

Sygn. akt IV Pa 11/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:**

Przewodniczący: SSO Tomasz Koronowski (spr.)

Sędziowie: SO Alicja Romanowska

SO Bożena Czarnota

Protokolant: st. sekretarz sądowy Łukasz Szramke

**po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2019 r. w Elblągu na rozprawie**

**sprawy z powództwa M. D.**

**przeciwko (...) w E.**

**o przywrócenie do pracy**

**na skutek apelacji powódki**

**od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu**

**z dnia 31 grudnia 2018 r., sygn. akt IV P 167/18**

**I. oddala apelację;**

**II. zasądza od powódki M. D. na rzecz pozwanego (...) w E. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

Alicja Romanowska Tomasz Koronowski Bożena Czarnota

Sygn. akt IV Pa 11/19

## UZASADNIENIE

Powódka M. D. wniosła do Sądu Rejonowego w Elblągu odwołanie od oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, żądając uznania go za bezskuteczne. Wskazała, że była zatrudniona do 27 sierpnia 1990r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Pozwany (...) (...) dnia 18 kwietnia 2018r. rozwiązał z nią umowę, wskazując jako przyczynę naruszenie obowiązków pracowniczych i dyscypliny pracy polegające na: 1) niesporządzeniu decyzji o przywróceniu uprawnień do kierowania pojazdami w stosunku do J. M. (1) w dniu 25 maja 2017r., 2) sporządzeniu decyzji administracyjnej w ww. sprawie w lutym 2018r., świadomym opatrzeniu jej datą wsteczną (nierzeczywistą) 25 maj 2017r., podpisaniem jej, opieczetowaniem pieczęcią, „z up. (...) (...)” i zamiarem przekazania do Sądu Rejonowego w Elblągu; 3) zniszczeniu ww. dokumentu. Opisuując to zdarzenie, powódka wskazała, że chodziło o sytuację z dnia 13 lutego 2018r., gdy współpracownica powódki E. G. przygotowywała dokumenty kierowcy J. M. (1) do wysłania do Sądu Rejonowego w Elblągu w związku z otrzymanym do wykonania pismem. Mając na uwadze wcześniejsze ustalenia z bezpośrednią przełożoną co do uzupełniania dokumentów,

powzięła wątpliwość, czy sporna decyzja powinna być wydana, czy nie. Podała powódce wniosek kierowcy datowany na dzień 25 maja 2017r. wraz z orzeczeniem psychologicznym z tego samego dnia. Powódka nie śledziła sprawy, ponieważ zajmowała się obsługą interesantów

i innymi sprawami. Napisała decyzję, umieszczając datę 25 maja 2017r. odruchowo, zgodnie z datą wniosku i orzeczenia psychologicznego. Wyżej wymieniona współpracownica i tak miała przedstawić dokumenty do akceptacji i podpisu Naczelnikowi Wydziału przed wysłaniem do Sądu. Przełożona nie wyraziła zgody na wysłanie decyzji, ponieważ przedmiotowa decyzja nie wносиła niczego do postępowania. Kierowca J. M. (1) posiadał prawo jazdy wielokrotnie cofnięte i aby je odzyskać, musiał odbyć kary zakazu prowadzenia pojazdów oraz poddać się egzaminowi sprawdzającemu, a także przejść pozytywnie badania lekarskie oraz kurs reedukacyjny. Przedmiotowa decyzja lub jej brak nie zmieniał statusu kierowcy, nie przyniósł szkody, ani korzyści zarówno organowi jak i ww. osobie.

Powódka wskazała, że wszelkie wyjaśnienia i oświadczenia odnośnie opisanego zdarzenia zawarte są w audycje wewnętrznym z dnia 10 kwietnia 2018r., przeprowadzonym

w okresie od 16 lutego do 2 kwietnia 2018r. na wniosek (...) (...), któremu druga współpracownica zatrudniona przez niego do celów donosielskich doniosła na powódkę w celu pozbycia się jej z pracy. Według wiedzy powódki był to drugi audyt w okresie trzech miesięcy, wymierzony w jej osobę. W ocenie powódki audytor wykazał się brakiem kompetencji. Pierwszy audyt został przekazany pracownikom do zapoznania, drugi audyt – nie.

W dniu 18 kwietnia 2018r. o godz. 15.30 (po godzinach pracy) powódka została wezwana do pracodawcy. Nie została poinformowana w jakiej sprawie ją wzywano, wypowiedzenie z pracy było już przygotowane za wydanie decyzji, której tak naprawdę nie było, nie zaistniała. Decyzja nie została zniszczona przez powódkę. W jej ocenie wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są fikcyjne. Powódka nigdy nie dopuściła się niewłaściwego wykonywania obowiązków, lecz przez cały okres zatrudnienia (33 lata) wykonywała swoje obowiązki prawidłowo, nigdy nie otrzymała żadnego upomnienia ani nagany. W 2015r. została nagrodzona przez pracodawcę za sumienne wykonywanie powierzonych zadań.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł w pierwszej kolejności o odrzucenie odwołania, wskazując na to, że wskazany przez powódkę jako pozwany (...) (...) nigdy nie był pracodawcą powódki.

Sąd Rejonowy w Elblągu postanowił o odrzuceniu odwołania w tym zakresie, jednak postanowienie to zostało uchylone przez Sąd Okręgowy w Elblągu w wyniku rozpoznania zażalenia powódki. W uzasadnieniu postanowienia Sąd Okręgowy wskazał, że powódka doprecyzowała stronę pozwaną, która powinno być (...) w E..

W zakresie stanowiska merytorycznego pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazano, że pozwany kwestionuje roszczenia powódki co do zasady jak i wysokości, bowiem są one nieuzasadnione, jednocześnie pozwany zaprzeczył wszystkim twierdzeniom powódki za wyjątkiem tych, które wyraźnie potwierdzi. Wszystkie okoliczności wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy

w punktach od 1 do 3 są rzeczywiste i konkretne, a ponadto samoistnie stanowiłyby podstawę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem zatrudnionym

na stanowisku urzędniczym z kompetencją do samodzielnego wydawania decyzji z upoważnienia (...). Zważywszy na zakres i charakter uzasadnienia powódki, które wydają się wg pozwanego sprowadzać do konstatacji: „nic nagannego nie zrobiłam”, a nawet jeżeli jednak tak, to „sfalszowałam decyzję odruchowo i ma ona charakter decyzji widmo, której nie było” – pozwany uznał, że roszczenie powódki nie jest uzasadnione. Pozwany wywodził,

że zakres odpowiedzialności, samodzielności i wymagań, jakie stawiane są pracownikom samorządowym, zatrudnianym na stanowiskach urzędniczych, wyposażonych dodatkowo

w kompetencję do wydawania decyzji administracyjnych z upoważnienia (...), są zdecydowanie wyższe od tych stawianych pozostałym pracownikom samorządowym, zatrudnionym na stanowiskach niższych w hierarchii zatrudnienia (urzędniczych bez możliwości samodzielnego wydawania decyzji, czyli samodzielnego rozpoznawania spraw i samodzielnego wydawania rozstrzygnięć, z pominięciem jakiegokolwiek ingerencji innych osób, w tym przełożonych służbowych). W tym kontekście wszystkie istotne naruszenia obowiązującego porządku prawnego przez pracownika zatrudnionego na stanowisku takim jak powódka podlegają daleko bardziej rygorystycznej ocenie niż

pozostałych. Kwestia zaufania pracodawcy – organu, w imieniu którego rozpoznawane są sprawy i samodzielnie wydawane są decyzje administracyjne, do takiego pracownika ma zupełnie fundamentalne znaczenie, w tym również z uwagi na konieczność gwarantowania przez takiego pracownika przestrzegania wszystkich, bez wyjątku i w całym zakresie, obowiązujących reżimów prawnych, w tym

w szczególności dotyczących: 1. wydawania decyzji wówczas, kiedy to jest konieczne;

2. wydawania decyzji z datą jej rzeczywistego wytworzenia; 3. niszczenia dokumentów, które zawierają wszelkie atrybuty decyzji administracyjnej.

Powódka, w świetle art. 2 pkt 2 w związku z art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (obecnie Dz.U. z 2018, poz. 1260 ze zmianami; dalej: uops), jest pracownikiem samorządowym zatrudnionym na stanowisku urzędniczym oraz stosownie do art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym (obecnie Dz.U. z 2019r., poz. 511) była upoważniona do wydawania decyzji administracyjnych z upoważnienia starosty. Zgodnie z art. 24 ust. 1 uops do podstawowych obowiązków pracownika samorządowego należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli. Dalej pozwany odwołał się do art. 24 ust. 2 pkt 1 i 2 uops wskazując, że do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności: przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa; wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie. Sporządzenie decyzji administracyjnej w lutym 2018r. (w związku z wezwaniem Sądu Rejonowego w Elblągu do przekazania oryginałów dokumentacji J. M. (1) związanej z prawem jazdy) i świadomym opatrzeniu jej datą wsteczną (nierzeczywistą

z dniem jej wydania), tj. 25 maja 2017r., podpisaniem jej przez powódkę, opieczetowaniem pieczęcią „z up. (...) (...) podinspektor M. D.” z zamiarem przekazania wraz z pozostałymi aktami sprawy do Sądu Rejonowego w Elblągu oraz zniszczenie dokumentu, stanowią de facto ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z winy pracownika, uprawniały pozwanego do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w zw. z art. 43 ust. 2 uops, w tzw. trybie dyscyplinarnym. Pozwany podjął jednak decyzję zdecydowanie korzystniejszą dla powódki, mając na względzie jej dotychczasowy przebieg pracy zawodowej i nie chcąc czynić powódce dodatkowych dolegliwości. Pozwany utracił całkowicie zaufanie do powódki i nie widzi możliwości jej dalszego zatrudniania. Przekonanie o prawidłowości tej decyzji potwierdziły nie tylko pisemne oświadczenia powódki stanowiące odpowiedzi kierowane do pracodawcy, które utwierdzały w przekonaniu, że powódka nie powinna dalej być pracownikiem samorządowym. W odpowiedzi na pytanie pracodawcy, dlaczego w lutym 2018r. sporządziła i podpisała jako urzędnik działający z upoważnienia (...) (...), decyzję, w której sfalszowała datę wydania decyzji na 25 maja 2017r., powódka odpowiedziała, że: „Pani E. G. przygotowując dokumenty podała mi wniosek o wydanie profilu Pana M.

z dnia 25 maja 2017r. oraz badania psychologiczne również wydane dnia 25 maja 2017r. Odruchowo wpisałam tę datę”. Zdaniem pozwanego, doświadczenie życiowe i zasady logiki podpowiadają, że skoro powódka wyrobiła już sobie taki „odruch”, by daty wydania decyzji dopasowywać do daty wpływu dokumentów inicjujących wydanie decyzji, nawet jeżeli prowadzi to do fałszerstwa dokumentu, oznacza, że mógł nie być to przypadek odosobniony. Według pozwanego, precyzyjnie, w 3 punktach, sformułował konkretne i rzeczywiste przyczyny rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z powódką. Późniejsze wyjaśnienia powódki, w tym zawarte w pozwie, nie pozwalają, zdaniem pozwanego, na odzyskanie zaufania do powódki. Sam pomysł pracownika samorządowego, który ma kompetencję do wydawania decyzji administracyjnych z upoważnienia organu, by wstawiać nierzeczywistą datę wydania decyzji, jest dyskwalifikujący go do pracy na takim stanowisku. Wyjątkowo i tylko dlatego, że wyniki poprzedniego audytu wskazywały na nieprawidłowości w stosowaniu przepisów przez powódkę, pozwany wprowadził na czas określony obowiązek weryfikowania, przez Naczelnika Wydziału, przygotowywanych przez część pracowników Wydziału (...) (...) spraw załatwianych przez nich z upoważnienia (...). Pracownicy przygotowywali gotowe do wysłania decyzje (już opatrzone ich podpisami), które Naczelnik wyłącznie weryfikowała.

Wyrokiem z dnia 31 grudnia 2018r., sygn. akt IV P 167/18, Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił powództwo (pkt I.) oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego (pkt II.). Sąd ten oparł się na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powódka została zatrudniona w Urzędzie Rejonowym w E. na podstawie mianowania z dniem 27 sierpnia 1990r. Z dniem 1 stycznia 1999r. stała się pracownikiem (...) w E.. Od dnia 4 stycznia 1999r. dysponowała upoważnieniem do załatwiania spraw, w tym wydawania decyzji administracyjnych z zakresu komunikacji, dotyczących praw jazdy, zawiadomień o wykonaniu kary dodatkowej na podstawie prawomocnych wyroków Sądu lub ówczesnych Kolegiów do Spraw wykroczeń w sprawach zakazu kierowania pojazdami lub zakazu nadania uprawnień do kierowania pojazdami. Upoważnienie to było wydawane okresowo i z upływem okresu na jakie je wydano, było odnawiane z dopełnieniem zakresu czynności objętych umocowaniem i odpowiednio dostosowywane do obowiązujących przepisów.

Zgodnie z ostatnio obowiązującym w okresie zatrudnienia powódki upoważnieniem nr (...) z dnia 3 lipca 2017r., powódka była upoważniona, pracując na stanowisku podinspektora w Wydziale (...) (...) (...) w E., do wydawania w imieniu (...) (...) decyzji administracyjnych, postanowień i zaświadczeń z zakresu komunikacji i transportu dotyczących:

- 1) wydawania, zatrzymywania, cofania i przywracania uprawnień do kierowania pojazdami;
- 2) wydawania praw jazdy międzynarodowych i pozwoleń na kierowanie tramwajem;
- 3) wydawania skierowań na kontrolne sprawdzenie kwalifikacji, badania lekarskie, badania psychologiczne i kursy reedukacyjne;
- 4) wykonywania kar dodatkowych na podstawie prawomocnych wyroków sądów oraz innych jednostek upoważnionych do orzekania, wydawania zakazu kierowania pojazdami lub zakazu nadania uprawnień;
- 5) wydawania, przedłużania i rozszerzania zezwoleń na kierowanie pojazdami uprzywilejowanymi oraz pojazdami przewożącymi wartości pieniężne;
- 6) wydawania zaświadczeń dot. posiadanych uprawnień do kierowania pojazdami;
- 7) poświadczania za zgodność odpisów dokumentów przedstawionych przez stronę na potrzeby prowadzonych postępowań z oryginałem.

Powódka wykonywała swoją pracę w Wydziale (...) (...) pozwanego (...) w E. wraz z innymi pracownikami na podobnych stanowiskach m.in. E. G., K. C..

Bezpośrednim przełożonym powódki była K. C..

Od sierpnia 2017r. w tym samym Wydziale zatrudniona została E. B. (1), która do (...) w E. przeszła z Urzędu Miejskiego w E., gdzie pracowała w pokrewnej dziedzinie.

Pomiędzy powódką, a E. B. (1) z czasem wytworzyła się sytuacja konfliktowa na tle wzajemnych ambicji o pozycję w Wydziale, co skutkowało wzajemnymi uszczypliwościami oraz przekazywaniem przez E. B. (1) ujawnionych okoliczności, mających świadczyć o niewłaściwym wykonywaniu obowiązków przez powódkę, do jej przełożonych – bezpośrednich, jak i zajmujących wyższe stanowiska w hierarchii służbowej.

W dniu 25 maja 2017r. do Wydziału, w którym zatrudniona była powódka, wpłynął wniosek J. M. (1) o przywrócenie uprawnień do kierowania pojazdem. Do lutego 2018r. w sprawie tego wniosku nie była wydawana żadna decyzja uprawnionego organu.

W tym okresie czasu do akt tego kierowcy wpływała liczna korespondencja od K. w E., Sądu Rejonowego w Elblągu dotycząca ustalenia i podawania informacji na temat posiadanych przez niego uprawnień do kierowania pojazdami, zakresu zastosowanych wobec niego zakazów oraz trybu odzyskiwania tych uprawnień.

Przygotowywaniem odpowiedzi zajmowały się różne pracownice Wydziału w zależności od tego, jak sprawa była dekretowana. Odpowiedzi udzielały: E. G. dnia 28 czerwca 2017r., M. D. – powódka – dnia 19 lipca 2017r., Z. L. – wicestarosta – dnia 6 września 2017r., M. D. – powódka – dnia 28 września 2017r., M. D. – powódka – dnia 12 października 2017r., 25 października 2017r. (decyzja administracyjna), K. C. dnia 29 września 2017r., dnia 8 listopada 2017r., 25 stycznia 2018r., E. B. (2) dnia 17 stycznia 2018r., dnia 12 lutego 2018r., dnia 5 lutego 2018r. (decyzja administracyjna), K. C. dnia 13 lutego 2018r.

W dniu 12 lutego 2018r. do Wydziału (...) (...) pozwanego wpłynął wniosek Sądu Rejonowego w Elblągu o wypożyczenie akt J. M. (1). Akta wraz z wnioskiem w celu jego załatwienia zadekretowane zostały dla p. E. G..

Ta, przygotowując odpowiedź w dniu 13 lutego 2018r., zwróciła uwagę powódce M. D., że w aktach znajduje się wniosek J. M. (1) z dnia 25 maja 2017r. i nie ma w tej sprawie wydanej decyzji. Poddała pod rozagę powódce kwestię wydania takiej decyzji przed wysłaniem akt do Sądu z uwagi na pewne wątpliwości istniejące w Wydziale, co do tego czy nie powinna być wydana, także przy rozpoznaniu sprawy wypadkowej mimo istnienia zakazów z innych tytułów. Powódka przejęła akta, a następnie sporządziła dokument, któremu przydała znamiona decyzji administracyjnej, nadając jej datę

25 maja 2017r., a następnie opieczetowała i podpisała w ramach swego upoważnienia

do działania w imieniu organu, przystawiając też potwierdzającą to pieczęć. Następnie przekazała akta wraz z taką decyzją administracyjną, E. G.. E. G. przedłożyła akta przełożonej K. C., która po przeprowadzonej analizie stwierdziła w aktach decyzję z dnia 25 maja 2017r., która nie miała załączonych dowodów doręczenia stronie.

Z uwagi na upływ czasu, od daty oznaczonej na decyzji, jako data jej wytworzenia i wydania, do czasu analizy akt zwróciła na to uwagę E. G., która wówczas stwierdziła że decyzja ta została dopiero co sporządzona przez M. D.. K. C. wydała polecenie usunięcia tej decyzji z akt sprawy z uwagi na to, że nie została ona wydana w dacie, jaka na niej widniała. Po powrocie od K. C., E. G. wraz z powódką M. D. ustalały, co dalej zrobić w ww. decyzją. Ostatecznie E. G. zaproponowała by ją zniszczyć w niszczarce, zaś M. D. to zatwierdziła. Dokument został zniszczony w niszczarce przez E. G.. Sytuację tę zaobserwowała siedząca w tym samym pomieszczeniu E. B. (1), podejrzewając, że ma ona związek z jakąś w jej ocenie nienormalną sytuacją. Z uwagi na to, że miała dostęp do edytora

za pośrednictwem komputera (systemu, w którym sporządza się pisma i decyzje w toku spraw prowadzonych w Wydziale), wiedząc, że sprawa dotyczy J. M. (1), sprawdziła, że w tym edytorze znalazła się decyzja z dnia 25 maja 2017r., której nie było

w aktach sprawy, kiedy miała je do dyspozycji w dniu 12 lutego 2017r. O sytuacji tej powiadomiła swoich przełożonych.

Pracodawca w wyniku powyższych informacji wszczął postępowanie wyjaśniające i przeprowadził audyt. W wyniku tego audytu postanowił rozwiązać umowę o pracę z powódką.

W dniu 18 kwietnia 2018r. powódka została wezwana na rozmowę, w której uczestniczyli (...), (...),(...) przełożona powódki K. C.. Podczas tej rozmowy powódka wyjaśniła przyczyny sporządzenia decyzji w dniu 13 lutego 2018r.

z datą 25 maja 2017r., wskazując m.in., że dokonała tego „odruchowo”. Pracodawca poinformował powódkę, że w świetle jej wyjaśnień utracił do niej zaufanie, jako do urzędnika samorządowego, upoważnionego do wydawania samodzielnie decyzji z upoważnienia (...) (...) i zaproponował jej rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, albo rozwiązanie umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powódka nie zgodziła się

na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, w związku z tym pracodawca złożył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Wręczone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wskazywało, że następuje to na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy

w związku z art. 43 ust. 1 uops. W treści oświadczenia wskazano, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania do powódki, jako pracownika upoważnionego

do wydawania decyzji administracyjnych w imieniu (...) (...), która uniemożliwia dalszą z współpracę. Powodami utraty zaufania są naruszenia w zakresie wykonywanych podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym również o charakterze ciężkim, a polegające na: 1) niesporządzeniu decyzji o przywróceniu uprawnień do kierowania pojazdami

w stosunku do J. M. (1) w dniu 25 maja 2017r.; 2) sporządzeniu decyzji administracyjnej w ww. sprawie w lutym 2018r. (w związku z wezwaniem Sądu Rejonowego w Elblągu do przekazania oryginałów dokumentacji J. M. (1) związanej z prawem jazdy), świadomym opatrzeniu jej datą wsteczną (nierzeczywistą) – 25 maja 2017r., podpisaniem jej, opieczątowaniem pieczęcią „z up. (...) (...)” i zamiarem przekazania do Sądu Rejonowego w Elblągu; 3) zniszczeniu dokumentu, o którym mowa

w punkcie 2. W treści oświadczenia pracodawcy wskazano również, fakty te zostały potwierdzone przez nią w dwóch oświadczeniach z dnia 23 lutego 2018r. Oświadczenie wskazywało również, że takie działania i zaniechanie spowodowały naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności wynikających z a) art. 24 ust. 1 uops - poprzez niedbałość w wykonywaniu zadań publicznych, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli, b) art. 24 ust. 2 pkt 1 i 2 uops poprzez nieprzestrzeganie przepisów prawa oraz niewykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie, c) art. 107 kpa poprzez sporządzenie decyzji z datą, która nie była datą jej wydania. Składający oświadczenie powiadomił także powódkę o tym, że w jego ocenie zachowania te noszą znamiona czynów zabronionych.

Powódka była dobrze ocenianym pracownikiem do chwili wystąpienia zdarzenia z dnia 13 lutego 2018r., o wieloletnim stażu pracy. Okresowo otrzymywała nagrody pieniężne za dobrze wykonywaną pracę. Ostatnią nagrodę otrzymała w 2015r.

W dniu 26 kwietnia 2018r. (...) (...) działający w imieniu (...) w E. zawiadomił Prokuraturę Rejonową w Elblągu o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 286 § 1 k.k. w zb. z art. 271 § 1 k.k. w związku ze zdarzeniem z dnia 13 lutego 2018r. i sporządzeniem przez powódkę decyzji administracyjnej z datą 25 maja 2017r.

Postanowieniem z dnia 29 maja 2018r. K. w E. odmówiła wszczęcia dochodzenia w niniejszej sprawie wobec stwierdzenia braku znamion czynu zabronionego. Postanowienie zostało zatwierdzone przez Prokuratora Prokuratury Rejonowej w Elblągu. Składający zawiadomienie nie zaskarżył skutecznie – w terminie – przedmiotowego postanowienia, w wyniku czego stało się ono prawomocne.

Zdaniem Sądu Rejonowego, odwołanie niżej zasługiwało na uwzględnienie i skutkowało oddaleniem powództwa.

Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie, Sąd I instancji opierał się na zeznaniach świadków – E. G., E. B. (1), J. A., P. S., jak również zeznaniach samej powódki. W ocenie Sądu Rejonowego treść tych zeznań dotycząca kluczowego aspektu sporządzenia w dniu 13 lutego 2018r. dokumentu pod postacią decyzji administracyjnej z datą 25 maja 2017r. w sprawie dotyczącej uprawnień J. M. (2) do prowadzenia pojazdów mechanicznych, są ze sobą zgodne i spójne. W zasadzie to, że powódka sporządziła taki dokument w dniu 13 lutego 2018r. z datą 25 maja 2017r., jest okolicznością bezsporną. Bezsporne jest także to, jakie były podstawowe elementy tego dokumentu, w tym m.in. to, że nosił on miano decyzji, że był wydany w imieniu uprawnionego organu, tj. (...) (...), nosił taki nagłówek, zawierał rozstrzygnięcie oraz podpis osoby upoważnionej do jego wydania, tj. powódki działającej w ramach udzielonego jej pełnomocnictwa przez (...) (...), co potwierdzone jest zakresem upoważnienia z dnia 3 lipca 2017r., a wcześniej z dnia 8 grudnia 2014r. oraz będącą tego emanacją pieczęcią urzędową „Z upoważnienia (...) M. D. podinspektor w Wydziale (...) (...). Bezspornym było również to, że przedmiotowy dokument nie został wysłany do stron postępowania oraz że został zniszczony po zgłoszonych zastrzeżeniach co do niezgodności daty, która na nim została umieszczona, z datą jego faktycznego sporządzenia.

Zeznania świadków były ze sobą zgodne. Na ich podstawie Sąd I instancji ustalił, jak doszło do wytworzenia dokumentu – decyzji z dnia 25 maja 2017r., kto to zrobił, jaka była forma tego dokumentu, a w szczególności, czy był kompletny w rozumieniu art. 107 kpa, jak również co się z nim stało po jego wytworzeniu. Na podstawie zeznań świadków, tj. P. S., J. A., E. B. (1), K. C. Sąd Rejonowy ustalił także w jaki sposób o całym zdarzeniu dowiedział się pracodawca oraz jakie podjął kroki w celu wyjaśnienia tej sprawy. Sąd I instancji dokonywał ustaleń także w oparciu o niekwestionowany materiał dowodowy w postaci dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, aktach pozwanego dotyczących J. M. (1) i aktach Prokuratury Rejonowej w Elblągu sygn. 3Ds 687.2018. Dokumenty te nie

były kwestionowane przez strony postępowania, a ponadto zostały wytworzone przez upoważnione do tego organy w ramach ich kompetencji.

Spór sprowadzał się do oceny, czy stworzenie takiego dokumentu mogło stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu utraty zaufania. W szczególności, czy można powódce postawić zarzut naruszenia obowiązków pracowniczych prowadzących do utraty zaufania, polegający na nie wydaniu decyzji w sprawie J. M. (1) w dniu 25 maja 2017r., wydania decyzji administracyjnej w dniu 13 lutego 2018r. z datą 25 maja 2017r. oraz zniszczenia przedmiotowej decyzji administracyjnej z datą 25 maja 2017r.

Stanowisko strony powodowej w syntezie sprowadzało się do stwierdzenia, że dokument wytworzony przez powódkę nie miał przymiotów decyzji administracyjnej, gdyż nie został wprowadzony do obrotu, tak więc stanowił tzw. decyzję nieistniejącą. Z kolei strona pozwana uznała, że przedmiotowy dokument, którego istnienia w określonej treści oraz formie powódka nie kwestionowała, miał wszelkie walory decyzji administracyjnej. Rozstrzygnięcie w tym zakresie miało kluczowe znaczenie dla oceny, czy zachowania powódki mogły stanowić uzasadnioną przyczynę utraty zaufania do pracownika, a co za tym idzie rozwiązania umowy o pracę.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd I instancji uznał, że dokument sporządzony przez powódkę spełniał przymioty decyzji administracyjnej oraz, że został sporządzony przez powódkę (co akurat nie stanowiło elementu sporu, gdyż powódka to przyznała). O tym, czy można takiemu dokumentowi przypisać walor decyzji administracyjnej decydują przesłanki, które kształtują jej strukturę, a które określone zostały normatywnie. W tym wypadku źródłem jest art. 107 kpa. Zgodnie z treścią art. 107 § 1 pkt 1 – 9 kpa. decyzja zawiera: 1) oznaczenie organu administracji publicznej; 2) datę wydania; 3) oznaczenie strony lub stron; 4) powołanie podstawy prawnej; 5) rozstrzygnięcie; 6) uzasadnienie faktyczne i prawne; 7) pouczenie, czy i w jakim trybie służy od niej odwołanie oraz o prawie do zrzeczenia się odwołania i skutkach zrzeczenia się odwołania; 8) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego pracownika organu upoważnionego do wydania decyzji, a jeżeli decyzja wydana została w formie dokumentu elektronicznego - kwalifikowany podpis elektroniczny; 9) w przypadku decyzji, w stosunku do której może być wniesione powództwo do sądu powszechnego, sprzeciw od decyzji lub skarga do sądu administracyjnego - pouczenie o dopuszczalności wniesienia powództwa, sprzeciwu od decyzji lub skargi oraz wysokości opłaty od powództwa lub wpisu od skargi lub sprzeciwu od decyzji, jeżeli mają one charakter stały, albo podstawie do wyliczenia opłaty lub wpisu o charakterze stosunkowym, a także możliwości ubiegania się przez stronę o zwolnienie od kosztów albo przyznanie prawa pomocy.

Z treści zeznań świadków E. G., K. C. oraz zeznań samej powódki, a więc osób, które dokument ten widziały na własne oczy, fizycznie, zanim został zniszczony, wynika, że przedmiotowy dokument posiadał wszystkie cechy opisane w art. 107 § 1 pkt 1 – 8 kpa, zaś nie był rodzajem decyzji opisanej w pkt 9 tego paragrafu. Był to też dokument, którego treść mieściła się w zakresie upoważnienia udzielonego powódce. Powódka wiedziała, jak sporządza się tego typu decyzje, gdyż wydawała je w imieniu (...) (...) wielokrotnie, w tym także w sprawie samego J. M. (1), mając styczność z tą sprawą. Dość wskazać, że w aktach tych znajduje się decyzja (...) (...) z dnia 25 października 2017r. znak: (...) o cofnięciu uprawnień J. M. (1), którą sporządziła i podpisała w ramach swego upoważnienia powódka M. D.. Z analizy zeznań świadków i zeznań powódki, że decyzja sporządzona przez powódkę w dniu 13 lutego 2018r. z datą 25 maja 2017r. w swej formie i komplementarności nie różniła się niczym w stosunku do decyzji z dnia 25 października 2017r.

Sąd Rejonowy wskazał, że nie podziela teorii prezentowanej przez stronę powodową co do tego, że przedmiotowa decyzja z datą 25 maja 2017r. jest tzw. „decyzją nieistniejącą”. W judykaturze sądownictwa administracyjnego dominuje bowiem pogląd, względem którego dokument, który posiada atrybuty niezbędne decyzji administracyjnej, wymienione co najmniej w art. 107 § 1 pkt 1 – 8 kpa, jest decyzją administracyjną. O decyzji nieistniejącej można mówić w kontekście, gdy taki dokument nie posiada jednego z tych elementów, np. podpisu (zob.

wyrok WSA w Warszawie z dnia 10 października 2008r. sygn. II GSK 508/07, podobnie stanowczo w uzasadnieniu wyroku NSA w Warszawie z dnia 30 stycznia 2013r. sygn. II GSK 2099/12 i powołane w nim stanowiska prezentowane w wyrokach NSA: z 29 marca 2012r., sygn. akt II GSK 1012/11 i z 22 sierpnia 2012r., sygn. akt II GSK 1806/11). Z kolei w wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 11 grudnia 2007r., sygn. II OSK 1680/06, LEX nr 454201, Sąd stwierdził wprost, że „Decyzja nieistniejąca to decyzja, która nie została podpisana przez organ lub upoważnionego pracownika organu do wydania decyzji. Podpisanie decyzji w niewłaściwym miejscu struktury decyzji nie prowadzi do jej nieistnienia.”. Poglądy przeciwne, które przyznają decyzji walor decyzji nieistniejącej w sytuacji, gdy nie została ona wyłącznie wysłana do adresatów, pozostają odosobnione i nie znajdują jednolitego odzwierciedlenia w orzecznictwie i poglądach przedstawicieli doktryny. Wyraźnie podkreśla się, że niewysłanie dokumentu spełniającego przymiot decyzji ma tylko taki skutek, że przedmiotowy akt nie zostaje wprowadzony do obrotu prawnego, co za tym idzie nie może mieć to wpływu np. na bieg terminów do wzruszenia danego rozstrzygnięcia oraz

na kwestię związania organu daną decyzją. Nie zmienia to jednak tego spojrzenia, że ów dokument ma rangę decyzji. Zdaniem Sądu I instancji nie można mówić o tym, że decyzja

z dnia 25 maja 2017r. (sporządzona w dniu 13 lutego 2018r.) była projektem decyzji. Tak samo jak nie jest projektem wyroku dokument, który zawiera wszystkie elementy określone

w art. 325 kpc oraz art. 324 § 3 kpc. W przypadku, gdyby doszło do wysłania tego dokumentu, wywołałoby to wszystkie skutki określone w art. 110 kpa.

W toku postępowania sądowego ustalono, że powódka nie musiała wydawać decyzji,

po wpływie wniosku z dnia 25 maja 2017r., co Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zeznania świadków K. C., E. B. (1) oraz E. G.. Faktycznie kwestia wydania stosownej decyzji była przedmiotem dyskusji w zespole pracowników Wydziału (...) (...) pozwanego, lecz kluczowym aspektem w niniejszej sprawie, zdaniem Sądu I instancji, nie jest to, czy owa decyzja musiała być wydana, czy też nie, tylko sposób jej sporządzenia przez powódkę, w którym dokonała ona antydatowania tego dokumentu.

Z zeznań świadka E. G. wynika także, że powódka nie zniszczyła tej decyzji. Zrobiła to właśnie E. G.. Tym niemniej Sąd I instancji stwierdził, że nie wpływa to na całokształt oceny zachowania powódki w kontekście realizacji nałożonych na nią obowiązków oraz wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Abstrahując od decyzji Prokuratora Rejonowego w Elblągu, Sąd Rejonowy uznał, że wydanie decyzji administracyjnej, czyli aktu kreującego określone prawa i obowiązki organu administracji publicznej lub strony, do której dana decyzja jest kierowana, z datą pozostającą w sprzeczności z faktycznym dniem jej wydania, stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracownika dysponującego upoważnieniem do działania w imieniu takiego organu. Udzielenie takiego upoważnienia zawsze jest wyrazem zaufania do pracownika, któremu

w ramach delegacji przyznaje się samodzielność w podejmowaniu decyzji o istnieniu, przyznaniu lub utracie stosownych uprawnień strony lub zobowiązań organu względem takiej strony postępowania administracyjnego. Każde więc naruszenie podstaw takiego zaufania może więc stanowić uzasadnioną przyczynę jego utraty. Ta utrata może przy tym stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem.

W odniesieniu do powódki Sąd I instancji stwierdził, że obowiązywały ją dodatkowo ściśle sprecyzowane pola odpowiedzialności, jako pracownika samorządowego, wynikające

z treści art. 24 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 – 7 uops. Do podstawowych obowiązków pracownika samorządowego należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne,

z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli, zaś

do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności: 1) przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa; 2) wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie; 3) udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, w której jest zatrudniony, jeżeli prawo tego nie zabrania; 4) dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej; 5) zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz



współpracownikami; 6) zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim; 7) stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

W poprzednio obowiązującej ustawie z dnia 22 marca 1990r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2001r. Nr 142, poz. 1593 z późn. zm.), która obowiązywała w chwili, kiedy powódka sporządziła decyzję oznaczoną datą 25 maja 2017r., oraz w dniu, w którym złożone jej zostało oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, zakres obowiązków pracownika samorządowego, co do swej istoty był określony w sposób zbliżony, gdyż zgodnie z art.

15 ust. 1 i ust. 2 pkt 1-6 tej ustawy do podstawowych obowiązków pracownika samorządowego należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesów państwa oraz indywidualnych interesów obywateli. Do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności: 1) przestrzeganie prawa, 2) wykonywanie zadań urzędu sumiennie, sprawnie i bezstronnie, 3) informowanie organów, instytucji i osób fizycznych oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu urzędu, jeżeli prawo tego nie zabrania, 4) zachowanie tajemnicy państwowej i służbowej w zakresie przez prawo przewidzianym, 5) zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi, współpracownikami oraz w kontaktach z obywatelami, 6) zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim.

W ramach obowiązku przestrzegania prawa mieści się m.in. postępowanie zgodnie z treścią art. 107 § 1 pkt 2 kpa, który stanowi, że decyzja administracyjna musi zawierać datę jej wydania.

Co należy rozumieć przez datę wydania decyzji, zdefiniowała judykatura oraz doktryna prawa administracyjnego procesowego. Zgodnie z tymi dyrektywami: „(...) Przez datę wydania decyzji należy rozumieć datę wydania decyzji na piśmie lub datę ogłoszenia decyzji ustnie, z tym że datą wydania decyzji pisemnej jest dzień podpisania decyzji zawierającej wymagane prawem składniki. Zob. wyrok SN z 2.10.2002r., III RN 149/01, OSNP 2003/16, poz. 371: „Datą wydania przez organ podatkowy decyzji określającej wysokość zaległości podatkowej jest data jej podpisania przez osobę upoważnioną do jej wydania, przy czym w razie wątpliwości jest to data umieszczona w decyzji (art. 210 § 1 pkt 2 ustawy z 29.08.1997r. – Ordynacja podatkowa, Dz.U. Nr 137, poz. 926 ze zm.). Nie wyklucza to przeprowadzenia dowodu przeciwnego, że data wydania decyzji jest inna niż w niej wskazana”. Oznaczenie daty decyzji jest doniosłe z tego względu, że dla oceny legalności decyzji przez sąd administracyjny miarodajny jest stan prawny i faktyczny istniejący w dniu wydania decyzji (np. wyrok NSA w Krakowie z 17.11.1982r., SA/Kr 664/82, ONSA 1982/2, poz. 106). (...)” – zob. komentarz do art. 107 kpa w Komentarzu aktualizowanym do ustawy z dnia 14 czerwca 1960r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U.17.1257 t.j.), Wróbel A., Jaśkowska M., Wilbrandt-Gotowicz M. – system informacji prawnej WoltersKluwer.

Sąd Rejonowy podzielił te zapatrywania, wobec czego stwierdził, że sporządzenie decyzji w dniu 13 lutego 2018r. z oznaczeniem daty jej wydania na dzień 25 maja 2017r. nie mieści się pod pojęciem przestrzegania prawa, w rozumieniu art. 15 ust. 2 pkt 1 ustawy

o pracownikach samorządowych. Mając na względzie charakter tego naruszenia, Sąd I instancji uznał, że zachowanie powódki mogło być podstawą do utraty zaufania. Tym bardziej w sytuacji, gdy powódka w swych wyjaśnieniach składanych przed złożeniem jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wyraźnie daje dowód na to, że trywializuje tę sytuację, wychodząc z założenia, że fakt, iż decyzja nie została wprowadzona do obrotu, całkowicie konwaliduje tę sytuację.

Sąd I instancji zgodził się z tym, że brak doręczenia decyzji nie wywołał negatywnych, potencjalnych skutków związanych z wadliwie oznaczoną datą wydania decyzji. Rzecz jednak w tym, że nie nastąpiło to na skutek działania powódki, lecz czujności przełożonej powódki. Brak tej czujności doprowadziłby do tego, że choć niedoręczona, decyzja znalazłaby się w składzie akt przekazanych Sądowi na jego wniosek i trudno antycypować, jaki mogłoby mieć to skutek dla decyzji wydawanych przez ten Sąd.

Powyższe doprowadziło Sąd I instancji do wniosku, że powódka niespecjalnie stara się zrozumieć potencjalny zakres niebezpieczeństw związanych powyższą choćby jednorazową praktyką. To z kolei ponownie może stanowić podstawę do powzięcia wątpliwości, co do istnienia podstaw do udzielenia jej zaufania w realizacji obowiązków pracowniczych.

Wykładnia zakresu rozumienia pojęcia „utrata zaufania”, jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresem wypowiedzenia, była przedmiotem licznych judykatów sądów pracy, jak również tematem licznych publikacji doktryny prawa pracy.

Orzecznictwo oraz doktryna prawa pracy w ostatnim okresie, a zwłaszcza po wprowadzeniu do Kodeksu pracy przepisu art. 30 § 4 w brzmieniu nadanym mu przez ustawę

z 2 lutego 1996r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U.

z 1996r. Nr 24 poz. 110), bardzo szeroko wypowiedziały się na temat tego, jak należy interpretować prawidłową realizację obowiązku wynikającego z wyżej powołanego przepisu.

W szczególności wskazać należy, że właśnie niepodanie, albo nieskonkretyzowanie przyczyny dla której pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony

w drodze wypowiedzenia, doktryna powołuje jako jedno z najczęstszych naruszeń prawa pracy przy wypowiedzaniu umów o pracę tego rodzaju, że uzasadniają to uznanie go za bezskuteczne, bądź przewrócenie do pracy, czy też zasądzenie właściwego odszkodowania

w zamian powyższych roszczeń. W szczególności wskazać należy, że podana w takim oświadczeniu przyczyna powinna być nie tylko rzeczywista, ale także musi być tak skonkretyzowana, by pracownik, do którego przedmiotowe oświadczenie jest kierowane łączył

w sposób nie budzący wątpliwości podaną przyczyną ze swoim konkretnym zachowaniem. W tym aspekcie szeroko zajmowano się rozumieniem pojęcia „skonkretyzowanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem”. W świetle ustalonego

i jasnego stanowiska Sądu Najwyższego, które Sąd Rejonowy uznał także za własne,

powyższe „skonkretyzowanie przyczyny” nie oznacza wyłącznie stricte enumeratywne wskazanie takiej przyczyny w sposób zupełny i skończony w treści takiego oświadczenia. Dopuszczalna jest jej konkretyzacja w każdy inny sposób,

który spełniałby powyżej wskazane warunki. Zaznaczyć jednak należy, że taka konkretyzacja nie może następować na etapie postępowania sądowego poprzez wskazywanie dopiero na tym etapie, z jakimi zachowaniami pracownika pracodawca łączył decyzję o tym trybie rozwiązania umowy o pracę. W przypadku zgłoszonego w postępowaniu sądowym przez pracownika zarzutu ogólności wskazanej przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, powinien on się bronić poprzez wykazanie,

że najpóźniej w chwili składania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, pracownik został o tej przyczynie w sposób konkretny powiadomiony.

Sąd I instancji podkreślił, że ciężar udowodnienia, co było przyczyną „utrata zaufania” oraz że przyczyny te w chwili składania oświadczenia woli były znane pracownikowi, spoczywał w toku postępowania na stronie pozwanej, która z tego obowiązku w rozpatrywanej sprawie się wywiązała.

Zgodne z wyrokiem SN z dnia 6 czerwca 2000r. (I PKN 686/99, OSNP 2001/23/692) nie narusza art. 30 § 4 KP wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę błędnej podstawy prawnej odnoszącej się do przyczyny opisowo powołanej, rzeczywistej, konkretnej i uzasadniającej wypowiedzenie, o której pracownik wiedział, z kolei w wyroku SN z dnia 2 września 1998r. - I PKN 271/98 OSNP 1999/18/577 wskazano, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać, że dotychczas zatrudniony pracownik stwarza ryzyko i uzasadnione obawy, że takich gwarancji nie daje.

Analiza treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 18 kwietnia 2018r. w sposób precyzyjny wskazuje, na czym polega utrata zaufania do powódki, odnosząc to do jej upoważnienia do wydawania decyzji administracyjnych w imieniu (...) (...). Owa utrata zaufania związana jest z nieprzestrzeganiem przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Następnie następuje skonkretyzowanie, co pod tą przyczyną rozumie pracodawca, a więc jakie zachowania powódki uznał za naruszenie podstawowych obowiązków. W tym zakresie wskazał trzy jego elementy,

z których, jak wynika ze wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia, Sąd I instancji potwierdził co do zaistnienia jedną, a mianowicie sporządzenie w dniu 13 lutego 2018r. decyzji administracyjnej w sprawie, w której stroną jest J. M. (1), z datą jej wydania 25 maja 2017r., co pozostawało w sprzeczności

z rzeczywistym stanem rzeczy. Sąd Rejonowy uznał za warte ponownego podkreślenia,

że w jego ocenie jest to wystarczająca okoliczność do utraty zaufania do pracownika samorządowego dysponującego samodzielnym upoważnieniem do wydawania tego typu decyzji. Kwestia tego, czy wydanie takiej decyzji spowodowało powstanie jakichkolwiek skutków prawnych dla organu, czy też dla strony, czy też nawet jakichkolwiek kwalifikowanych negatywnych skutków lub szkód, jest – w świetle tak wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz jego formy – obojętna. Podkreślić bowiem należy, że czynność prawna, jakiej dokonał pracodawca wobec powódki, nie jest rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu naruszenia przez niego w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, gdzie kwestia istnienia zagrożenia interesów pracodawcy

na skutek zachowania pracownika odgrywa kluczowe znaczenie. W niniejszej sprawie pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę w tzw. „zwykłym trybie”, gdzie istotne jest, czy wskazana przyczyna jest rzeczywista i uzasadniona, a jej prawne znaczenie nie musi być doniosłe, choć w tym wypadku, w ocenie Sądu I instancji, jest.

Wskazana przez pracodawcę przyczyna, w świetle potwierdzenia choćby jednej z tych okoliczności faktycznych, które miały ją uzasadniać, spełnia wymogi do tego, by uznać ją

za uzasadnioną. W tej kwestii Sąd Rejonowy odwołał się można także do innych orzeczeń Sądu Najwyższego traktujących o sposobie pojmowania „utraty zaufania” jako uzasadnionej przyczynie rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia: wyroku SN

z dnia 25 stycznia 2005r. (II PK 171/04, OSNP 2005/19/303) „Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.”; wyroku SN z dnia 14 października 2004r. (I PK 697/03 OSNP 2005/11/159) „Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby

w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione.”; postanowienia SN z dnia 26 marca 1998r. (I PKN 565/97 OSNP 1999/5/165) „Wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę.”; wyroku SN z dnia 25 listopada 1997r. (I PKN 385/97 OSNP 1998/18/538) „Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Także te zapatrywania Sąd I instancji w pełni zaaprobował i przyjął jako własne.

Z powyższego wynika, że w okolicznościach konkretnego przypadku nawet zachowanie niespełniające zarzutu naruszenia obowiązków pracowniczych może stanowić utratę zaufania pracodawcy do pracownika, uzasadniające z kolei decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Z kolei nie można uznać, że w świetle niekwestionowanego przez powódkę faktu sporządzenia przedmiotowej decyzji, ocena pracodawcy nie ma charakteru arbitralnego, ani nie jest kierowana subiektywnym uprzedzeniem.

Sąd Rejonowy wyjaśniał dalej, że w toku niniejszego postępowania strona powodowa nie wykazała dowodowo żadnych faktów, które miałyby potwierdzać tezę prezentowaną przez powódkę co do tego, że jej zwolnienie z pracy było skutkiem zaplanowanej akcji, która miała doprowadzić do takiego skutku, a rozpoczętej poprzez zaplanowane oraz autoryzowane przez kierownictwo (...) w E., przeniesienie świadka E. B. (1) do pracy w tej samej jednostce organizacyjnej, co powódka. Według stanowiska powódki ww. osoba miała zostać przeniesiona wyłącznie po to, by poszukiwać tzw. „haków” na powódkę. Te okoliczności, które miałyby być związane z taką motywacją zatrudnienia E. B. (1), nie znalazły żadnego potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Potwierdził się natomiast

konflikt pomiędzy tymi pracownikami. Natura tego konfliktu nie miała żadnego związku z przypisanym powódce zachowaniem stanowiącym podstawę utraty zaufania, czyli sporządzeniem przez nią decyzji administracyjnej w dniu 13 lutego 2018r. z datą 25 maja 2017r. oraz załączeniem jej do akt sprawy p. J. M..

Mając na względzie te okoliczności, Sąd Rejonowy na zasadzie art. 45 § 1 kp a contrario oddalił powództwo, w związku z czym na zasadzie art. 98 § 1 i 3 kpc oraz art. 99 kpc, przy zastosowaniu § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U z 2015r. poz. 1804 z późn. zm.) zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Powódka zaskarżyła opisany wyrok w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie art. 30 § 4 kp zw. z art. 45 § 1 kp, polegające na oddaleniu powództwa pomimo wykazania braku przyczyn rzeczywistych i uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę;
2. naruszenie art. 107 kpa polegające na błędnym uznaniu, iż przedmiotowa „decyzja” nie była decyzją nieistniejącą i przypisanie powyższemu stwierdzeniu decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy;
3. naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez dowolne i wadliwe ustalenia oraz błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności poprzez wadliwe i dowolne ustalenie, że doszło do utraty zaufania pracodawcy oraz że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych;
4. sprzeczność ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w tym poprzez błędne uznanie, że powódka trywializowała całą sytuację związaną z wydaniem „decyzji” podczas gdy z niekwestionowanych wyjaśnień powódki wynika, że wskazywała ona, iż wprowadzenie błędnej daty było niezamierzone i wynikało to z normalnej pracy i można było to naprawić poprzez sprostowanie.
5. Naruszenie art. 233 § 1 kpc polegającego na dowolnej ocenie materiału polegającego na błędnym ustaleniu przyjęciu że powódka świadomie antydatowała decyzję administracyjną podczas gdy z materiału dowodowego i niekwestionowanych wyjaśnień powódki wynika, że błąd był niezamierzony i powstał w procesie normalnej pracy.
6. Naruszenie art. 233 § 1 kpc i art. 328 § 2 kpc polegającego na nierozważeniu całego materiału dowodowego i nie niewyjaśnieniu przez Sąd I instancji dlaczego powód nie zapoznał pozwaną z wynikami audytu nr 2/2018, który stał się podstawą do zwolnienia powódki z pracy, Sąd Rejonowy nie wyjaśnił przy tym jakie znaczenie miał audyt nr 2/2018 w procesie zwolnienia powódki z pracy.

W oparciu o wskazane zarzuty, powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach u pozwanego oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, tj. za jeden miesiąc w wysokości 3.550,80 zł, albo – w przypadku wypełnienia przesłanek wskazanych w art. 45 § 2 kp – o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 10.652,5 zł., w tym o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego wg. spisu kosztów przedłożonego do akt Sądu I instancji. Ewentualnie powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania apelacyjnego według spisu kosztów przedłożonych do akt Sądu I instancji

W uzasadnieniu apelacji powódka wywodziła, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z decyzją, która nie wywołuje skutków prawnych, jest tzw. decyzją nieistniejącą. Powyższe twierdzenie jest tym bardziej uzasadnione że

przedmiotowa decyzja nigdy nie została doręczona, a co więcej, została ona zniszczona, a także ze względu na art. 110 kpa który stanowi o związaniu organu decyzją administracyjną. „Organ administracji może dowolnie i wielokrotnie zmienić treść decyzji przed jej doręczeniem lub ogłoszeniem, również wówczas, gdy decyzja została podpisana. Prawny byt decyzji na zewnątrz rozpoczyna się z chwilą jej doręczenia lub ogłoszenia i dopiero od tej chwili organ, który decyzję wydał, jest nią związany” (zob. wyrok NSA z 22 stycznia 1999r., I SA 117/99, LEX nr 47962; zob. też uchwała składu 7 sędziów NSA z dnia 4 grudnia 2000r., FPS 10/00, ONSA 2001, nr 5, poz. 56; zob. też uchwała składu 7 sędziów NSA z dnia 15 października 2008r., II GPS 4/08, ONSAiWSA 2009, nr 1, poz. 1).

Zdaniem powódki, Sąd I instancji wyprowadził błędne wnioski ze zgromadzonego materiału dowodowego. Na uwagę zasługuje fakt, że żadna z rzekomych przyczyn mających uzasadnić utratę zaufania do powódki nie została potwierdzona w niniejszym postępowaniu.

A zatem przyczyna mająca uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę jest niezasadna i nierzeczywista.

Po pierwsze zarzut niesporządzenia decyzji o przywróceniu uprawnień do kierowania pojazdami w dniu 25 maja 2017r. jest niezasadny i nierzeczywisty, gdyż żaden przepis prawa nie nakładał na powódkę obowiązku wydania decyzji w dniu 25 maja 2017r. oraz jest niezasadny wobec stwierdzenia Sądu, iż „w toku postępowania sądowego ustalono, że powódka nie musiała wydawać decyzji, po wpływie wniosku z dnia 25 maja 2017r., co Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków K. C., E. B. (1) oraz E. G..”

W punkcie 2. wypowiedzenia, mającym uzasadnić utratę zaufania, pracodawca zarzucił powódce, iż świadomie opatrzyła „decyzję” datą wsteczną 25 maja 2017r., a Sąd Rejonowy bezrefleksyjnie i wbrew zebranemu materiałowi dowodowemu wskazuje na to, że powódka „antydatowała” datę przedmiotowej „decyzji” przypisując powódce świadome działanie. Powyższe stwierdzenia są nieprawdziwe. Powódka od samego początku, w momencie odpowiedzi powódki na żądania pracodawcy do pisemnego wyjaśnienia okoliczności wydania spornej „decyzji”, nie kryła tego, że popełniła pomyłkę odruchowo – błąd, który ze swej istoty może wystąpić w procesie pracy każdego pracownika, nie tylko powódki. Istotnym w tej sprawie jest również fakt że przygotowywanie „decyzji” miało miejsce w edytorze tekstu, szablonie, co mogło wpłynąć na powstanie błędu. Powódka wyjaśniła, że odruchowo wpisała błędną datę, nie było to zamierzone działanie. Niniejsze działanie powódki było jednorazowym uchybieniem, które nie miało miejsca w trakcie całej jej poprzedniej pracy u pozwanego. Powódka nie miała żadnego interesu w tym, aby wydawać „decyzję” z datą wsteczną, a co więcej, nie miała obowiązku wydawania tej „decyzji”, jednakże w związku z trwającą w tamtym momencie dyskusją pracowników w Wydziale (...) (...) pozwanego

co do zasadności wydawania decyzji częściowych, przygotowała przedmiotową decyzję, którą miała sprawdzić Naczelnik Wydziału. Akceptacja wydanych przez pracowników Wydziału decyzji przez Naczelnika Wydziału K. C. wynikała z przyjętej przez pracodawcę organizacji pracy w wydziale wskutek wyników audytu. Wobec powyższych okoliczności należy stwierdzić, że powódka nieświadomie wstawiła błędną datę przedmiotowej „decyzji”, powyższe uchybienie było jednorazowe co nie uzasadniało rozwiązania stosunku pracy z powódką, tym bardziej, że legitymowała się ona blisko trzydziestoletnim, nienagannym stażem pracy u pozwanego. Wypowiedzenie umowy o pracę w tym przypadku godzi

w zasadę ochrony trwałości stosunku pracy i jest środkiem najdalej idącym, podczas gdy pozwany miał do dyspozycji chociażby kary porządkowe, dyscyplinarne lub inne finansowe środki motywowania pracowników. Rozwiązanie umowy o pracę z powódką jest dla niej krzywdzące, niesprawiedliwe i niewspółmierne do rzekomego przewinienia. Pozwany, poza rozwiązaniem stosunku pracy z powódką, zawiadomił również organa ścigania, które jednak odmówiły wszczęcia dochodzenia wobec stwierdzenia braku znamion czynu zabronionego.

Powódka wywodziła także, że w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd stwierdza: „faktycznie kwestia wydania stosownej decyzji była przedmiotem dyskusji w zespole pracowników Wydziału (...) (...) pozwanego, lecz kluczowym aspektem w niniejszej sprawie zdaniem Sądu nie jest to, czy owa decyzja musiała być wydana, czy też nie, tylko sposób jej sporządzenia przez powódkę, w którym dokonała ona antydatowania tego dokumentu. Z zeznań świadka E. G. wynika także, że powódka nie zniszczyła tej decyzji. Zrobiła to właśnie E. G.”. Powyższe potwierdza, że i trzecia

przesłanka wypowiedzenia umowy o pracę, mająca uzasadniać utratę zaufania, jest nierzeczywista, albowiem to nie powódka zniszczyła przedmiotowa decyzję, a inny pracownik.

Wobec nierzeczywistych i nieznajdujących potwierdzenia w materiale dowodowym przyczyn powodujących utratę zaufania w stosunku do powódki, w ocenie apelantki należy stwierdzić, iż w tej sytuacji wypowiedzenie umowy o pracę jest wynikiem jedynie arbitralnej oceny i subiektywnych uprzedzeń pozwanego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009r. II PK 251/08). W wyroku z dnia 24 października 2013r., II PK 24/13, Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, że aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy, nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne (...). W odniesieniu do wykładni pojęcia nieuzasadnionego wypowiedzenia zachowała aktualność (poza tezą 1) uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164. Według tej uchwały: „III. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy. IV. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności powoływania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu. VI. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Jednakże jednorazowe drobne uchybienie obowiązkowi z reguły nie uzasadnia wypowiedzenia.”

Ponadto pomyłka pracownika w dacie wydania decyzji może być w każdym czasie naprawiona z urzędu w trybie sprostowania, tj. z art. 113 § 1 kpa. Zgodnie z tym przepisem organ administracji publicznej może z urzędu lub na żądanie strony prostować w drodze postanowienia błędy pisarskie i rachunkowe oraz inne oczywiste omyłki w wydanych przez ten organ decyzjach.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie (przesłuchanie świadków) wykazał, że zatrudniony w wydziale w ostatnim czasie nowy pracownik E. B. (1) próbowała zaszkodzić wizerunkowi powódki, szukając na nią negatywnych opinii, czy wręcz próbując zainscenizować niedopełnienie przez powódkę obowiązków. Powyższa praktyka stosowana była również wobec innych pracowników. Co więcej, powiadomienia pracodawcy o „inkryminowanym” zdarzeniu dokonała nie Naczelnik Wydziału K. C., ale właśnie rzeczona nowo zatrudniona pracownica, która w swych zeznaniach przyznała, że zajmowała się poza swoją pracą również kontrolowaniem pracy innych pracowników Wydziału (...) (...), chociaż nie była do tego upoważniona (zeznania świadka E. B. (1)). Wobec powyższego powódka ma prawo odczuwać żal i dezaprobatę wobec zachowania jej koleżanki z pracy.

Pozwany, nie mając dostatecznych podstaw do zwolnienia powódki, „zlecił” sporządzenie audytów. Pracodawca nie rozmawiał z powódką, wieloletnim pracownikiem, ani razu na temat audytu, nie ukarano powódkę upomnieniem, naganą, tylko od razu wręczono jej wypowiedzenie z powodu rzekomej utraty zaufania. Stworzone audyty nie spełniają podstawowych wymogów określających procedury ich powstawania, nie było określonego planu ich powstania, sporządzane były na zlecenie, niejako zapotrzebowanie, by szukać jakichkolwiek podstaw mogących dać przyczynę do zwolnienia pracownika. Sformułowania w nich zawarte daleko odbiegają od zasad obiektywizmu i profesjonalizmu, a są nakierowane jedynie na zaatakowanie powódki. Sugestie zawarte w tych dokumentach są całkowicie błędne, nie mają nic wspólnego z prawdą i ukazują ewidentny brak kompetencji audytora, jak również brak jego niezależności. Ponadto powódce uniemożliwiono jakiegokolwiek wniesienie zastrzeżeń do audytu nr 2/2018r., który stał się podstawą do zwolnienia powódki z pracy.

Ponadto pozwany podjął decyzję o zwolnieniu powódki przed jej wysłuchaniem nt. „inkryminowanego” zdarzenia, tym samym powódka została pozbawiona możliwości obrony.

W dniu wręczania powódce wypowiedzenia przed jej wysłuchaniem pozwany miał już przygotowane podpisane dwa dokumenty, tj. rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oraz rozwiązanie umowy o pracę za

wypowiedzeniem (zeznania świadka K. C.). Powódka w żadnym wypadku nie trywializowała sytuacji, jednakże wskazywała,

że błędna data wynikała z normalnej pracy i można było to naprawić poprzez sprostowanie. Pozwany, grożąc powódce zawiadomieniem organów ścigania, co zresztą zrealizował, starał się zmusić ją do podpisania porozumienia na co powódka nie wyraziła zgody, co skutkowało wręczeniem drugiego pisma. Powyższa praktyka i sposób potraktowania pracownika,

uzewnętrznienie decyzji pozwanego o zwolnieniu powódki przed jej wysłuchaniem, jest niedopuszczalne. Wskazać należy, że wbrew twierdzeniom pozwanego powódka w dniu wręczenia wypowiedzenia odpowiadała na pytania pozwanego dot. sprawy J. M. konkretnie i rzeczowo, co w całości wyczerpywało treść pytań pozwanego. Stwierdzenia

powódki „decyzja która nie zaistniała” odzwierciedlały właściwy charakter przedmiotowej „decyzji.”

W ocenie apelantki, na niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę wskazuje również to, że powódka od niemal 30 lat nienagannie wykonywała swoją pracę, za którą była nagradzana (bezsporne), powódka sumiennie i należycie dbała o wykonywanie podległych jej zadań, mając na uwadze interes publiczny oraz interes indywidualny obywateli.

Pozwane Starostwo o oddalenie apelacji powódki w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu za drugą instancję. W uzasadnieniu stanowiska pozwany poparł rozstrzygnięcie Sądu I instancji i argumenty zawarte w jego uzasadnieniu.

Na rozprawie w dniu 24 maja 2019r. powódka ograniczyła wnioski apelacyjne co zmiany zaskarżonego wyroku, ograniczając się do żądania odszkodowania. Powódka wskazała

na niemożliwość powrotu do pracy na dotychczasowym stanowisku z uwagi na to, że Naczelnikiem Wydziału została E. B. (1).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

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

Sąd I instancji poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które po uzupełnieniu postępowania dowodowego przez Sąd Okręgowy okazały się wystarczające dla rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego z tymi dodatkowymi ustaleniami, wynikającymi ze złożonych przed Sądem

odwoławczym w dniu 24 maja 2019r. zeznań E. G., K. C. i powódki,

że po pierwsze ani powódka, ani E. G. nie podjęły próby wcześniejszego skonsultowania z przełożoną K. C. tego, czy konieczne było wydanie decyzji wskutek wniosku J. M. (1) z dnia 25 maja 2017r. o przywrócenie uprawnień do kierowania pojazdami, pomimo że kwestia ta budziła wątpliwości, po drugie że sporządzona

13 lutego 2018r. decyzja nie została przez powódkę lub E. G. oznaczona lub w inny sposób wyróżniona w aktach sprawy jako projekt decyzji wymagający akceptacji K. C. przed wysłaniem akt J. M. (1) na żądanie Sądu oraz po trzecie

że oznaczenie daty omawianej decyzji wymagało ręcznej edycji tej daty. W konsekwencji również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997r.,

II UKN 61/97; wyrok SN z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

Przechodząc do szczegółowego ustosunkowania się do apelacji, 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 prawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego.

Odnośnie zarzutu naruszenia art. 328 § 2 kpc (dalej idącego zarzutu naruszenia prawa procesowego) należy wskazać, że wprawdzie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie ma bezpośredniego odniesienia do kwestii niezapoznania powódki przez pozwanego z audytem

nr 2/2018, tym niemniej okoliczność ta nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia. Powódka zarzut dotyczący niezapoznania jej z tym audytem oceniła jako naruszenie jej prawa do obrony. Tymczasem nawet jeśli powódka nie знаła treści audytu nr 2/2018 przed wręczeniem jej

wypowiedzenia, to w toku procesu nie było już żadnych przeszkód do wyprowadzenia i wskazania szczegółowych wniosków wynikających z twego audytu, a więc do podjęcia obrony w związku treścią tego dokumentu. Pomimo to powódka ograniczyła się do zdawkowego stwierdzenia, które można sprowadzić do tego, że omawiany audyt jest wadliwy i został sporządzony nieprofesjonalnie, a jego celem było doprowadzenie do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Sąd Okręgowy nie widzi innej możliwości ustosunkowania się do tak ogólnikowego wniosku powódki, niż ocena, czy przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była prawdziwa, konkretna i istotna. Taka natomiast ocena została przeprowadzona przez Sąd Rejonowy i szczegółowo omówiona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku,

co czyni zarzut naruszenia art. 328 § 2 kpc niezasadnym. Trzeba podkreślić, że o skutecznym, a więc prowadzącym do uchylem zaskarżonego wyroku, postawieniu zarzutu naruszenia art. 328 § 2 kpc można 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 są 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 sytuacja taka nie zachodzi w rozpatrywanej sprawie, jako że wbrew twierdzeniom apelacji zaskarżony wyrok poddaje się kontroli instancyjnej.

Jako niezasadny należy ocenić także 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 obraży 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. W świetle uzasadnienia zarzutów apelacyjnych szczególnego podkreślenia wymaga to, że niewystarczające

do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy jest wskazanie innej, nawet równie uprawnionej, oceny własnej apelanta. Obowiązkiem strony zainteresowanej takim podważeniem jest wykazanie, że kwestionowana przez nią ocena dowodów przejawia się naruszeniem zasad logicznego rozumowania lub jest sprzeczna z doświadczeniem

życiowym.

Zdaniem Sądu Okręgowego, ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad wyrażonych w omawianym przepisie, ponieważ Sąd ten wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski, które są poprawne pod względem logicznym oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, a ponadto znalazły potwierdzenie w uzupełniających zeznaniach E. G., K. C. i powódki, złożonych przed Sądem odwoławczym. Oceniane łącznie okoliczności ustalone dodatkowo przez Sąd Okręgowy (warto przypomnieć – dotyczące tego, że po pierwsze ani powódka, ani Ewa Górak nie podjęły próby wcześniejszego skonsultowania z przełożoną Katarzyną Chorąży, czy konieczne było wydanie decyzji wskutek wniosku Jarosława Murawskiego z dnia 25 maja 2017r., pomimo że kwestia ta budziła wątpliwości, po drugie że sporządzona 13 lutego 2018r. decyzja nie została przez powódkę lub Ewę Górak oznaczona lub w inny sposób wyróżniona w aktach sprawy jako projekt decyzji wymagający akceptacji Katarzyny Chorąży przed wysłaniem akt Jarosława Murawskiego na żądanie Sądu oraz po trzecie że oznaczenie daty omawianej decyzji wymagało ręcznej edycji tej daty) czynią całkowicie nielogicznym stanowisko powódki



co do tego, że odruchowo wpisała w omawianej decyzji datę 25 maja 2017r. W konsekwencji w pełni zasadne było przyjęcie przez Sąd I instancji, że powódka miała w dniu 13 lutego 2018r. zamiar ukrycia przed przełożoną faktu po pierwsze sporządzenia tej decyzji, a po drugie jej antydatowania. W świetle przyjętej przez powódkę linii obrony oraz zasady kontradyktoryjności procesu, nie ma znaczenia okoliczność, jaka była rzeczywista motywacja powódki w takim właśnie działaniu. Podsumowując, zarzuty apelacji dotyczące ustalenia stanu faktycznego sprawy mają charakter wyłącznie polemiczny, stanowiąc nieuzasadnioną okolicznościami sprawy własną ocenę apelantki zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się też naruszenia prawa materialnego.

Sąd Okręgowy w pełni akceptuje stanowisko Sądu I instancji co do tego, że dokument sporządzony przez powódkę w dniu 13 lutego 2018r. miał wszelkie cechy niezbędne

do uznania go za decyzję administracyjną, w związku z czym nie można było bagatelizować faktu zniszczenia tego dokumentu. Zdaniem Sądu odwoławczego nie ma w kwestii takiej oceny żadnego znaczenia ewentualne wewnętrzne przekonanie powódki, że przedmiotowy dokument miał być tylko projektem decyzji, notabene przekonanie, które ostatecznie nie znalazło oparcia w faktach. Powódka, jako wieloletni pracownik samorządowy, z pewnością znała, a przynajmniej powinna była znać, przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego, zacytowane zresztą przez Sąd Rejonowy, z których wynikają elementy statuujące decyzję administracyjną. Należy do tego dodać, że nie ma znaczenia dla bytu decyzji okoliczność niezwiązania nią organu administracji w związku z niedoręczeniem tejże decyzji. Wprawdzie słusznie powódka wywodzi w apelacji, że niezwiązanie takie daje organowi możliwość zmiany decyzji do czasu jej doręczenia stronie albo ogłoszenia, jednocześnie jednak nie znajduje żadnego oparcia w przepisach Kodeksu postępowania administracyjnego postrzegany przez apelantkę sposób takiej zmiany, polegający na zniszczeniu pierwotnej decyzji i ewentualnie wydaniu kolejnej, tak jakby decyzja wcześniejsza nie została nigdy wydana. W ocenie Sądu Okręgowego nie może budzić wątpliwości, że w przypadku zaistnienia podstaw do zmiany takiej decyzji administracyjnej, która nie wiąże organu, np. w związku z jej niedoręczeniem stronie, decyzja zmieniana musi pozostać w aktach sprawy, a decyzja zmieniająca powinna się do niej w skonkretyzowany sposób odnosić.

Dalej należy wskazać, że co prawda zasadnie wywodzi się w apelacji, iż można było przedmiotową decyzję, sporządzoną 13 lutego 2018r., sprostować na podstawie art. 113 § 1 kpa w zakresie daty wydania, tym niemniej powódka nie wykazała się w tym celu jakąkolwiek inicjatywą. Co więcej – nie tylko nie zapobiegła włożeniu decyzji przez E. G. do niszcarki, chociaż miała taką możliwość, ale wręcz przeciwnie – poparła taki właśnie sposób usunięcia decyzji, wobec czego nie ma żadnych przeszkód w przyjęciu, że omawiana decyzja została zniszczona wspólnie i w porozumieniu przez powódkę i E. G..

Konsekwencją negatywnej oceny tych zarzutów apelacji, które dotyczyły ustalenia stanu faktycznego sprawy i naruszenia przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego, jest konieczność odniesienia się do zarzutów naruszenia przepisów Kodeksu pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej subsumcji, słusznie wskazując,

że już tylko antydatowanie decyzji, nawet gdyby nie wykazano pozostałych dwóch przewinień powódki wymienionych w wypowiedzeniu, byłoby okolicznością wystarczającą do rozwiązania z powódką umowy o pracę również z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika samorządowego, a więc bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy wyczerpująco przedstawił orzecznictwo dotyczące utraty zaufania do pracownika jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz dogłębnie uzasadnił to, że taka przyczyna była w rozpatrywanej sprawie dostatecznie konkretna, rzeczywista i istotna. Należy do tego dodać, że w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozstania się z pracownikiem, a więc nie wymaga się nawet, aby zaistniały szczególnie przyczyny (np. wyrok z dnia 28 kwietnia 1997r.,

I PKN 118/97). Przy tym pracodawca wypowiedzający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 kp, jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia, a w rozpatrywanej sprawie taka świadomość powódki co do przyczyn zwolnienia nie budzi wątpliwości. Również w ocenie Sądu Okręgowego wynikająca z zachowania powódki sama tylko potencjalna możliwość podobnego działania w innych postępowaniach administracyjnych, uniemożliwia darzenie powódki zaufaniem pozwanego w stopniu niezbędnym do wydawania

decyzji w imieniu organu. Trzeba przy tym podkreślić, że nie zapewnia prawidłowego toku postępowań prowadzonych w Wydziale, w którym pracowała powódka, wprowadzona przez pozwanego zmiana organizacji pracy tego Wydziału, polegająca na zatwierdzaniu decyzji przez przełożonego. Wynika to stąd, że po pierwsze zmiana taka – jak wynika ze stanowiska pozwanego z odpowiedzi na pozew – została zaplanowana tylko jako czasowa, a po drugie nie zapobiega jednoosobowemu wydawaniu antydatowanych decyzji dotyczących okresu sprzed wprowadzenia wskazanych zmian organizacyjnych.

Już tylko zatem na marginesie należy zaznaczyć, że wprawdzie jedynie powódka została zwolniona, chociaż udział w opisywanym zdarzeniu miały także E. G. i K. C., tym niemniej po pierwsze jak wyjaśnił Sąd Najwyższy – gdy pracodawca z jednym pracownikiem rozwiąże umowę, a nie zrobi tego z innymi, którzy dopuścili się naruszeń, nie oznacza to dyskryminacji tego pierwszego (por. wyroki z dnia 1 grudnia 2016r. w sprawie (...) i z dnia 9 marca 2016r. w sprawie (...)), zaś po drugie tenże udział w zdarzeniu E. G. i K. C. miał charakter wtórny, poboczny w stosunku do zachowania powódki, w szczególności nie ma dowodu, aby E. G. wiedziała o antydatowaniu decyzji przed wykryciem tej okoliczności przez K. C..

Mając zatem na uwadze, że zaskarżony wyrok odpowiada przywołanemu przez Sąd Rejonowy art. 30 § 4 kp, nie było uzasadnione żądanie przez powódkę zastosowania art. 47 kp w związku z art. 45 § 1 kp. Musiało to skutkować oddaleniem apelacji na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu, tj. na podstawie art. 98 § 1 kpc. Zasądzona na rzecz pozwanego kwota 120 zł to stawka minimalna wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego, wynikająca z § 10 ust. 1 pkt 1 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r. poz. 265) w związku z art. 98 § 3 kpc i art. 99 kpc.

SSO Alicja Romanowska SSO Tomasz Koronowski SSO Bożena Czarnota