

# WYROK

**WIMIENIU**

**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 kwietnia 2016 roku

**Sąd Rejonowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

**Przewodniczący:** SSR Grażyna Dąbrowska-Furman

**Ławnicy:** Anna Wrońska, Emilia Miskiewicz

**Protokolant:** stażysta Mariola Kmito

po rozpoznaniu w dniu 29 marca 2016 roku w Elblągu

na rozprawie

**sprawy z powództwa M. D.**

**przeciwko S. (...) O. (...) w E. (...)**

o przywrócenie do pracy:

- I. przywraca powódkę M. D. do pracy w pozwanym S. (...) O. (...) w E. (...) na poprzednich warunkach pracy i płacy;
- II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

Powódka Pani M. D. w pozwie, który wpłynął do tut. Sądu w dniu 24 lipca 2015r., skierowanym przeciwko pozwanemu pracodawcy - S. (...) O. (...) w E. (...) odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 20 lipca 2015r., domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Powódka wniosła nadto o zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, że strony łączył stosunek pracy powstały na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na mocy którego wykonywała pracę jako woźny sądowy w biurze podawczym pozwanego, w dniu 20 lipca 2015r. umowa o pracę została przez pozwanego wypowiedziana z zastosowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka zarzuciła pozwanemu, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. Podniosła - odnosząc się do pierwszej z przyczyn wypowiedzenia wskazanych przez pozwanego pracodawcę - że powołane przez pozwanego pracodawcę w wypowiedzeniu przepisy Regulaminu Pracy nie definiują zasady czystego biurka, zasada ta została przez pracodawcę zdefiniowana i przekazana m.in. do wiadomości powódki dopiero mailem z dnia 17 lipca 2015r., a więc po upływie znacznego okresu czasu po rzekomym naruszeniu przez powódkę obowiązków. W ocenie powódki już tylko ta okoliczność podważa zasadność dokonanego wypowiedzenia, skoro pracodawca zarzucił jej naruszenie zasady, której sam wcześniej nie zdefiniował. Powódka podniosła nadto, że wypowiedzenie było niezasadne także z tego względu, że pracodawca nie przestrzegał obowiązujących przepisów w zakresie zapewnienia odpowiedniej przestrzeni pracy, co było przedmiotem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, z tego powodu nie było możliwości, aby wszystkie dokumenty składować w szafach z uwagi na ich przepełnienie, pracodawca nie zapewnił odpowiednich warunków pracy poprzez udostępnienie wymaganej ilości szaf do przechowywania dokumentów, zastrzeżenia w tym zakresie były wielokrotnie składane

kierownikowi, jednak bez efektu. Powódka przyznała, że w dniu wskazanym w wypowiedzeniu, tj. 30 czerwca 2015r. rzeczywiście 6 listów adresowanych do sądów rejonowych zostało odłożone do wysłania w kolejnym dniu, zważywszy, że firma odbierająca korespondencję sądową tego dnia ich nie zabrała, zastrzegła jednak, że nie zostały one pozostawione w widocznym miejscu, lecz wręcz ukryte przy drukarce stojącej pod ogólnodostępnym biurkiem i to nie powódka je tam odłożyła. Powódka podkreśliła, że w biurze wykonywała pracę wraz z trzema innymi pracownikami, pozostawienie dokumentów mogło wynikać z naruszenia obowiązku przez inną osobą, pracodawca nie wykazał, że to powódka jest osobą odpowiedzialną za wyrzucenie przedmiotowej korespondencji, co więcej prośba pracowników o przypisanie winy całemu zespołowi została kategorycznie odrzucona. W ocenie powódki skoro koperty, na które wskazuje pozwany nie zostały umieszczone na jej biurku, ani też pod jej biurkiem, to nie złamała ona zasady czystego biurka, nadto skoro koperty zostały pozostawione pod biurkiem ogólnodostępnym, to pracodawca nie miał uzasadnienia, aby sankcję wypowiedzenia zastosować właśnie do niej, a nie do każdego innego pracownika biura podawczego. Powódka wskazała, że pracodawca oświadczył jej, że inni pracownicy nie mogą za to odpowiadać, albowiem powódka posiada najdłuższy staż pracy, a poza tym pracownicy biura podawczego P. W. i A. K. świadczą pracę na podstawie umowy o pracę na zastępstwo. Powódka podkreśliła, że pracodawca w nieuprawniony sposób doszedł do przekonania, że to ona naruszyła obowiązki pracownicze, nie zważając na okoliczność, że koperty nie powinny w ogóle zostać wyrzucone przez Panią sprzątającą, gdyż były zamknięte, odłożone w niewidocznym miejscu z przeznaczeniem do wysyłki, Pani sprzątająca bez konsultacji z kimkolwiek samodzielnie podjęła decyzję o ich wyrzuceniu, co świadczy o braku jakiegokolwiek rozsądku z jej strony, ostatecznie zaginione listy zostały ponownie przygotowane i wysłane do sądów rejonowych w dniu następnym. Odnosząc się do drugiej z podanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia, powódka zarzuciła, że jest ona nieprawdziwa. Wskazała, że po rozmowie, w której pracodawca zarzucił jej naruszenie obowiązków w związku z wyrzuceniem 6 kopert, która odbyła się 1 lipca 2015r., pod wpływem zdenerwowania mogła ona użyć wyłącznie jednego niecenzuralnego słowa, nie kierując go w niczyją stronę, nie chciała zwracać uwagi innych pracowników, czy interesantów na swoje postępowanie, nie miała świadomości, że w pomieszczeniu biura podawczego znajduje się interesant, w momencie, kiedy to zauważyła, natychmiast przeprosiła. Powódka zaprzeczyła, aby miała zachowywać się głośno, stwierdziła, że nikogo nie obraziła, sytuacja taka była jednostkowa i nigdy wcześniej nie miała miejsca. Odnosząc się do zarzutu braku identyfikatora oraz niepodania imienia i nazwiska interesantowi podkreśliła, że w dniu 1 lipca 2015r. miała przypięty identyfikator, żaden z interesantów nie pytał jej o jej dane personalne. Powódka wskazała, że zawsze dbała o dobre imię pracodawcy, sumiennie i terminowo wykonywała powierzone jej obowiązki, przez cały okres zatrudnienia współpraca pomiędzy stronami przebiegała poprawnie.

Pozwany S. (...) O. (...) w. E. wniósł o oddalenie powództwa w całości, nadto - o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu przyznał, że w dniu 20 lipca 2015r. złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu, wskazał jednak, że wypowiedzenie było uzasadnione, stąd też nie może zgodzić się z żądaniem pozwu. Podniósł, że nieuprawnione są twierdzenia powódki o tym, że dopiero w dniu 17 lipca 2015r. zasada czystego biurka została zdefiniowana przez pracodawcę i przekazana jej do wiadomości, w dniu 16 listopada 2010r. zaakceptowany został wniosek o otrzymanie przez powódkę upoważnienia do korzystania z zasobów informatycznych pozwanego, w dniu 22 listopada 2010r. powódka złożyła oświadczenie, że została przeszkolona z polityką bezpieczeństwa informatycznego i jej instytucji, a ponadto oświadczyła, że będzie przestrzegać nakazów, zakazów oraz obowiązków użytkownika, a w przypadku niezastosowania się bierze pełną odpowiedzialność za narażenie bezpieczeństwa informatycznego instytucji, w dniu 17 lipca 2015r. pracodawca przypomniał jedynie swoim pracownikom o konieczności przestrzegania tej zasady, wszystkie osoby mające dostęp do informacji – pracownicy, kadra kierownicza oraz personel firm zewnętrznych, obowiązane były zapoznać się z treścią tych zasad oraz ich przestrzegać. Pozwany wyjaśnił, że zasada czystego biurka ma na celu zapobieżenie nieautoryzowanemu dostępowi do informacji, kradzieży informacji i środków jej przetwarzania, ważne dokumenty oraz nośniki danych nie powinny pozostać niezabezpieczone w czasie nawet chwilowej nieobecności w pokoju, a póki należy zamknąć w sposób uniemożliwiający dostęp dla osób nieuprawnionych, nadto po zakończonej pracy ważne dokumenty i komputerowe nośniki z danymi powinny być przechowywane w szafach, a pokoje powinno się zamykać – strona 25 Polityki (...) S. (...) O. (...) w. E. (...) Pozwany stwierdził, że powódka w dniu 1 lipca 2015r. sporządziła notatkę służbową, w treści której poinformowała pozwanego o tym, że w dniu 30 czerwca 2015r. po godzinie 15.15

z pokoju (...) zostały omyłkowo wyrzucone przez panią sprząającą Panią M. P. koperty formatu A4 z zawartością różnych przesyłek S. (...) O. (...) w E. (...)zaadresowanych na S. (...) R. (...) okręgu (...) oraz P. (...) O. (...) w E., w związku z powzięciem informacji o zaistniałym zdarzeniu pozwany nakazał wszczęcie postępowania wyjaśniającego w sprawie i w wyniku wszczętego postępowania Kierownik Oddziału Administracyjnego sporządziła notatkę służbową z poczynionych ustaleń w sprawie, z jej treści wynikało, że Pani sprząająca w dniu 30 czerwca 2015r. wyrzuciła 6 sztuk kopert z zawartością z tego powodu, że znajdowały się one na podłodze nieopodal kosza na śmieci, nadto ustalono, że najprawdopodobniej w zniszczonych kopertach znajdowały się zapytania o karalność skierowane do (...) S. (...) R. (...), dodatkowo podjęto rozmowę z dyrektorem Zakładu (...) w E. celem ustalenia, czy przy segregacji odpadów nie natknięto się na koperty z korespondencją, jednak ustalono, że żaden z pracowników pracujących przy segregacji nie natknął się na te koperty. Pozwany podniósł, że powódka przyznała, że nie schowała przygotowanych do wysyłki kopert w miejsce do tego przeznaczone, czyli do szafy, w trakcie postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez Kierownika Oddziału Administracyjnego przyznała, że taka jest praktyka osób pracujących w biurze, czyli, że nie odkładają przesyłek bez ich zabezpieczenia do szafy, powzięcie przez pozwanego informacji o takiej praktyce pracowników skłoniło go do przypomnienia wszystkim pracownikom zasady czystego biurka, co znalazło wyraz w wiadomości mailowej wysłanej w dniu 17 lipca 2015r. Pozwany zaprzeczył stawianym mu zarzutom o rzekomym niezapewnieniu miejsca w szafach celem przechowywania w nich dokumentów, w tym przesyłek przygotowywanych do wysyłki dnia następnego. Pozwany stwierdził, że incydent opisany w wypowiedzeniu miał miejsce dzień po naruszeniu przez powódkę zasady czystego biurka, powódka w czasie wizyty w biurze podawczym interesanta Pani T. K. posługiwała się wulgarnym słownictwem, tj. „kurwa” i inne, nie przeprasząc za użyte słowa obecnego interesanta i współpracowników, ten sam interesant po około 5 minutach ponownie przyszedł do biura podawczego i spotkał się ponownie z niekulturalnym zachowaniem powódki, która w swoich wypowiedziach ponownie posługiwała się wulgaryzmami, ponadto powódka nie posiadała identyfikatora ze swoim imieniem, a na wyraźną prośbę interesanta nie chciała podać swoich personaliów, interesantka Pani T. K. była na tyle oburzona zachowaniem powódki, że w tym samym dniu złożyła do Prezesa S. (...) O. (...) w E. (...) skargę na zachowanie powódki, w złożonej skardze nie wskazała powódki z imienia i nazwiska, a jedynie podała krótki jej rysopis, powódka w dniu 2 lipca 2015r. złożyła pisemne oświadczenie, w treści którego przyznała się do użycia wulgarnych słów w miejscu i czasie pracy, podczas wizyty interesanta, tłumaczyła jednak, że użyte słowa nie były skierowane do interesanta, a za swoje zachowanie przeprosiła, interesantka T. K. poproszona o rozmowę w dniu 6 lipca 2015r. wyjaśniła, że pani, która w dniu 1 lipca 2015r. używała wulgarnych słów to powódka – w dniu 6 lipca 2015r. była w biurze podawczym, wówczas powódka miała plakietkę z nazwiskiem, interesantka oświadczyła, że zwróciła uwagę powódce na jej niestosowne zachowanie, jednak ta w żaden sposób nie zareagowała, poza ironicznym uśmiechem, nie przeprosiła za swoje zachowanie. Pozwany wskazał, że takie zachowanie powódki naruszyło Kodeks Etyki pracowników pozwanego - § 12, z którego wynika, iż pracownik jest obowiązany w kontaktach m.in. z interesantami do zachowywania się w sposób właściwy, życzliwy i uprzejmy, a podczas wykonywania obowiązków służbowych ma obowiązek posługiwania się imiennym identyfikatorem, ponadto z §12 ust. 4 wynika obowiązek kulturalnego zachowania się poprzez używanie zwrotów grzecznościowych. Pozwany podał, że powódka nie po raz pierwszy dopuściła się naruszenia Kodeksu Etyki, co wskazano w ocenie kwalifikacyjnej za 2014r., wówczas pouczone powódkę o konieczności przestrzegania Kodeksu Etyki.

W toku postępowania, w związku z upływem okresu wypowiedzenia, powódka wniosła o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach /oświadczenie pełnomocnika powódki złożone na rozprawie 15 stycznia 2016r. – protokół k. 223/.

#### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka w okresie od 7 września 2009r. do 6 września 2010r. odbywała w pozwanym zakładzie pracy staż z P. (...) U. (...) P. (...), w ramach którego wykonywała pracę na stanowisku w. (...) s. (...) w biurze podawczym pozwanego usytuowanym w budynku pozwanego położonym przy placu (...) w E.. W dniu 26 października 2010r. powódka została zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 2 listopada 2010 r. do 31 stycznia 2011r. w pełnym wymiarze czasu pracy na tym samym stanowisku, na którym pracowała w trakcie stażu. Po upływie okresu próbnego strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 lutego 2011r. do 31 sierpnia

2011r., następnie - umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2011r. do dnia 31 marca 2012r., po czym – w dniu 15 marca 2012r. – umowę o pracę na czas nieokreślony. W związku z upływem okresu, na które były zawarte kolejne umowy o pracę pozwany wydawał opinie dot. pracy powódki na piśmie: 25 stycznia 2011r., 25 sierpnia 2011r. i 13 marca 2012r. W opiniach kierownik Oddziału Administracyjnego Pani E. N. każdorazowo opiniowała pozytywnie podanie powódki o zawarcie kolejnej umowy o pracę, uzasadniając, że powódka dała się poznać jako osoba pracowita, zdyscyplinowana, grzeczna i niekonfliktowa, do współpracowników odnosi się w sposób uprzejmy i kulturalny, wykazuje się dużym zaangażowaniem w powierzone obowiązki, które wykonuje sumiennie i dokładnie, czynności związane z prowadzeniem Magazynu (...) prowadzone są prawidłowo i terminowo. Na podstawie ww. umów powódka zatrudniona była cały czas na tym samym stanowisku - woźnego sądowego w biurze podawczym pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy w tym samym miejscu. W zakresie czynności powódki na stanowisku woźnego sądowego pozostawało przyjmowanie korespondencji wpływającej do pozwanego, znakowanie pieczęcią wpływu oraz rozdzielanie pomiędzy poszczególne komórki organizacyjne, przygotowywanie przesyłek do wysłania, tj. wpisywanie listów poleconych do książki, pakowanie paczek, ofrankowywanie i pieczętowanie przesyłki itp., zastępowanie Pani J. W., samodzielne prowadzenie magazynu przechowywania przedmiotów (dowodów rzeczowych) pozwanego, wykonywanie innych czynności poleconych przez Kierownika Oddziału Administracyjnego.

/okoliczności bezsporne; nadto dokumentacja znajdująca się w aktach osobowych powódki cz. B: umowa o pracę na okres próbny z 26.10.2010r. – k. 1; umowa o pracę na czas określony z 28.01.2011r. – k. 19, umowa o pracę na czas określony z 25.08.2011r. – k. 25; umowa o pracę z 15.03.2012r. na czas nieokreślony – k. 35; zakres czynności – k. 43; opinie pozwanego na piśmie dot. powódki z dnia 25.01.2011r. - k. 18, z dnia 25.08.2011r. - k. 24, z dnia 13.03.2012r. - k. 34/

Powódka wykonywała pracę w biurze podawczym pozwanego usytuowanym w pomieszczeniu położonym 4,10 m poniżej poziomu posadzki wejścia do budynku Sądu i 3,80 m poniżej otaczającego terenu. Do biura podawczego prowadziły z poziomu posadzki wejścia do budynku schody. W pomieszczeniu wysokim na 2,65 m, o powierzchni 20m<sup>(( 2))</sup> znajdowało się biuro podawcze pozwanego oraz biuro podawcze S. (...) R. (...) w E. (...). W biurach obu jednostek zatrudnionych było łącznie sześć osób, które wykonywały pracę na równorzędnych stanowiskach – woźnego sądowego, w tym dwie osoby zatrudnione przez S. (...) R. (...) w E. (...), z tym że skład pracowników pozwanego zmieniał się w związku z wykonywaniem pracy przez stażystów. Tylko trzy osoby spośród zatrudnionych w biurach podawczych miały umowy o pracę na czas nieokreślony: powódka oraz wszyscy pracownicy zatrudnieni przez S. (...) R. (...) w E. (...), tj. Panie D. K. i M. L.. W pomieszczeniu znajdowało się 6 biurka, lada, urządzenia służące do obsługi korespondencji, w szczególności stojące na biurkach frankownica oraz waga do przesyłek, nadto inne urządzenia biurowe, m.in. drukarka. Pozwany nie zapewnił pracownikom co najmniej 2m<sup>(( 2))</sup> wolnej powierzchni na jednego pracownika. Bezpośrednim przełożonym powódki oraz wszystkich pozostałych pracowników biura podawczego pozwanego była Pani E. N. – kierownik Oddziału Administracyjnego pozwanego.

/okoliczności bezsporne; nadto dowód: protokół kontroli PIP z dnia 5 listopada 2014r. – k. 132-146; nakaz PIP z 13 listopada 2014r. – k. 138; odwołanie pozwanego od decyzji PIP z dnia 19 listopada 2014r. k. 189 -190; decyzja PIP z 3 marca 2015r. – k. 172; pisma Dyrektora pozwanego kierowane do PIP, Oddział w E. z dnia 26 stycznia 2015r. – k. 193 oraz z dnia 12 lutego 2015r. – k. 194/

W pomieszczeniu biura podawczego z powodu niedostatecznej ilości miejsca oraz braku stosownego wyposażenia, w tym szaf, korespondencja i inne dokumenty, także akta spraw, nie były przechowywane zamknięte, zostawiano je za wiedzą i przyzwoleniem pozwanego – w tym także po godzinach urzędowania sądów – w stojących na podłodze koszach. Praktyką stosowaną przez wszystkich pracowników biura było segregowanie poczty na półokrągłym stole łączącym dwa biurka, gdzie znajdowała się również waga do przesyłek oraz po tej segregacji gromadzenie przesyłek wychodzących danego dnia do jednostek wymiaru sprawiedliwości okręgu (...) w kopercie zbiorczej i zbiorcze ich wysyłanie danego bądź następnego dnia.

/okoliczności częściowo bezsporne; nadto dowód: zdjęcia – k. 219-222; zeznania świadków słuchanych na rozprawie 15 stycznia 2016r.: D. K. – k. 225v-226, P. W. – k. 228-228v, A. K. – k. 227-227v, zeznania powódki złożone na rozprawie 29 marca 2016r. – k. 322 – 326; zeznania świadka A. S. złożone na rozprawie 29 marca 2016r. – k. 320-322/

Powódka cieszyła się pozytywnymi opiniami pozwanego, bezpośrednia przełożona powódki – kierownik Oddziału Administracyjnego Pani E. N. systematycznie wnioskowała o przyznanie powódce premii z funduszu premiowego innych pracowników na następujące po sobie okresy: 22 lipca 2013r., 21 stycznia 2014r., 9 kwietnia 2014r., 10 lipca 2014r. Pozwany w ostatniej opinii o pracy powódki wydanej na piśmie dnia 21 lipca 2014r. wskazał, że powódka dała się poznać jako osoba pracowita, zdyscyplinowana, punktualna, dyspozycyjna, posiadająca umiejętność pracy zespołowej, do współpracowników odnosi się w sposób uprzejmy i kulturalny, wykazuje się dużym zaangażowaniem w powierzone obowiązki. W ocenach kwalifikacyjnych sporządzonych przez pozwanego 31 sierpnia 2012r. oraz następnie - 31 grudnia 2014r. powódka uzyskała każdorazowo taką samą ocenę - ocenę dobrą. W uzasadnieniu ostatniej oceny kwalifikacyjnej z 31 grudnia 2014r. pozwany podał, iż powódka terminowo i prawidłowo wykonuje powierzone zadania, jest osobą zaangażowaną w wykonywane obowiązki służbowe, posiada zdolność do samodzielnego podejmowania decyzji w zakresie prowadzenia magazynu dowodów rzeczowych, wyniki przeprowadzonych kontroli przechowywania przedmiotów – stanowiących dowody rzeczowe i zabezpieczonych w sprawach karnych nie wykazywały żadnych nieprawidłowości, przejawia inicjatywę w doskonaleniu sposobu wykonywania obowiązków, właściwie planuje i organizuje własną pracę, jest osobą systematyczną, pracowitą i dobrze zorganizowaną, w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych kontynuowała naukę na studiach w (...) w E. uzyskując tytuł licencjata, posiada wystarczającą znajomość aktualnego stanu prawnego niezbędnego na zajmowanym stanowisku, w należyty sposób przestrzega dyscypliny pracy, prezentuje wysoką kulturę osobistą oraz poprawny stosunek do interesantów i współpracowników. Pozwany w uzasadnieniu ww. oceny wskazał nadto – odnosząc się do skargi innego pracownika pozwanego – pracownicy jednego z wydziałów, że miał miejsce incydent naruszenia przez powódkę zapisów kodeksu etyki, który nie skutkował nałożeniem kary dyscyplinującej, jedynie pouczono powódkę – podobnie jak ww. pracownika - o konieczności przestrzegania kodeksu etyki. Po wydaniu opisanej oceny kwalifikacyjnej dyrektor pozwanego wnioskowała 5 marca 2015 r. o przyznanie powódce premii z funduszu premiowego innych pracowników na okres od 1 marca 2015r. do 30 czerwca 2015r. uzasadniając, że powódka ze swoich obowiązków służbowych wywiązuje się w sposób rzetelny i prawidłowy, jest znacznie obciążona pracą z uwagi na charakter wykonywanych czynności związanych z przyjmowaniem i ewidencjonowaniem dowodów rzeczowych zabezpieczonych w sprawach karnych prowadzonych w pozwanym Sądzie oraz przyjmowaniem korespondencji sądowej, ewidencjonowaniem jej w systemie, rozdzielaniem na poszczególne komórki oraz jej ekspedycją, przy stale wzrastającym wpływie spraw.

/dowód: znajdujące się w aktach osobowych powódki – części B dokumenty w postaci opinii dot. powódki z dnia 21 lipca 2014r. – k. 85 i 86; arkusza oceny kwalifikacyjnej pozwanego dot. powódki z 31 grudnia 2014r. – k. 92; arkusza oceny kwalifikacyjnej pozwanego dot. powódki z 31 sierpnia 2012r. – k. 37; wniosek dyrektora pozwanego w sprawie przyznania powódce premii z funduszu premiowego innych pracowników z 5.03.2015r. – k. 94; wnioski kierownika Oddziału Administracyjnego o przyznanie powódce premii z funduszu premiowego innych pracowników z 22.07.2013r. – k. 49, z 21.01.2014r. – k. 69, z 21.01.2014r. – k. 71, z 9.04.2014r. – k. 74, z 10.07.2014r. – k. 81; zeznania powódki słuchanej w charakterze strony na rozprawie 29 marca 2016r. – k. 322 - 326; zeznania dyrektora pozwanego A. N. słuchanej w charakterze strony za pozwanego na rozprawie 29 marca 2016r. – k. 326 - 327/

W dniu 30 czerwca 2015r. pracownicy biura podawczego pozwanego: powódka, zatrudnieni wówczas na umowę o pracę na zastępstwo Pani A. K. i Pan P. W. oraz stażystka Pani J. Z., jak zazwyczaj gromadzili przesyłki wychodzące do sądów rejonowych okręgu (...) oraz P. (...)O. (...) w E. (...) w jednej zbiorczej kopercie. Część z tych przesyłek – 6 kopert nie została wysłana i została pozostawiona w kopercie zbiorczej w biurze podawczym po godzinach urzędowania sądów na podłodze pod półokrągłym blatem łączącym dwa biurka, na którym wszyscy pracownicy segregowali pocztę, obok drukarki. Osoba, zatrudniona przez zewnętrzną firmę wykonującą na rzecz pozwanego usługi dot. utrzymania czystości, która sprzątała biuro podawcze po godzinach urzędowania sądów – Pani M. P. wyrzuciła ww. koperty do śmieci.

/dowód: zeznania świadków D. K. złożone na rozprawie 15.01.2016r. – k. 225v-226, M. P. - złożone na rozprawie 15.01.2016r. – k. 226-226v; A. K. - złożone na rozprawie 15.01.2016r. – k. 225v-226; P. W. - złożone na rozprawie 15.01.2016r. – k. 228-228v; zeznania powódki złożone na rozprawie 29 marca 2016r. – k. 322-326/

Następnego dnia pracy – 1 lipca 2015r. pracownicy biura podawczego pozwanego zorientowali się, że poprzedniego dnia pozostały przesyłki, których nie wyekspediowano do s. (...)r. (...) okręgu (...) oraz P. (...) O. (...) w E. (...). Nie odnaleziono ich jednak w biurze podawczym. Powódka wspólnie z innymi pracownikami niezwłocznie podjęła ich poszukiwania. Powódka z pracownikami ochrony ustaliła dane osoby sprzątajacej biuro podawcze poprzedniego dnia – Pani M. P. oraz jej numer telefonu. Skontaktowała się z nią telefonicznie, Pani M. P. powiedziała jej, że wyrzuciła dużą kopertę zawierającą inne koperty z korespondencją do śmieci. Pracownicy niezwłocznie przeszukali zbiorcze pojemniki na śmieci pozwanego stojące na wewnętrznym dziedzińcu budynku pozwanego i ich okolice. Przesyłek jednak nie odnaleziono. Powódka niezwłocznie poinformowała przełożoną – kierownika Oddziału Administracyjnego Panią E. N. o zaginięciu przedmiotowych przesyłek. Na polecenie przełożonej sporządziła notatkę służbową dot. wyrzucenia przesyłek. Przełożona powódki poinformowała ją, że w związku z wyrzuceniem kopert konsekwencje służbowe zostaną wyciągnięte wyłącznie wobec niej, z uwagi na to, że ma ona najdłuższy staż pracy, pozostali pracownicy pozwanego w biurze podawczym zatrudnieni są jedynie na zastępstwo.

/dowód: zeznania świadków D. K. złożone na rozprawie 15.01.2016r. – k. 225v-226, M. P. - złożone na rozprawie 15.01.2016r. – k. 226-226v; A. K. - złożone na rozprawie 15.01.2016r. – k. 225v-226; P. W. - złożone na rozprawie 15.01.2016r. – k. 228-228v; zeznania powódki złożone na rozprawie 29 marca 2016r. – k. 322 - 326; notatka służbowa sporządzona przez powódkę 1.07.2015r. – k. 76/

Po rozmowie z przełożoną powódka poszła do biura podawczego. Tam pod wpływem zdenerwowania wywołanego zaginięciem przesyłek, zapowiedzią przełożonej obciążenia powódki wyłączną odpowiedzialnością za zaginięcie niewysłanej korespondencji, nadto awarią systemu informatycznego pozwanego – (...), użyła jednokrotnie niecenzuralnego słowa. Słowo to, pomimo, że nie było skierowane do jakiejkolwiek osoby, usłyszała petentka interesantka – Pani T. K., która przyszła do biura podawczego w związku z otrzymanym mandatem karnym za popełnienie wykroczenia drogowego i która w biurze podawczym uzupełniała braki swojego pisma kierowanego do S. (...) R. (...) w E. (...). Zwróciła ona uwagę powódce na niestosowność jej zachowania. Powódka przeprosiła Panią T. K. za użycie niecenzuralnego słowa. Pani T. K. zażądała podania danych osobowych powódki. Nikt z pracowników biura nie udzielił jej żądanej informacji. Powódka nosiła identyfikator służbowy przypięty do dołu bluzki - w taki sam sposób, jak pozostali pracownicy biura podawczego pozwanego. Pani T. K. po opuszczeniu biura podawczego złożyła skargę na piśmie do (...) S. (...) O. (...) w E. (...) w związku z zachowaniem powódki. Podała w niej, że w dniu 1 lipca 2015r. przyszła do biura podawczego złożyć dokumenty, spotkała się z „wulgaryzmami typu kurwa w różnych odmianach”, zwróciła uwagę, nie została przeproszona jako interesant, za około 5 minut ponownie przyszła do biura podawczego dopełnić dalszych formalności, usłyszała „wulgaryzmy w gorszym wydaniu z większą dozą niecenzuralnych słów i brak słowa przepraszam”, poprosiła o nazwisko powódki i osoby wspólnie pracujące oraz powódka jego jej nie podały, wskazała nadto - opis wyglądu powódki.

/dowód: skarga z dnia 1 lipca 2015r. – k. 85; pismo powódki z 2.07.2015r. skierowane do Oddziału Administracyjnego pozwanego – k. 86; zeznania świadków D. K. złożone na rozprawie 15.01.2016r. – k. 225v-226; A. K. - złożone na rozprawie 15.01.2016r. – k. 225v-226; P. W. - złożone na rozprawie 15.01.2016r. – k. 228-228v; zeznania powódki złożone na rozprawie 29 marca 2016r. – k. 322-326/

W dniu 20 lipca 2015r. powódka otrzymała pisemne oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę z zastosowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W piśmie jako przyczynę wypowiedzenia podano:

„1) naruszenie Regulaminu Pracy (Rozdział III § 7 pkt 2) oraz Polityki (...) S. (...) O. (...) w E. (...) poprzez nie zastosowanie w dniu 30 czerwca 2015r., po zakończeniu pracy, zasady czystego biurka, w wyniku czego, 6 kopert zaadresowanych na (...) (...) okręgu (...) oraz (...) (...) w (...), w których znajdowała się korespondencja sądowa

wyeksponowana z poszczególnych komórek organizacyjnych do tych instytucji w dniu jw., pozostało dostępnych dla osób trzecich i wyrzucone „do śmieci” przez osobę sprząającą w tym dniu,

2) nie przestrzeganie Regulaminu Pracy (Rozdział III §7 pkt 2, 4) i Kodeksu Etyki (...) poprzez używanie wulgarnych słów w dniu 1 lipca 2015r. w miejscu pracy, w obecności współpracowników i interesanta oraz wykonywanie obowiązków służbowych bez identyfikatora, a nadto nie podanie imienia i nazwiska interesantowi, naruszając tym samym wizerunek instytucji publicznej, jakim jest (...).”

Okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 października 2015r.

/okoliczności bezsporne; nadto dowód: wypowiedzenie – k. 7/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie powódki od wypowiedzenia zostało złożone w terminie określonym przez ustawę Kodeks pracy (dalej kp) w art. 264 § 1, dlatego Sąd zobligowany był ocenić zgodność z prawem i zasadność wypowiedzenia – występowanie przesłanek warunkujących uwzględnienie roszczenia powódki. Stosownie do art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Ciężar dowodu co do istnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy podanej w piśmie rozwiązującym (art. 30 § 4 kp) obciążał pozwanego pracodawcę zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp (tak też Sąd Najwyższy w utrwalonym orzecznictwie, por. np. wyrok z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997, nr 18, poz. 339, wyrok z 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09, LEX nr 602696), przy czym zakres postępowania wyznaczała przyczyna podana przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy (tak też SN, m.in. w wyrokach z 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, oraz z 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152, wyrok z 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09, LEX nr 602696). „Wynikający z art. 45 § 1 Kp wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 Kp obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż 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 słusznością wypowiedzenia umowy” (tak SN w pkt 1 tezy wyroku z 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

Oceniając wypowiedzenie Sąd miał na względzie, że wypowiedzenie umowy o pracę jest wprawdzie zwykłym trybem rozwiązania stosunku pracy, jednakże wynikające z art. 45 § 1 Kp wymaganie zasadności decyzji pracodawcy w razie zastosowania tego trybu wobec pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony oznacza, iż decyzja ta nie może być dowolna.

Bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy w trybie wypowiedzenia ma miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę

(na przykład przypisywane pracownikowi przewinienie jest tego rodzaju, że nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę albo wskazana przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy bądź ma ona charakter dyskryminacyjny - zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, niepublikowany).

Podana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy. Sąd rozpoznając odwołanie pracownika od wypowiedzenia dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000, nr 23, poz. 858). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy (w szczególności likwidacja lub upadłość, bądź też redukcja etatów) jak i pracownika (przykładowo niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencji względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub niezawiniona, zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku, inne okoliczności, wprawdzie dotyczące pracownika lecz mające charakter osobisty bądź rodzinny, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164).

Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych przekonań podmiotu dokonującego zwolnienia (wyroki Sądu najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 688 i z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 538 – przywołane w uzasadnieniu wyroku z 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę przedmiotowego sporu należało stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pozwanego była konkretna i zrozumiała dla powódki, a tym samym spełniała wymagania art. 30 § 4 kp. W ocenie sądu orzekającego przeprowadzone postępowanie dowodowe nie pozwoliło jednak na ustalenie, że miały miejsce przyczyny podane w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę łączącej strony przez pozwanego pracodawcę. W konsekwencji przedmiotowe wypowiedzenie należało ocenić jako bezzasadne, co skutkowało musi być uwzględnieniem żądania powódki na podstawie art. 45§1 kp.

W ocenie Sądu pozwany nie wykazał, że powódka naruszyła w dniu 30 czerwca 2015r. zasadę czystego biurka, ani też, że wyrzucenie 6 kopert było konsekwencją okoliczności leżących po jej stronie, choćby niezawinionych, innymi słowy, że powyższe było wynikiem niedopełnienia przez powódkę obowiązków pracowniczych, czy też brakiem kompetencji po jej stronie. Przeprowadzone dowody nie pozwoliły na przypisanie powódce zachowania polegającego na pozostawieniu na podłodze pod blatem, z którego korzystali wszyscy pracownicy, zatrudnieni na równorzędnych stanowiskach, zbiorczej koperty, w której znajdowało się 6 kopert wyrzuconych ostatecznie przez osobę sprzątającą pomieszczenia pozwanego do śmieci. Pozwany nie wykazał także, że powódka znała zasadę czystego biurka, ani też że zapewnił jej możliwość jej zastosowania.

Pozwany nie wykazał także, aby powódka zachowywała się w sposób opisany w punkcie 2 jego pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu, to jest, aby w dniu 1 lipca 2015r. używała wulgarnych słów w obecności współpracowników i interesanta oraz, że w tym dniu wykonywała obowiązki bez identyfikatora, nadto, że nie podała imienia i nazwiska interesantowi. Postępowanie dowodowe pozwoliło jedynie na przypisanie powódce jednorazowego użycia słowa wulgarnego w obecności interesanta – Pani T. K.. W ocenie Sądu mając jednak na uwadze pozostałe okoliczności, tak następujące po tym zachowaniu - to jest fakt, że powódka niezwłocznie przeprosiła interesanta, fakt, że pytanie o dane osobowe powódki nie było do niej skierowane, jak i poprzedzające to zachowanie - wyjątkowość sytuacji jaka miała miejsce w dniu 1 lipca 2015r. – trwające poszukiwania zaginionej korespondencji w połączeniu z przekazaniem powódce przez przełożonego - kierownika Oddziału Administracyjnego komunikatu cd. przypisania jej wyłącznej odpowiedzialności za zaginięcie przedmiotowej korespondencji, awaria systemu informatycznego, a nadto całokształt dotychczasowej pracy powódki, nie sposób było uznać tego jednostkowego zachowania za uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pozwany nie wykazał także, aby powódka w dniu 1 lipca 2015r. nie nosiła identyfikatora. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie dotyczyła niewłaściwego sposobu, w jaki powódka nosiła identyfikator. Nawet jednak jeżeli przyjąć odmiennie, to - mając na uwadze, że pozwany uprzednio nie sformułował



jasno sposobu noszenia identyfikatora przez pracowników, tolerował jego noszenie u dołu bluzki, a jednocześnie nie zapewnił pracownikom odpowiednich identyfikatorów, czy też smyczy pozwalających na zawieszenie go na szyi - pozbawił się możliwości czynienia pracownicy takiego zarzutu jako uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę. Słuchana w charakterze strony za pozwanego na rozprawie 29 marca 2016r. dyrektor pozwanego Pani A. N. przyznała wprost, że sama identyfikatora nigdy nie nosiła w ogóle, pomimo że jest urzędnikiem sądowym. W ocenie Sądu takie zachowanie dyrektora pozwanego nie pozwoliło pracownikom pozwanego na prawidłową ocenę wagi i znaczenia obowiązku noszenia identyfikatora.

Sąd dokonując oceny wypowiedzenia wziął pod uwagę, że pozwany nie dopełnił swoich obowiązków określonych przez art. 94 pkt 1, 2, 2a i 4 kp. Zgodnie z przywołaną normą prawną pracodawca ma obowiązek zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami, organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy, zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie.

Powódka była zatrudniona przez pozwanego na stanowisku woźnego sądowego, równorzędnym ze stanowiskami pozostałych pracowników biura podawczego, nie była przełożoną pozostałych pracowników, pracodawca nie powierzył jej jakichkolwiek obowiązków dot. kierowania zespołem pracowników, czy też organizowaniem ich pracy, co było pomiędzy stronami bezsporne i wprost wynikało ze zgromadzonych w aktach osobowych powódki dokumentów. Z zeznań powódki wynikało, że powódka była przyuczana do pracy jedynie na bieżąco w trakcie zatrudnienia przez wykonującego w chwili jej zatrudnienia pracę innego pracownika – J. W., brak było innych szkoleń, w tym w szczególności przez jej bezpośrednią przełożoną – kierownika Oddziału Administracyjnego. Z zeznań kierownika Oddziału Administracyjnego Pani E. N. wynikało, że nie nadzorowała ona pracy biura podawczego w bieżący, a przy tym dostateczny sposób.

Sąd ustalając stan faktyczny oparł się na zeznaniach powódki. Były one konsekwentne, spójne, logiczne, korespondowały nadto z zeznaniami wiarygodnych świadków – pracowników biura podawczego pozwanego oraz (...). Powódka konsekwentnie podawała, że to nie ona zostawiła na podłodze kopertę zbiorczą zawierającą 6 kopert wyrzuconych następnie przez osobę sprząającą pomieszczenie biura podawczego w dniu 30 czerwca 2015r., nadto – że wyłącznie jednokrotnie użyła niecenzuralnego słowa, nie mając przy tym świadomości obecności interesanta w biurze podawczym.

Sąd uwzględnił nadto zgromadzoną w sprawie dokumentację przedstawioną powyżej, jej autentyczność nie była kwestionowana bowiem przez strony postępowania. Z ww. dokumentacji znajdującej w aktach osobowych powódki wynikało, że powódka była dobrym pracownikiem, wykonywała swoją pracę bez zastrzeżeń, cieszyła się pozytywną opinią pozwanego pracodawcy, co znajdowało odzwierciedlenie w otrzymywanych przez nią premiach oraz ocenach kwalifikacyjnych. Opisany przez pozwanego incydent poprzedzający wydanie oceny kwalifikacyjnej 31 grudnia 2014r. musiał nie mieć istotnego znaczenia, skoro dyrektor pozwanego w marcu 2015r. wnioskuje o przyznanie powódce premii, uzasadniając to bardzo dobrą pracą powódki.

Opisana wyżej dokumentacja dot. przeprowadzonego postępowania kontrolnego przez Państwową Inspekcję Pracy – nosząca charakter dokumentów urzędowych w rozumieniu art. 244 § 1 kodeksu postępowania cywilnego w zestawieniu z dokumentacją kierowaną następnie do PIP przez pozwanego oraz zeznaniami świadków – pracowników biura podawczego wymienionych niżej, pozwoliła na ustalenie warunków lokalowych biura podawczego pozwanego.

Załączona do odpowiedzi na pozew dokumentacja w postaci odręcznie sporządzonych notatek, w treści których wskazano daty 3 lipca 2015r. oraz 6 lipca 2015r. /karty 84, 87/ nie przedstawiała wartości dowodowej. Mogła ona bowiem zostać oceniona jedynie w kategoriach dotyczących dokumentu prywatnego, o których mowa w art. 245 kodeksu postępowania cywilnego, z jej treści nie wynikało zaś kto ją sporządził, a pozwany, który jest jednostką organizacyjną zatrudniająca wiele osób, nie sprecyzował tego ani w treści odpowiedzi na pozew ani też w toku

postępowania sądowego, jednocześnie żaden ze słuchanych w sprawie świadków nie wskazał na okoliczności dotyczące sporządzenia przedmiotowych notatek.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się nadto na zeznaniach słuchanych w sprawie świadków – pracowników biura podawczego, tak Sądu Rejonowego w E. (...) – Pani D. K., jak i pozwanego: Pani A. K. i Pana P. W., zatrudnionych w czerwcu 2015r. przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, nadto pracownika zewnętrznej firmy sprzątającej biuro podawcze pozwanego – Pani M. P. – osoby, która w dniu 30 czerwca 2015 r. wyrzuciła korespondencję sądową pozostawioną przez pracowników pozwanego do śmieci.

Zeznania świadka Pani M. P. zasługiwały na wiarę jako logiczne i spójne, wyjąwszy jedynie opisywane przez świadka miejsce odnalezienia 30 czerwca 2015r. koperty zbiorczej z korespondencją, którą świadek wyrzuciła. Świadek w widoczny sposób bowiem starała się odsunąć od siebie odpowiedzialność za wyrzucenie korespondencji sądowej, w czym niewątpliwie miała interes polegający na utrzymaniu dotychczasowego zatrudnienia i dlatego starała się podkreślić bliskość koperty od znajdującego się na podłodze śmietnika oraz przepełnienie tego kosza na śmieci. Stąd też w powyższym zakresie jej zeznaniom nie można było dać wiary. Świadek opisała biuro podawcze, tj. jak wyglądało po godzinach urzędowania, kiedy wykonywała tam swoje obowiązki, podając, że „papiery, dokumenty znajdowały się na biurkach. Zdarzały się sytuacje, że na podłodze były akta” (zeznania świadka Pani M. P. złożone na rozprawie 15 stycznia 2015r. – po 02:06:06 – k. 226v).

Zeznania ww. pracowników pozwanego oraz (...): Pani D. K., Pani A. K. i Pana P. W. zasługiwały na wiarę jako logiczne, spójne i obiektywne. Zeznania świadków korespondowały ze sobą, tworząc spójny obraz wydarzeń. Były to przy tym zeznania osób dla powódki obcych, nie zainteresowanych w żaden sposób rozstrzygnięciem sprawy. Świadek K. w chwili składania zeznań przed Sądem nie pracowała już nawet w przedmiotowym biurze podawczym, jej stosunek pracy z pozwanym jak podała rozwiązał się bowiem z dniem 31 grudnia 2015r. Ww. świadkowie opisali miejsce pracy – biuro podawcze pozwanego, wskazując na niedostatek tak zatrudnienia, jak i wyposażenia i przestrzeni do pracy oraz wiążące się z tym trudne warunki pracy. Świadczyli, że na rzecz pozwanego w biurze podawczym wykonywały pracę osoby skierowane na staż, przy czym osoby te zmieniały się. Świadek Pani K. zeznała, że „pomieszczenie biura podawczego było małe na 6 biurek, były tam dwie szafy, lada i takie pod schodami zrobione półki na wydziały, nie było gdzie trzymać poczty, schować ją, ile dawaliśmy radę chować, to chowaliśmy, ale czasami nie było gdzie, czasami zostawało to w takim stanie, jak było ... również po zakończeniu pracy ... myślę, że było to zgłaszane ... od czasu do czasu kierownik administracyjny przychodziła ... w szafach nie było miejsca ” (zeznania świadka złożone na rozprawie 15 stycznia 2016r. – po 01:44:16 – k. 226). Świadek Pani K. zeznała, że „problemem było, że nie można było gdzie schować poczty ... akta zostawały w kosztach na ziemi pod biurkiem. W biurze podawczym były dwie szafy – w jednej były potwierdzenia wysyłania korespondencji, a w drugiej koperty i segregatory. Było mało miejsca na przechowywanie poczty. W biurku miałam szuflady. Jednak tam nie ma miejsca na przechowywanie poczty (zeznania świadka K. na rozprawie 15 stycznia 2016r. – po 02:45:40 – k. 227v). Świadek Pan W. zeznał, że „nie było tyle miejsca, żeby wszystko pochować. Czasami chowaliśmy w koszu pod biurkiem. Czasami pisaliśmy kartkę do pani sprzątaczkę „nie wyrzucać” – to było po całej tej sytuacji” (zeznania złożone przez świadka na rozprawie 15 stycznia 2016r. – po 03:19:42 – k. 228v).

Ww. świadkowie opisali nadto organizację pracy w biurze pozwanego. Pracownicy pozwanego podali, że nie sposób wskazać osoby odpowiedzialnej za pozostawienie kopert po godzinach urzędowania sądów w dniu 30 czerwca 2015r., stwierdzając stanowczo, że każdy z pracowników taką kopertę zbiorczą mógł pozostawić. Świadek Pani K. i świadek Pan W. zeznali przy tym, że z inicjatywy świadka K. poinformowali przełożoną – Panią E. N. o powyższym, proponując rozłożenie odpowiedzialności za wyrzucenie korespondencji przez Panią M. P. na wszystkich pracowników biura podawczego. Świadek Pani A. K. zeznała, że wówczas ww. przełożona powiedziała, że powódka jest odpowiedzialna z tego powodu, że jest „na etacie” (zeznania świadka A. K. złożone na rozprawie 15 stycznia 2016r. – po 02:45:40). Świadek Pani D. K. podała, że kiedy pracownicy przyszedli 1 lipca 2015r. rano do pracy, to panie zatrudnione przez pozwanego zauważyły, że nie było koperty zbiorczej, którą „miały pozostawioną koło drukarki” (zeznania na rozprawie 15 stycznia 2016r. – po 01:25:16 – k. 225v). Świadczyli – pracownicy pozwanego: Pani K. i Pan W. zeznali nadto, że przed wyrzuceniem korespondencji w dniu 30 czerwca 2015r. nie zostali zapoznani z „zasadą czystego biurka”, nadto, że pracodawca nie precyzował sposobu noszenia identyfikatora, nosili go przy pasie z tego względu, że niszczył

odzież, dopiero po dniu 1 lipca 2015r. przekazano pracownikom „smycze”, na których mogli zawiesić identyfikatory. Ww. świadkowie złożyli również zeznania w zakresie związanym ze skargą Pani T. K.. Świadek Pan P. W. zeznał, że po powrocie z czytelnicy do biura podawczego usłyszał padające z ust powódki niecenzuralne słowo oraz uwagę zwróconą przez Panią T. K. powódce, świadek stanowczo stwierdził, że niecenzuralne słowo było użyte przez powódkę jeden raz. Świadek Pani A. K. podała, że pamięta zachowanie skarżącej – Pani T. K., która w biurze podawczym zwróciła pracownikom uwagę mówiąc „jacy ludzie tutaj pracują”, wówczas powódka rozmawiała z informatykami, skarżąca zapytała nadto o dane powódki, świadek nie wiedziała, czy żądana informacja została udzielona. Świadek Pani D. K., która obsługiwała Panią T. K. na biurze podawczym w dniu 1 lipca 2015r., pytana o zachowanie powódki, które miało stać się przyczyną złożenia skargi przez Panią T. K., stwierdziła, że nie słyszała żadnych wulgarnych czy obraźliwych słów z ust powódki, była zajęta pracą.

Sąd nie dał wiary świadkowi Pani T. K., która w dniu 1 lipca 2015r. złożyła skargę na zachowanie powódki Prezesowi pozwanego. Zeznania tego świadka nie tylko były sprzeczne z zeznaniami wiarygodnych świadków omówionych wyżej – pracowników biura podawczego, obecnych w dniu 1 lipca 2015r. w biurze podawczym, kiedy jak twierdziła świadek Pani K. miało dojść do nagannego zachowania powódki, w związku z którym złożyła skargę do (...). Świadek zeznając na rozprawie nie potrafiła nadto przedstawić szczegółów wydarzenia, które skłoniło ją do napisania skargi dot. zachowania powódki. Po pytaniu przewodniczącego, co i z jakiego źródła wiadomo jej w sprawie, na etapie swobodnej relacji, świadek zasłaniała się niepamięcią, domagając się odczytania jej skargi, następnie na etapie zadawania pytań podkreślała wyjątkową intensywność zachowania powódki („słownictwo było wulgarnie, inwektywy i bluźni ... to był wysyp inwektyw ... ta pani nadal bluźniła, jakby sprawiało jej to przyjemność. To były słowa obraźliwe i poniżające ...” – zeznania świadka złożone na rozprawie z 15 stycznia 2016r. – 01:01:27 – 01:10:53, protokół - k. 225). W ocenie sądu nie jest wiarygodne, aby świadek nie pamiętała szczegółów wydarzenia, skoro jak podkreślała było ono dla niej wyjątkowo naganne i w związku z którym złożyła skargę do (...), a przy tym upłynęło od niego nieco ponad sześć miesięcy, a świadek dwukrotnie w dniu 1 lipca 2015r. była w biurze podawczym, miała więc możliwość poczynienia stosownych spostrzeżeń. Jednocześnie o braku wiarygodności świadka świadczyły zachowania pozawerbalne prezentowane przez świadka na rozprawie, na której była przesłuchiwana - w dniu 15 stycznia 2016 r. Świadek składając zeznania była wyraźnie zdenerwowana, zmieszana, okazywała poirytowanie, zniecierpliwienie zadawanymi jej pytaniami, unikała kontaktu wzrokowego ze składem sędziowskim, gestykulowała, dotykała rękoma twarzy, zębów. Relacja świadka była przy tym niespójna. Na rozprawie świadek na zadane jej pytanie przyznała, że powódka powiedziała „sorry”, natomiast w skardze z dnia 1 lipca 2015r. wyraźnie podała, że było „brak słowa przepraszam” /skarga – k. 85 akt sprawy/. Nadto na pytanie pełnomocnika pozwanego świadek odpowiedziała, że nie wie, czy powódka ją widziała, dodając, że „nie zwracałam uwagi” (zeznania świadka na rozprawie 15 stycznia 2016r. – po 01:11: 45 – protokół skrócony k. 225), następnie na pytanie pełnomocnika powódki podała, że widziała twarz powódki, powódka była do niej zwrócona twarzą. Zeznania świadka były nacechowane przy tym emocjonalnym podejściem do sprawy w sposób, który wykluczał możliwość uwzględnienia zeznań tego świadka jako podstawy ustaleń faktycznych. Z zeznań świadka wynikało bowiem, że w dniu 1 lipca 2015r. świadek przyszła do biura podawczego w związku z jej własną sprawą – dot. odwołania od mandatu karnego, który uprzednio przyjęła za popełnione wykroczenie, świadek podała, że została ukarana „niesłusznie” (zeznania złożone na rozprawie 15.01.2016r. – po 01:21:20), Policja „potraktowała mnie z góry” (zeznania złożone na rozprawie 01:22:48). Świadek unikała odpowiedzi, w jaki sposób jej sprawa została załatwiona w sądzie, podawała raz, że odwołanie cofnęła, raz, że jej sprawa nie została „uznana”, nie potrafiąc jednocześnie podać przez kogo (po 01:23:23), ostatecznie że „musiała zapłacić” (zeznania złożone na rozprawie – po 01:21:35). Jednocześnie świadek kilkakrotnie podkreślała, że nie jest „osobą roszczeniową”, „która chce komuś dowalić”, „nie jestem nie wiadomo kim”, nigdy nie dostawała mandatów, jest osobą niekaraną. W ocenie sądu świadek składając zeznania przed sądem starała się tak przedstawić zachowanie powódki, aby zrationalizować własne postępowanie – złożenie skargi na powódkę, aby przed sądem i stronami ujść za osobę odpowiedzialną.

Sąd uwzględnił zeznania świadka – Pani E. N. (złożone na rozprawie 29 marca 2016r.) wyłącznie co do podawanych przez nią faktów, a już nie – co do przedstawionych przez świadka opinii i własnych przekonań. Zeznania świadka w zakresie w jakim podawała, że powódka w rozmowie ze świadkiem w dniu 1 lipca 2015r. przyznała, że to ona pozostawiła na podłodze obok kosza 6 kopert nie mogły stanowić podstawy przypisania powódce zachowania

polegającego na pozostawieniu kopert. Okoliczność taka byłaby bowiem sprzeczna z ustaleniami dokonanymi na podstawie wiarygodnych zeznań świadków – pracowników biura podawczego, świadek nie posiadała wiedzy odnośnie przebiegu wydarzeń na biurze podawczym pozwanego w dniu 30 czerwca 2015r., które doprowadziły do pozostawienia koperty zbiorczej na podłodze pod blatem łączącym biurka. W ocenie Sądu świadek przedstawiła jedynie sposób w jaki odebrała oświadczenia powódki, przy czym naturalne było, że starała się racjonalizować podjętą następnie przez pozwanego decyzję o złożeniu powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ponadto – jak zeznała świadek – przebywała ona w pracy tego dnia wyłącznie do godziny 11, po tym czasie wyjechała wraz z Panią wiceprezes pozwanego na zaplanowany wcześniej wyjazd do sądu w N. (...) naturalne jest więc, że uwaga świadka skoncentrowana mogła być na zaplanowanym wyjeździe. Należy podkreślić, że świadek przedstawiła sądowi własną ocenę wyposażenia biura podawczego, stwierdzając, że było dobre, co uzasadniła tym, że „nikt nie zgłaszał jej żadnych nieprawidłowości”, nie odnosiła się przy tym do własnych spostrzeżeń, które jako przełożony pracowników zatrudnionych w biurze podawczym winna poczynić samodzielnie, jednocześnie podała dalej, że zdaje sobie sprawę, że warunki lokalowe były bardzo trudne i ciężkie, bo wielu pracowników wykonywało pracę w tym samym miejscu (zeznania złożone na rozprawie z 29 marca 2016r. - po 00:40:00), co – w ocenie sądu – świadczyło o niedostatecznym nadzorze nad pracą biura podawczego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka Pana A. S. (zeznania złożone na rozprawie 29 marca 2016r. – 01:03:45 – 01:36:49) – inspektora, administratora bezpieczeństwa informacji u pozwanego. Świadek opisał przebieg szkoleń pracowników, treść polityki bezpieczeństwa, nadto warunki lokalowe pozwanego i ich wpływ na przestrzeganie omawianych zasad. Z zeznań tych wynikało, że pozwany miał świadomość, że przestrzeganie zasad dot. polityki bezpieczeństwa informacji było niemożliwe. Świadek wprost stwierdził, że „patrzac racjonalnie i uwzględniając warunki lokalowe i fizyczną niemożliwość z zastrzeżeniem zabezpieczania wszystkich dokumentów jest dopuszczalne pozostawienie dokumentów na biurku, ale z zastrzeżeniem, że osoba która je tam pozostawiła jest odpowiedzialna za nie, a pomieszczenie jest prawidłowo zabezpieczone” (po 01:19:15).

Sąd dał wiarę zeznaniom dyrektora pozwanego Pani A. N. słuchanej za pozwanego w charakterze strony. Zeznania te dotyczyły głównie postępowania podjętego przez pozwanego po dniu 1 lipca 2015r. i jako takie nie pozwoliły na ustalenie, kto spośród pracowników biura podawczego był odpowiedzialny za pozostawienie korespondencji na podłodze po godzinach urzędowania sądów.

Sumując powyższe rozważania należało stwierdzić, że podjęta przez pozwanego decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę była dowolna. W konsekwencji na mocy art. 45 § 1 kp orzeczono jak w punkcie I sentencji.

O kosztach orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną przez art. 98 §1 i 3 kpc.

W skład kosztów zasądzonych od pozwanego jako strony przegrywającej sprawę na rzecz powódki – wygrywającej weszło wynagrodzenie jednego zawodowego pełnomocnika określone według minimalnej stawki stosownie do § 11.1.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ... (t.j. Dz.U. z 2013r., poz. 490) w brzmieniu obowiązującym do 1 sierpnia 2015r. – stosownie do § 21 obecnie obowiązującego Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 lipca 2015r. w sprawie zmiany rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2015, poz. 1078).