, czyni tę przyczynę dla pracownika wiadomą”. Podobnie w wyroku z dnia 11 stycznia 2011r. (I PK 152/10) Sąd Najwyższy stwierdził, że „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 może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane”, (powołano także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2014r. sygn. akt II PK 298/13).

Powódka przyznała na rozprawie, że okoliczności wskazane w piśmie rozwiązującym z nią umowę są prawdziwe. Odmienne jest natomiast jej ocena tych zdarzeń. Bezsprzeczne jest, że powódka wysyłała pocztą elektroniczną i edytowała w godzinach pracy dokumenty związane ze świadczeniem usług na rzecz innych podmiotów. W apelacji podkreśla się, że raptem chodzi o jednego maila dziennie. W ogóle ma się wrażenie, że takie zachowanie powódki przyjmuje jako coś naturalnego. Prawda, że powódka otrzymała zgodę (...) Sądu na wykonywanie dodatkowych zajęć zarobkowych, ale z zastrzeżeniem, iż nie będą one kolidowały z obowiązkami służbowymi powódki i wykonywane będą poza godzinami pracy. Tymczasem nie dość, że powódka wykonywała systematycznie czynności na rzecz innych podmiotów w godzinach pracy, to przy użyciu sprzętu i oprogramowania pracodawcy. Powódka miała zgodę na wynoszenie sprzętu służbowego poza miejsce pracy, ale w związku z wykonywaniem czynności służbowych. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011r. sygn. akt II PK 13/11 stwierdzono, że systematyczne wykorzystywanie sprzętu komputerowego pracodawcy może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Pracownik w ten sposób oszczędza koszty swojej prywatnej działalności narażając na straty pracodawcę. Wysłanie 108 maili nie jest czymś incydentalnym. Wbrew twierdzeniu apelacji żaden z tych maili nie był związany ze współpracą Sądu (...) z jednostkami podporządkowanymi. Zresztą edytowała w tym czasie dokumenty, które następnie wysyłała. Mało wiarygodnie brzmi zapewnienie, że edytowała je tylko dla potrzeb pracodawcy, skoro stanowiły załączniki do poczty, (powołano także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r. sygn. akt II PK 110/10).

W apelacji podnosi się, że Sąd I instancji nie wskazał, na jakiej podstawie ustalił, że powódka odmówiła wykonania polecenia. W ocenie pozwanego nie da się inaczej odczytać uniemożliwienia przez powódkę zainstalowania w jej pokoju zestawu do połączeń telefonicznych.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wyłonił się obraz powódki jako osoby niezbyt skłonnej do współpracy i kwestionującej zlecenie pewnych czynności jako nieprzystających do jej kwalifikacji. Proces przed Sądem wykazał, że wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę były prawdziwe. Powódka dopuściła się naruszenia szeregu obowiązujących u pracodawcy norm. Jednoczesne wystąpienie wskazanych wyżej zachowań powódki należało zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się nieuzasadniona, gdyż nie zawiera zarzutów, które mogłyby skutkować wnioskowaną zmianą zaskarżonego wyroku.

Rozpocząć należy od oceny, czy art. 12 upsp zawiera zamknięty katalog przyczyn rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem sądowym. Nie budzi bowiem sporu, że nie zachodziły przesłanki rozwiązania z powódką umowy o pracę wymienione w art. 12§1-3 upsp. Sąd Okręgowy w pełni podziela w tej kwestii przywołane wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku bez potrzeby ich ponownego przytaczania. Dodać wypada, że wprawdzie uzasadnienie projektu upsp w ogóle milczy na temat omawianego przepisu, tym niemniej poglądy wypracowane w okresie obowiązywania ustawy, a trafnie przywołane w odpowiedzi na apelację i zaprezentowane wyżej, są w tej mierze jednoznaczne. Z pewnością z kolei nie sposób przyjąć, aby w przywołanym przez powódkę wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013r. w sprawie II PK 315/12 Sąd Najwyższy wyraził pogląd forsowany przez powódkę. Wynika to stąd, że stan faktyczny tamtej sprawy był całkowicie odmienny od stanu faktycznego rozpatrywanej sprawy, gdyż dotyczył rozwiązania stosunku pracy z osobą, która nie była urzędnikiem sądowym, tylko osobą odbywającą staż urzędniczy. Nie przynosi też rezultatu oczekiwanego przez powódkę porównanie regulacji zawartych w upsp i w ustawie z dnia 16 września 1982r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2013r., poz. 269 ze zmianami; dalej: upup). Słusznie wskazuje się w odpowiedzi na apelację, że pracownicy urzędów państwowych mogą ponieść – poza odpowiedzialnością określoną w art. 14 upup – także uregulowaną tam odpowiedzialność dyscyplinarną, której nie reguluje upsp. Przy tym art. 14 upup nie odsyła do art. 52 kp, podczas gdy art. 12 ust. 6 upsp już tak, przy czym wprawdzie tylko odpowiednio, ale nie tylko do mających charakter proceduralny §2 i §3 tego artykułu, ale również do §1. W ocenie Sądu Okręgowego odpowiednie stosowanie art. 52 kp w zakresie odesłania do §1 tego przepisu wynika tylko z tego, że w sytuacji określonej w art. 12 ust. 1 upsp nie pozostawia się pracodawcy swobody, tj. ustawa wskazuje, że wówczas rozwiązanie stosunku pracy jest obligatoryjne, nie zaś fakultatywne, jak w art. 52 kp. Zaznaczyć też trzeba, że skoro art. 12 upsp zawiera osobne odesłanie do art. 52 kp, zbędne jest przywoływanie art. 18 upsp, z którego wynika, że w sprawach nieuregulowanych upsp do urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury stosuje się odpowiednio przepisy upup i Kodeksu pracy.

W konsekwencji tego, że Sąd I instancji nie dopuścił się błędów w wykładni art. 12 upsp, konieczne okazuje się ustosunkowanie się do pozostałych zarzutów apelacji, przy czym w pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego, jako że mają one wpływ na prawidłowe ustalenie stanu faktycznego sprawy, co jest warunkiem wstępnym właściwego zastosowania przepisów prawa materialnego. Należy zaznaczyć, że również poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy podziela bez potrzeby powtarzania, gdyż okazują się one wystarczające dla rozstrzygnięcia sprawy.

Odnośnie zarzutu naruszenia art. 328§2 kpc należy wskazać, że jest to zarzut w tym sensie słuszny, że istotnie w uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy nie poczynił ustaleń co do części zarzutów stawianych powódcie w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy, jednak w żadnej mierze następnie na zarzutach takich nie opierał oceny merytorycznej, tj. zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę. Zasadnie wskazuje się wobec tego w apelacji, że wynika stąd, iż zapewne zarzuty te nie zostały przez Sąd I instancji uznane za doniosłe podstawy rozwiązania stosunku pracy. Za wystarczające do oddalenia powództwa Sąd I instancji uznał jednak te stawiane powódcie zarzuty, które zostały szczegółowo omówione w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Przy tym wbrew wywodom apelacji Sąd Rejonowy wskazał i omówił dowody, na których się oparł, rozbieżne są jedynie oceny Sądu I instancji i powódki co do zakresu przyznania okoliczności faktycznych sprawy przez powódkę. Trzeba wobec tego podkreślić, że dla skuteczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52§1 kp wystarczające jest, aby pracodawca wykazał zasadność w rozumieniu tego przepisu choćby jednej z przyczyn powołanych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. W tym kontekście zaskarżone orzeczenie poddaje się kontroli instancyjnej mimo pewnych niedostatków uzasadnienia, gdyż w sposób wystarczająco precyzyjny omawia się w nim najpoważniejszy zarzut stawiany powódcie, czyli wykonywanie czynności na rzecz innych podmiotów w godzinach pracy u pozwanego z wykorzystaniem zasobów pozwanego. O skutecznym postawieniu zarzutu naruszenia art. 328§2 kpc można zaś

mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Zarzut ten może znaleźć zastosowanie jedynie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia. Z przyczyn wskazanych wyżej w niniejszej sprawie taki przypadek nie ma miejsca.

Jako niezasadny należy ocenić zarzut naruszenia art. 233§1 kpc. Przepis ten, regulujący kwestię zasad sądowej oceny dowodów, uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny, sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków, które nie wynikają z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233§1 kpc przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem i zasadami nauki, albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy.

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasady wyrażonej w omawianym przepisie, ponieważ Sąd ten wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski, które są poprawne pod względem logicznym oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego w zakresie wystarczającym dla rozstrzygnięcia. Zasadnie Sąd I instancji przyjął, że podczas przesłuchania powódka przyznała prawdziwość stawianych jej zarzutów, przy czym uważała, że jej zachowanie polegające na odmowie zamontowania w jej gabinecie centrali telefonicznej nie było równoznaczne z odmową obsługi tej centrali oraz wskazała, że większość czynności na rzecz innych podmiotów wykonywała w domu, w pracy zaś ograniczało się do wysyłania maili, co zajmowało kilka minut dziennie.

Po pierwsze trzeba zaznaczyć, że dla obu stron procesu było jasne, iż zamontowanie centrali w gabinecie powódki spowoduje konieczność jej natychmiastowej obsługi, a więc wcześniejszej od uprzednio uzgodnionej (por. zeznania powódki k.390). W świetle tego niezrozumiałym jest zarzut bezpodstawnego uznania, że odmawiając zamontowania centrali, powódka odmówiła także tejże obsługi.

Po drugie zupełnie rozmija się z prawdą twierdzenie powódki, jakoby jej czynności na rzecz innych podmiotów w godzinach pracy były incydentalne i zajmowały góra kilka minut dziennie. Takiemu wnioskowaniu powódki sprzeciwiają się nie tylko argumenty podniesione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i odpowiedzi na apelację oraz zasady logiki i doświadczenia życiowego, które wskazują, że przed wysłaniem maila trzeba go zredagować i przygotować jego ewentualne załączniki itp., ale i wprost dowody w postaci wydruków z przedmiotowych maili. Otóż analiza dat i godzin ich wysłania oraz treści wskazuje jednoznacznie, że sprawą danego kontrahenta powódka zajmowała się czy to po kilka dni czy też po kilka razy dziennie, przesyłając m.in. przygotowane pliki czy umieszczając na stronie internetowej. Przykładowo w dniu 15 kwietnia 2014r. o godzinie 11:24 powódka wysłała do Sądu Rejonowego w G. pisma dotyczące postępowania o sprzątnięcie, prosząc m.in. o odesłanie skanu celem umieszczenia na stronie internetowej (k.140), o godzinie 13:50 tego samego dnia ponowiła prośbę o przysłanie skanu pisma w celu umieszczenia na stronie internetowej (k.138), zaś o godzinie 14:48 poinformowała, że zamieściła już pismo na stronie internetowej (k.136). Tego samego dnia powódka korespondowała pocztą elektroniczną w tej samej sprawie dodatkowo w godzinach 12:33 i 14:11 (k.137 i 139). Warto przy tym podkreślić, że pierwszego maila tego dnia powódka nie wysłała z samego rana, co podważa twierdzenie, jakoby pisma tego rodzaju przygotowywała w domu i tylko wysyłała w pracy. Podobne przykłady występują za cały okres objęty kontrolą poczty powódki zarządzoną przez pozwanego, tj. począwszy od stycznia (27 stycznia 2014r. - k.199-203) do czerwca 2014r. (12-13 czerwca 2014r. - k.109-111).

Po trzecie zarzut pominięcia okoliczności, że wydanie polecenia obsługi centrali było bezprawne, to zarzut w istocie naruszenia prawa materialnego, jako że wynikającego ze zgromadzonych w sprawie dokumentów zakresu obowiązków powódki jako pracownika strony nie kwestionowały.

Po czwarte niezrozumiałą jest zarzut dania wiary świadkom pozwanego, pomimo wewnętrznej sprzeczności ich zeznań. Nie sposób zresztą precyzyjnie odnieść się do tego zarzutu, skoro w istocie nie został on w apelacji uzasadniony. Ograniczono się bowiem do tego (k.427), że świadek B. M. nie wie, kiedy wydaje polecenie służbowe, a kiedy tylko uzgadnia coś z podległymi pracownikami. Brak umiejętności prawnego zakwalifikowania przez świadka własnych zachowań nie oznacza w żadnym razie wewnętrznej sprzeczności jego zeznań, a w konsekwencji – ich wiarygodności.

Po piąte niezasadny jest zarzut bezpodstawnego przyjęcia przez Sąd I instancji, że powódka korzystała ze sprzętu i oprogramowania pracodawcy bez jego zgody. Czym innym było korzystanie z tych zasobów po godzinach pracy, nawet w celach innych niż służbowe (pisemna zgoda pozwanego na wynoszenie przez powódkę komputera poza zakład pracy rzeczywiście jasnego zakazu takiego jego wykorzystania nie zawierała), a czym innym niewątpliwie korzystanie przez powódkę z tychże zasobów w godzinach pracy nie tylko przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, ale i w celu świadczenia usług na rzecz innych podmiotów.

Na zakończenie tej części rozważań należy jeszcze zaznaczyć, że skoro wystarczające jest, aby choć jeden zarzut ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wskazany w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę okazał się uzasadniony, nie jest istotne, który z takich zarzutów był główny, a który poboczny. Niewątpliwie niewyrażanie przez powódkę zgody na zamontowanie w jej gabinecie centrali telefonicznej, niezależnie od tego, że rozszerzenie obowiązków powódki o obsługę tej centrali było niezgodne z zakresem tychże obowiązków, a więc mogło być błędne, było zdarzeniem przełomowym, swego rodzaju punktem zapalnym. Doprowadziło ono do oceny powódki przez pozwanego „jako osoby niezbyt skłonnej do współpracy” (k.437v) i kontroli poczty elektronicznej powódki, a w konsekwencji do postawienia jej szeregu opisanych wyżej zarzutów, w tym najpoważniejszego (i jak się okazało uzasadnionego), czyli świadczenia czynności na rzecz innych podmiotów w godzinach pracy z wykorzystaniem zasobów pozwanego.

Wracając do omówienia kolejnych zarzutów naruszenia prawa materialnego, tj. art. 52§1 pkt 1 kp, w tym w związku z art. 30§4 kp, rozpocząć trzeba od stwierdzenia, że i w tym zakresie nie można zgodzić się z wywodami apelacji. Sąd odwoławczy w pełni akceptuje zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia wykładnię art. 52§1 kp w związku z art. 30§4 kp i podstawy zastosowania wypływającej z nich normy prawnej, ponownie bez potrzeby powtarzania. Wywód prawny Sądu I instancji jest jasny i logiczny, poparty trafnie przywołanym orzecznictwem.

W świetle zarzutów apelacji wyjaśnić należy jedynie dodatkowo, że aktualne w niniejszej sprawie są powołane w odpowiedzi na apelację poglądy Sądu Najwyższego dotyczące tego, iż decydującym kryterium w ocenie zadośćuczynienia wymogom formalnym wypowiedzenia przewidzianemu w art. 30§4 kp jest to, czy sformułowanie przyczyny, niezależnie od stopnia jej ogólności czy szczególności, czyni tę przyczynę dla pracownika wiadomą oraz że 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 może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Dowód z przesłuchania powódki potwierdził jednoznacznie, że skoro podjęła ona merytoryczną szczegółową polemikę z zarzutami stawianymi jej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, to zarzuty te były dla powódki jasne i zrozumiałe, w żadnym razie nie nazbyt ogólne.

Wskazać trzeba ponadto, że w świetle ustaleń, iż wykonywanie przez powódkę czynności na rzecz innych podmiotów w godzinach pracy nie polegało jedynie na wysyłaniu maili, ale także na przygotowaniu ich załączników i innych czynnościach, takich jak np. zamieszczanie ogłoszeń na stronach internetowych kontrahentów, powoływanie się przez powódkę na orzecznictwo dotyczące samego tylko wysyłania maili (wyrok SN z dnia 6 lipca 2011r., II PK 13/11) jest

nietrafione. Jest tak tym bardziej, że niewątpliwie znaczenie mają okoliczności konkretnego przypadku, wskazujące na częstotliwość i natężenie tego typu działań pracownika, jego wpływ na dezorganizację pracy itp. Notabene w uzasadnieniu wyroku przywołanego przez powódkę Sąd Najwyższy zauważył, że systematyczne wykorzystywanie sprzętu komputerowego pracodawcy może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Na koniec należy zaznaczyć, że zasadnie Sąd I instancji wagę naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę, tj. wykonywania czynności na rzecz innych podmiotów w godzinach pracy z wykorzystaniem zasobów pozwanego, ocenił przez pryzmat stanowisk zajmowanych przez powódkę, przy tym także w kontekście systematyczności opisywanego naruszenia. Powódka, która zatrudniona była w Oddziale (...) pozwanego, a w pewnym okresie nawet zastępowała (...) Sądu (...), powinna szczególnie dbać o interes pracodawcy. W świetle tego opisywane naruszenie obowiązków pracowniczych należy ocenić jako nacechowane szczególnie wysokim stopniem natężenia złej woli ze strony powódki. Nie jest przy tym istotne podnoszone przez powódkę twierdzenie, że wywiązywała się ona ze swoich obowiązków pracowniczych. Wynika to z tego, że gdyby powódka nie zajmowała się w godzinach pracy czynnościami na rzecz innych podmiotów i dzięki temu sprawniej wywiązywała się ze swoich obowiązków pracowniczych, pozwany mógłby zmienić organizację pracy i zrationalizować obciążenie pracowników czy to Oddziału (...), czy innych wydziałów lub oddziałów. W konsekwencji zachowanie powódki było nie tylko jednoznacznie bezprawne i zawinione, ale też doprowadziło do powstania szkody u pozwanego pracodawcy.

W ocenie Sądu (...) powyższa argumentacja uzasadnia konstatację, że pozwany zasadnie rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, co w pełni uzasadniało oddalenie powództwa na podstawie przepisów powołanych wyżej, a w konsekwencji – oddalenie bezzasadnej apelacji na podstawie art. 385 kpc (pkt I. wyroku).

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono na podstawie art. 98§1 i 3 kpc, art. 99 kpc oraz §11 ust. 1 pkt 1 i §12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013r. poz. 490). Powódka przegrała, stąd zasądzono od niej na rzecz pozwanego 60 zł stawki minimalnej wynagrodzenia pełnomocnika.

SSO Tomasz Koronowski SSO Renata Żywicka SSO Grażyna Borzestowska