

Sygn. akt IVPa 21/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Danuta Domańska

SSO Hanna Cackowska-Frank

Protokolant stażysta Emilia Hamerlińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2018 r. w Toruniu

sprawy z powództwa **W. F.**

przeciwko **Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.**

o przywrócenie do pracy i zapłatę

na skutek apelacji pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 lutego 2018 r. sygn. akt IV P 227/17

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powoda W. F. kwotę 457,50 zł (czterysta pięćdziesiąt siedem złotych 50/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

/-/SSO Hanna Cackowska-Frank /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Danuta Domańska

Sygn. akt IV Pa 21/18

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Toruniu wyrokiem z dnia 20 lutego 2018 r. przywrócił powoda W. F. do pracy u pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa

w W. na poprzednich warunkach; zasądził od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. rzecz powoda W. F. kwotę 4.982,40 zł złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy; zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 855 zł złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 2070 zł tytułem opłaty od pozwu.

Uzasadniając powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy stwierdził, że W. F. był zatrudniony w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 26 sierpnia 2005 roku na czas

nieokreślony. Pracę świadczył na stanowisku głównego specjalisty w (...) Biurze Powiatowym ARiMR. W. F. posiadał orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Wykonywał prace w wymiarze 7 godzin dziennie.

W dniu 24 marca 2015 roku pracodawca powierzył W. F. samodzielne stanowisko pracy do spraw archiwizacji. Jego bezpośrednim przełożonym był kierownik biura powiatowego, początkowo E. N., zaś od 24 lutego 2016 roku M. J.. Do obowiązków W. F. należało wykonywanie wszelkich czynności związanych z archiwizacją wniosków i innych dokumentów oraz prowadzenie akt zgodnie z zarządzeniem Prezesa ARiMR. Ponadto jednak do jego obowiązków należały również czynności niezwiązane z prowadzeniem archiwum

W związku z licznymi zmianami w kierownictwie i zwolnieniami pracowników w tym okresie oraz wiążącymi się z tym niedoborami kadrowymi w Biurze Powiatowym W. F. w znacznym stopniu poświęcał czas czynnościom pracowniczym w innych jednostkach Biura. Dopiero w czerwcu 2016 roku ustalono, że W. F. będzie wyłączony od innych obowiązków, poza pracą w składnicy akt. W czerwcu 2016 roku miało miejsce również przeniesienie składnicy akt do innego budynku. Podczas przeprowadzki między W. F. a ówczesnym kierownikiem biura powiatowego powstał spór co do ustawienia regałów i ich łączenia. Ostatecznie zostały one ustawione według koncepcji przełożonego.

Za pracę wykonywaną na tym stanowisku W. F. był dwukrotnie okresowo oceniany przez przełożonych. W styczniu 2016 roku według oceny sporządzonej przez E. N. W. F. otrzymał 26 punktów, zaś poziom spełniania poszczególnych kryteriów wykonywanej pracy klasyfikowany w skali od A (ocena najlepsza) do D (ocena najgorsza) oceniono w jego przypadku siedmiokrotnie na C i raz na B. Opis wskazany pod poszczególnymi literami wskazywał na poziom zadowalający w przypadku ocen A, B i C oraz niedostateczny w przypadku oceny D. Ponowna okresowa ocena pracy W. F. dokonana w lipcu 2016 roku przez M. J. wypadła identycznie.

W ocenie M. J. W. F. niezbyt ochoczo wykonywał pracę i zadania realizował powściągliwie. Z przełożonymi łączyła go chłodna neutralność.

Pracę na tym stanowisku W. F. wykonywał do 28 lipca 2016 roku. Od sierpnia nadzór na składnicę akt należał do kierownika biura oraz M. S. (k.224)

W dniu 12 października 2016 roku została przeprowadzona przez P. C. wizytacja tematyczna w ramach nadzoru metodycznego nad składnicami akt w Biurze Powiatowym ARiMR w T.. W toku wizytacji stwierdzono szereg nieprawidłowości w funkcjonowaniu archiwum. Między innymi stwierdzono:

- brak w składnicy akt dokumentów zewidencjonowanych na spisach zdawczo-odbiorczych nr 207-209, zaś spisy nr 209-211 znaleziono poza głównym zbiorem spisów;

- karty udostępniania akt, stanowiące dowód wypożyczenia z zasobu składnicy akt nie zostały uzupełnione o podpisy osób upoważnionych, tj. naczelnika wydziału i kierownika Biura Powiatowego

- brak rejestracji pobierania dokumentów ze składnicy akt

- brak dokumentacji dotyczącej brakowania akt

O wynikach wizytacji W. F. został powiadomiony w dniu 2 stycznia 2017 roku. Następnego dnia w wiadomości mailowej do dyrektora(...) Justosunkował się do jej wyników. Brak spisów zdawczo-odbiorczych tłumaczył tym, że pracownik odpowiedzialny za archiwizację przebywał na zwolnieniu od lipca do końca września 2015 roku, zaś fakt, iż spisy 209-211 znajdowały się poza głównym zbiorem spisów wyjaśnił wolą kierownictwa Biura Powiatowego wstrzymania wszelkich prac związanych

z archiwizacją do czasu przeniesienia zasobów do nowego archiwum. Brak podpisów wynikać miał z przebywania na zwolnieniu przez naczelnika wydziału oraz braku uprawnień do podpisywania dokumentów przez kierownika Biura Powiatowego. W. F. mógł przy tym odmówić wydania dokumentów, ale wówczas paraliżowałoby to pracę Biura

Powiatowego. Co do rejestracji pobierania dokumentów wskazał, że wzorem lat wcześniejszych rejestrował jedynie pobór dokumentów przez osoby niebędące pracownikami Biura, zaś co do ewidencji brakowania akt, stwierdził, że jest ona pełna, ale została przekazana przez M. J. do Oddziału Regionalnego.

W dniu 28 lipca 2016 roku W. F. powierzono stanowisko pracy ds. rejestracji zwierząt.

Od momentu przeniesienia na to stanowisko pracy W. F. kilkakrotnie przebywał na zwolnieniu chorobowym. Było to w okresach: 12.09.2016 r.-23.09.2016 r., 24.10.2016 r.-19.12.2016 r.

W sierpniu 2016 roku do pracy w wydziale rejestracji zwierząt (IRZ) powołano nowe osoby w miejsce dotychczasowych pracowników. Po koniec 2016 roku rozpoczęły się w tej jednostce opóźnienia w przyjmowaniu wniosków od rolników.

Wiele przyjmowanych dokumentów nie było opatrzone datą wpływu do ARiMR. W. F. nie był pracownikiem, do którego bezpośrednio beneficjenci składali wnioski, stąd nie miał możliwości opatrywania ich datą wpływu. Zadaniem W. F. na tym stanowisku pracy było wprowadzanie złożonych dokumentów do systemu. Celem wprowadzenia danego dokumentu do systemu należało podać także datę jego przyjęcia. Procedura wewnętrzna w ARiMR nie przewidywała, jak postąpić w przypadku, gdy dokument nie został opatrzony datą przyjęcia. W związku z tym W. F. zwrócił się z zapytaniem o sposób postępowania w tej sytuacji do bezpośredniego przełożonego, ówczesnego kierownika biura powiatowego J. K.. Przełożony poinstruował W. F., aby wówczas wpisywał datę z jaką otrzymuje poszczególne dokumenty od niego. Polecenie to było sprzeczne z wewnętrzną procedurą, która przewidywała obsłużenie każdego dokumentu niezwłocznie po jego złożeniu w kancelarii, a najpóźniej w następnym dniu roboczym. W. F. postępował zgodnie z poleceniem kierownika i takiej instrukcji udzielił też innemu pracownikowi - D. S..

Inni pracownicy w wydziale IRZ postępowali w ten sam sposób. Na 1310 spraw wprowadzonych do systemu 363 dokumenty zostały wprowadzone niezgodnie z procedurą, z czego W. F. wprowadził w ten sposób 39 dokumentów.

W marcu 2017 roku pojawiły się skargi ze strony interesantów na działania pracowników wydziału IRZ. Jeden z rolników został ukarany karą finansową przez Inspekcję Weterynaryjną za zbyt późne zgłoszenie dokumentu, chociaż w rzeczywistości wynikało to z zaniedbań pracowników Biura Powiatowego ARiMR w T..

Dopiero w marcu 2017 roku dyrektor Oddziału Regionalnego ARiMR P. M. polecił pracownikom wydziału IRZ, aby w przypadku braku daty przyjęcia na złożonym dokumencie wzywać rolnika celem ustalenia prawdziwej daty. Oficjalne pismo w tej sprawie zostało skierowane do Biura Powiatowego w dniu 11 kwietnia 2017 roku.

W dniu 7 marca 2017 roku ówczesna zastępczyni kierownika Biura Powiatowego M. Ś. dokonała okresowej oceny pracy W. F.. Uzyskał on wówczas średnią ocen 2,11, co mieściło się w dolnej normie oceny zgodnej z oczekiwaniami. Była to jednak najniższa ocena spośród wszystkich pracowników Biura Powiatowego. W. F. odmówił podpisania oceny.

W okresie, kiedy Biurem Powiatowym kierował J. K., tj. od lipca 2016 roku do końca stycznia 2017 roku pozostawał on w konflikcie z W. F.. W dniu 20 lipca, kiedy W. F. kierował jeszcze archiwum, odmówił on wykonania polecenia wydanego przez J. K., powołując się na stopień niepełnosprawności. Polegało ono na przewiezieniu wózkiem materiałów biurowych z siedziby Biura do archiwum znajdującego się około 200 metrów dalej. J. K. skierował wówczas do dyrektora Oddziału wniosek o ukaranie W. F., podnosząc w notatce sporządzonej na tę okoliczność arogancję i brak subordynacji w relacjach służbowych. W dniu 14 września 2016 roku wniósł natomiast o rozwiązanie umowy o pracę z W. F., zarzucając mu celowe przedłożenie zwolnienia lekarskiego, w sytuacji gdy odmówiono mu udzielenia urlopu.

Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego w dniu 20 grudnia 2016 roku J. K. określał W. F. liczbę dokumentów, które winien wprowadzić do systemu każdego dnia oraz wymagał ścisłego raportowania mailowo wykonywanych zadań. Zdarzały się wówczas również sytuacje, gdy krzyczał, a nawet obrażał W. F., który wówczas jednak zachowywał spokój.

Współpracownicy W. F. byli pytani przez przełożonych J. K. i M. Ś. o to, czy nie wiedzą o jakichś okolicznościach go obciążających

W lutym 2017 roku miała miejsce sytuacja, kiedy W. F. źle się poczuł, a J. K. zwlekał z wezwaniem pogotowia, twierdząc, że pracownik symuluje. Okazało się wówczas, że W. F. rzeczywiście miał problemy z sercem i musiał zostać zabrany do szpitala. Po tym zdarzeniu rozwiązano umowę o pracę z J. K..

W dniu 30 maja 2017 roku pracodawca rozwiązał umowę o pracę z W. F. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał:

I. naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegających na:

a) nieprawidłowej obsłudze dokumentów podczas pracy w wydziale do spraw rejestracji zwierząt;

b) nieprawidłowościach i licznych uchybieniach na stanowisku pracy w archiwum;

II. prezentowaniu postawą zachowania odbiegającego od standardów i przyjętych norm w stosunkach przełożony - podwładny;

III. naruszeniu obowiązków pracownika wynikających z art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 6 kp oraz § 5 ust. 1 pkt 3, pkt 6 oraz ust. 2 pkt 2 Regulaminu Pracy, a także naruszenia zasad etyki określonych w § 1 pkt 1 oraz § 2 pkt 1 i 7 Kodeksu Etyki Pracowników ARiMR.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 sierpnia. 2017 roku. Po tej dacie powód nie przebywał za zwolnieniu chorobowym.

Przed jej rozwiązaniem miesięczne wynagrodzenie W. F. ustalone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.982,40 złotych brutto.

Powyższy stan faktyczny częściowo był bezsporny, zaś częściowo został ustalony na podstawie zeznań powoda i przesłuchanych w sprawie świadków oraz w oparciu o dokumenty przedłożone przez strony w toku postępowania oraz zgromadzone w aktach osobowych W. F., o które zwrócił się Sąd. Autentyczność dokumentów nie była kwestionowana przez strony. Z zastrzeżeniem zeznań omówionych w następnym akapicie, przywołane przez świadków i powoda okoliczności faktyczne charakteryzujące jego pracę w archiwum, a następnie w wydziale do spraw rejestracji zwierząt były ze sobą nawzajem zgodne, a nadto w wielu przypadkach znajdowały potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Z uwagi na powyższe Sąd uznał je za wiarygodną podstawę czynienia ustaleń w sprawie.

Z zeznań świadków P. C. i M. J., którzy byli przełożonymi powoda w okresie jego pracy w archiwum wynika, że za uchybienia stwierdzone podczas wizytacji opisane na dokumencie znajdującym się na kartach 74-75 akt winę ponosi powód. W. F. zeznając zaprzeczył swojej odpowiedzialności za nieprawidłowości stwierdzone w archiwum, kwestionując zresztą wystąpienie niektórych z nich. Wskazał także, zgodnie z przedłożoną do akt odpowiedzią mailową na ustalenia wizytacji, okoliczności mające świadczyć o tym, że postępował zgodnie z procedurami bądź poleceniami przełożonych, oraz że co do pewnych kwestii za uchybienia odpowiedzialność ponoszą inne osoby. Mając na uwadze okoliczności takie jak: braki i zmiany kadrowe w ARiMR, konieczność wykonywania przez powoda innych obowiązków łącznie z pracą z archiwum, przeniesienie archiwum, zmianę osoby kierującej archiwum w okresie między zwolnieniem z tej funkcji powoda a czasem wizytacji, brak możliwości odpowiedniego przygotowania archiwum do wizytacji, a także niską, lecz jednak pozytywną ocenę okresową pracy powoda na tym stanowisku, Sąd stwierdził, że stanowcze zarzuty co do nieprawidłowej pracy powoda w archiwum i obarczenie powoda wyłączną odpowiedzialnością za wyniki wizytacji w archiwum nie było zasadne. Kwestia ta zostanie szerzej omówiona w dalszej części uzasadnienia. Sąd nie dał wiary zeznaniom M. J. co do jednoznacznie negatywnej oceny pracy powoda. Zdaniem świadka powód miał działać deprymująco na innych współpracowników, którzy skarżyli się na jego lenistwo. Okoliczności tej nie potwierdził żaden inny świadek, zaś przesłuchani pracownicy, którzy współpracowali z W. F. w późniejszym okresie nie

potwierdzili takiej oceny jego pracy. M. K., K. P. i R. C. zeznali bowiem jednoznacznie, że nie widzieli nic niewłaściwego zarówno w stosunku powoda do wykonywanych zadań, jak i jego postawie wobec przełożonych. Świadkowie ci nadal są zatrudnieni u pozwanej, stąd trudno doszukać się powodów, dla których mieliby w tej kwestii zeznawać na jej niekorzyść. Podnoszone przez nich okoliczności nakazywały ostrożne podejście do zeznań przełożonych powoda także na poprzednim stanowisku pracy.

Świadkowie M., P. S. oraz A. K. głównie zeznali na temat prowadzonej kontroli w wydziale rejestracji zwierząt. Świadek K. zeznał, że nie znał powodów nieprawidłowości, jedynie nadzorował kontrolę. Świadek M. wskazał, że pracę pracownika i biura nadzoruje kierownik biura i wyłącznie kierownik może wypowiedzieć się na temat uchybień pracy powoda. (k.118v) Świadek S. przedstawił, że nie było procedury jak należy postępować, gdyż pracownik dostanie dokument bez daty wpływu. (k.128) Powyższe zeznania miały znaczenia dla oceny pracy powoda i stawianych mu zarzutów.

Odnosząc się do przesłuchania powoda trzeba wskazać, że po złożeniu dokumentów w zakresie szkoleń archiwalnych powód przedstawił ich zakres. Powód przyznał, że pewne zadania w archiwum nie były przez niego wykonywane zgodnie z aktualnymi oczekiwaniami przełożonych.

Odnosząc się do osób pracujących w archiwum należało ustalić, że ze złożonych zakresów obowiązków pracownika C. B. wynikało, że został zatrudniony już po okresie wizytacji w archiwum. Natomiast S. L. był zatrudniony w 2016r. na stanowisku ds. kancelaryjno – biurowych i te zadania musiały stanowić jego główne obowiązki (k.221)

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Należy wskazać, że wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Było sporządzone na piśmie, z podaniem przyczyny, nowych warunków pracy, wypowiedzenie nie zostało złożone powodowi w czasie jego choroby (art. 30 § 3 i 4 kp, art. 41 kp,) Nie została także naruszona ochrona przedemerytalna wskazana w art. 39 kp.

Z kolei co do przyczyn, to należy wyjaśnić, że wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jest formalnym elementem wypowiedzenia umowy o pracę. Nie można utożsamiać zasadności przyczyny wypowiedzenia z samym jej podaniem (opisaniem) w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu. Czym innym bowiem jest formalne wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a czym innym merytoryczna zasadność wskazanej przyczyny. Przepis art. 30 § 4 k.p. dotyczy formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia a nie jej rzeczywistego wystąpienia i oceny, czy jest ona przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1994 r. I PKN 673/98 Monitor Prawny 1999 nr 12, poz. 9).

Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu określa granice rozpoznania sprawy zainicjowanej poprzez odwołanie się pracownika od wypowiedzenia. Sąd w tak wszczętym postępowaniu, badając zasadność wypowiedzenia, skupia się zatem wyłącznie na przesłankach określonych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę i przez pryzmat tych właśnie okoliczności analizuje poprawność i słusność dokonanego wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r. I PKN 496/98, OSNAP 2001/12/410; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 423/98 OSNAP 1999/24./789; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998, I PKN 434/98, OSNAP 199/21/688).

Warto podkreślić, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. Podana przyczyna powinna zaś być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest zatem okolicznością faktyczną, wymagającą poczynienia stosownych ustaleń (por. wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 517 oraz z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, niepublikowany). (por. SN z dnia 12 września 2008 r. I PK 22/08)

Trzeba wyjaśnić, że ani art. 45, ani pozostałe przepisy k.p. nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. (Komentarz do art.45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.Stan prawny: 2009.01.01)

Odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia, w ocenie sądu, co do zasady były one dostatecznie czytelne i skonkretyzowane. W zakresie zastrzeżeń co do pracy powoda w wydziale rejestracji zwierząt powód podjął polemikę już w pozwie. Powód miał także świadomość co do tego, jakie nieprawidłowości w zakresie prowadzenia składnicy akt pozwana miała na myśli w informacji o wypowiedzeniu. Świadczy o tym treść jego odpowiedzi mailowej z dnia 3 stycznia 2017 roku na protokół z ustaleń wizytacji, gdzie po kolei odnosi się do poszczególnych uwag. Pozostałe dwie przyczyny odnoszące się do postawy powoda wobec przełożonych oraz naruszenia przepisów prawa, chociaż nie wskazywały na konkretne zachowania, to jednak umożliwiały powodowi konfrontację z nimi.

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie, z przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli faktów wywodzi skutki prawne. Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji o zwolnieniu z pracy bądź też wypowiedzenie umowy narusza zasady współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r. I PRN 17/77, PiZS 1978 nr 5, s. 70).

Należy wskazać także ,że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. (por. wyrok SN z 11.01.2011r. I PK 152/10, LEX nr 738395.)

Przechodząc do analizy poszczególnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę wskazanych przez pozwaną, w pierwszej kolejności Sąd odniesie się do zarzutu nieprawidłowej obsługi dokumentów przez powoda podczas pracy w wydziale do spraw rejestracji zwierząt w okresie od listopada 2016 roku do marca 2017 roku.

W sprawie nie było sporu, że dokumenty powinny być przyjęte do systemu informatycznego oraz oznaczone datą wpływu i podpisem osoby przyjmującej w kancelarii najpóźniej następnego dnia po ich złożeniu(wpływie) do wydziału IRZ. Zarzut dotyczył tego, że W. F. dokonywał wprowadzania raportów zwierzęcych do systemu w oparciu o dokumenty bez daty wpływu, uzupełniając je datą wpływu określoną przez przełożonego jako data przekazania powodowi dokumentów.

Sąd nie podzielił stanowiska pozwanego ,że powyższe winno skutkować wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę.

Po pierwsze nie było wówczas w zakresie obowiązków powoda przyjmowanie i rejestrowanie dokumentów i przystawianie na nich prezentaty. W tej sytuacji powód, który zajmował się wówczas wprowadzaniem zaległych , zbiorczych raportów przemieszczenia zwierząt nie wiedział jaką datę przyjęcia podać

w systemie. Logicznym zatem było zwrócenie się w tej kwestii z zapytaniem do bezpośredniego przełożonego. W przypadku powoda był nim kierownik Biura Powiatowego J. K., co wynika z akt osobowych, a nadto zostało potwierdzone przez P. M. będącego bezpośrednim przełożonym kierownika Biura Powiatowego.

Pozwany argumentował, że powód winien w tym zakresie zwrócić się do wyższego przełożonego, gdyż miał świadomość, że polecena przez przełożonego K. data wpływu nie była prawidłowa.

Powód argumentował, że oceniał, że sytuacja w biurze powiatowym dotycząca zaległości była znana wyższym przełożonym z uwagi na dostęp do systemu oraz wiadome przełożonym problemy kadrowe a także był przekonany, że kierownik K. przedstawił problem także swoim przełożonym. W ocenie sądu argumentom powoda nie można odmówić słuszności. Logicznym jest, że całkowita reorganizacja działu IRZ, nieobecności pracowników mają wpływ na sprawność działania działu. Dodatkowo w pewnym okresie musiała z systemu informatycznego wynikać informacja o znacząco mniejszej ilości dokumentów wpływających do wydziału, skoro nie były one rejestrowane w systemie co winno być przedmiotem zastanowienia i stosownych wyjaśnień. Jak wynika z zeznań świadków dokonujących kontroli i powoda te zaległości wynosiły kilka miesięcy. Świadek M. wskazał nadto, że pracę pracownika i biura nadzoruje kierownik biura i wyłącznie kierownik może wypowiedzieć się na temat uchybień pracy powoda. (k.118v) Zatem z w/w zeznań wynika, że to kierownik biura decydował o zasadach postępowania pracownika.

Co jednak najbardziej istotne u pozwanego, co potwierdzili świadkowie M. i S. (k.128), nie było procedury wskazującej jaką datę wpływu należało przyjąć w sytuacji, gdy zostały faktycznie przyjmowane dokumenty bez rejestracji. Propozycje rozwiązania tego problemu przedstawił świadek M. przed sądem wskazując, że proponowałby zwrócenie się do rolników i pośredników o wskazanie daty kiedy złożą dokumenty.

Sąd miał na uwadze także, że zakwestionowanie przez powoda polecenia kierownika z uwagi na bardzo napięte stosunki łączące W. F. i J. K. mogło spowodować, że takie zachowanie ze strony powoda zostanie odebrane jako kolejna niesubordynacja.

Kolejne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały wskazane w ocenie sądu jako uzupełnienie zasadności wypowiedzenia, lecz nie stanowiły zasadniczego argumentu do zwolnienia powoda. Świadczy o tym brzmienie wypowiedzenia, które przedstawia dalsze okoliczności w sposób znacznie bardziej zdawkowy oraz argumentuje zasadność wypowiedzenia pracą wiele miesięcy poprzedzającą datę wypowiedzenia umowy o pracę.

Druga przyczyna wypowiedzenia określona w piśmie z dnia 30 maja 2017 roku dotyczyła nierealizowania w sposób właściwy pracy na uprzednio zajmowanym stanowisku pracy. W okresie od dnia 24 marca 2015 roku do dnia 27 lipca 2016 roku powód wykonywał zadania na samodzielnym stanowisku pracy ds. archiwizacji. Pracodawca wskazał, że w wyniku przeprowadzonej wizytacji stwierdzono nieprawidłowości i liczne uchybienia w zakresie prowadzenia składnicy akt.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dawało podstaw do jednoznacznego ustalenia zakresu uchybień za które powód ponosił odpowiedzialność. Zeznania świadków P. C. i M. J. były niekorzystne dla powoda, jednak powód podniósł szereg okoliczności przemawiających, za tym, że nie ponosi odpowiedzialności za zaniedbania. Najpierw jednak wypada odnieść się do ocen okresowych pracy W. F. znajdujących się jego aktach osobowych. Należy zauważyć, że zarówno ocena dokonana w 2015 roku przez E. N., jak i w połowie 2016 roku przez M. J. wypadły identycznie. Wprawdzie oceny te nie były wzorowe, jednak dawały podstawy do uznania pracy W. F. za zadowalającą. Oceny te należy również zestawić z opinią wyrażoną na rozprawie przez P. C., który przeprowadzał wizytacje w składnicy akt. Wskazał on, że

w 2015 roku powód wykonywał prawidłowo swoje obowiązki, a sytuacja uległa zmianie, jak wykazała wizytacja, dopiero w 2016 roku (k. 132). Stwierdzenie to w powiązaniu

z niezmienionymi ocenami pracy powoda daje podstawy do uznania, że albo M. J. nieprawidłowo sprawował swój nadzór nad powodem, nie zauważając licznych spowodowanych przez niego uchybień (tak oczywistych, jak chociażby niezwracanie się do niego o podpis na kartach udostępnienia akt czy też braki protokołów zdawczo-odbiorczych),

albo też w rzeczywistości M. J. nie miał podstaw do obciążania W. F. wyłączną odpowiedzialnością za stwierdzone nieprawidłowości.

Niezależnie od tego, który wniosek jest prawidłowy, z obu wynika, że powód niezasadnie został obciążony przez pracodawcę wyłączną winą za stan składnicy akt. Jednocześnie strona pozwana nie wykazała, w jakim stopniu odpowiedzialność powinna obciążać powoda, który powoływał się na liczne bezsporne okoliczności umniejszające ewentualną odpowiedzialność. W. F. wskazywał chociażby na fakt, że z uwagi na braki i zmiany kadrowe w ARiMR kwestia przygotowywania protokołów zdawczo-odbiorczych przez poszczególne wydziały Biura Powiatowego została odsunięta na dalszy plan. Łącząc przez większość czasu pracę w archiwum z koniecznością podejmowania się innych obowiązków pracowniczych, powód niewątpliwie miał utrudniony nadzór nad składnicą akt i realizacją zadań, które były zależne także od innych pracowników. Nie można również abstrahować od faktu, że pod koniec okresu pracy na tym stanowisku miało miejsce przeniesienie archiwum do innego budynku. Z zasad doświadczenia życiowego wynika, że przy wszelkich przeprowadzkach istnieje wysokie ryzyko zagubienia niektórych przenoszonych rzeczy. W tym wypadku między W. F. a jego przełożonym powstał spór co do ułożenia regałów i ich łączenia, który ostatecznie został rozwiązany wbrew koncepcji powoda. Okoliczność ta mogła wpłynąć chociażby na możliwość odnalezienia podczas wizytacji w październiku 2016 roku wymaganych dokumentów, zwłaszcza, gdy uwzględnimy fakt, że W. F. nie pracował już wówczas w archiwum, którym od lipca w zasadzie nikt się nie zajmował, potem jak wynika z pisma powizytacyjnego z 18.10.2016r. od sierpnia ten obowiązek spoczywał na M. S.(k.224)

Obciążenie powoda odpowiedzialnością byłoby możliwe przy wykazaniu, że wskazane wyżej czynniki nie mogły uniemożliwić mu prawidłowego wykonania zadań. Przy ocenie zasadności tej podstawy wypowiedzenia nie można było także pominąć faktu, iż od momentu zakończenia pracy na tym stanowisku do dnia złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem upłynęło niemal 10 miesięcy, zaś od czasu wizytacji 8 miesięcy. Gdyby zastrzeżenia wobec pracy powoda na tym stanowisku były rzeczywiście tak znaczne, pracodawca z pewnością nie zwlekałby z wypowiedzeniem umowy o pracę aż tyle miesięcy. Fakt, że zastrzeżenia te nie były tak istotne jak stara się to przedstawić strona pozwana, potwierdza także przywołana już wyżej zadowolająca ocena pracy powoda na tym stanowisku przez M. J.. W świetle powyższego waga tej przyczyny nie uzasadniała wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Sąd zwrócił także uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r. I PK 290/16 w którym zasygnalizowano, że wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić per analogiam wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia. Znaczna część krytykowanego przez pozwanego zatrudnienia w archiwum miała miejsce znacznie powyżej 12 miesięcy przed datą złożenia wypowiedzenia. Powód pracował w archiwum od marca 2015r. do lipca 2016r. Wypowiedzenie złożono w maju 2017r.

Nieuzasadniony był także trzeci zarzut dotyczący zachowania odbiegającego od standardów i przyjętych norm w stosunkach przełożony - podwładny. Strona pozwana wskazywała w odpowiedzi na pozew, że powód zachowywał się w sposób lekceważący zarówno wobec kierownictwa, jak też obowiązków pracowniczych. Zdarzać się miało, że powód kwestionował zasadność wydawanych poleceń, dyskutował podniesionym i aroganckim głosem.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło tego zarzutu. Rzeczywiście powód stanowczo odmawiał wykonywania prac wiążących się z wysiłkiem fizycznym, co budziło nieraz sprzeciw przełożonych np. J. K. w dniu 20 lipca 2016 roku. Jednakże każdorazowo W. F. powoływał się wówczas na umiarkowany stopień niepełnosprawności i zaświadczenie lekarskie z, którego wynikało przeciwwskazanie do przenoszenia jakichkolwiek ciężarów, wykonywania prac fizycznych i koniecznym unikaniu sytuacji stresowych. Trudno zatem czynić powodowi zarzut z tego, że odmawiał wówczas wykonania poleceń służbowych, a wobec protestu przełożonego reagował stanowczo. Brak jest natomiast podstaw do uznania, że powód jakkolwiek kwestionował inne polecenia przełożonych. Przesłuchani w sprawie świadkowie z okresu pracy W. F. w wydziale ds. rejestracji zwierząt jednoznacznie wskazali, że nie kwestionował on wydawanych mu poleceń, które starał się realizować w miarę realnych możliwości. Z zestawienia korespondencji mailowej (k. 96-112) i zeznań K. P. (k. 155v) wynika, że pomimo narzucania powodowi przez kierownika liczbowych norm dokonywanych zgłoszeń, W. F. pracował z odpowiednim tempem. Jego stosunek do kierownika nie budził przy tym zastrzeżeń, czego nie można było powiedzieć o postawie J. K., który często miał krzyczeć i obrażać

powoda zachowującego wówczas spokój. Jeżeli nawet w reakcji na tego typu zachowania, W. F. reagował pewną nonszalancją czy też podejmował dyskusję z kierownikiem, to nie można uznać, że takie zachowanie wykraczało ponad przyjęte standardy relacji pracownik - przełożony. Z kolei relacje z kierownikiem M. J., sam przełożony przesłuchany w charakterze świadka, ocenił jako chłodną neutralność (k. 133). Niewątpliwie nie istnieje żadna norma, czy to wyprowadzona z przepisów prawnych, czy też z zasad współżycia społecznego, która nakazywałaby utrzymywanie serdecznych relacji między pracownikiem a przełożonym. Opisane przez M. J. jak i innych świadków zachowania W. F. w stosunku do przełożonych, zdaniem Sądu, nie kwalifikowały się jako wykraczające ponad standardy tego typu relacji.

W ocenie Sądu, także ostatni zarzut odnoszący się do naruszenia przez powoda określonych przepisów prawa i wewnętrzzakładowych norm prawa pracy okazał się nieuzasadniony. W kwestii norm wewnętrznych powołanych w piśmie z dnia 30 maja 2017 roku wskazać należy, że strona pozwana ich nie przedłożyła, a zatem Sąd nie miał nawet możliwości zweryfikowania słuszności zarzutu ich naruszenia. Jednakże zarówno co do tych norm, jak i przywołanych przepisów art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 6 kp podkreślić wypada, że pracodawca w wypowiedzeniu wskazał, że na brak przestrzegania obowiązków pracownika nich wynikających wskazują „powyższe nieprawidłowości”. Pozwana miała zatem w istocie na myśli wcześniej przywołane przyczyny, które Sąd wyżej przeanalizował, tj. przede wszystkim nieprawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych i kwestionowanie poleceń przełożonych. Brak zatem było podstaw, aby przyczynę tę poddawać odrębnej analizie.

Sąd dokonując analizy i podsumowania sprawy miała także na uwadze, że w przypadku wskazania więcej niż jednej przyczyny, nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za uzasadnione. Przyczyny prawdziwe powinny jednak pozostawać "w istotnej proporcji" do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione (mimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn). (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r. II PK 140/14)

W ocenie sądu w świetle przedstawionych trzech przyczyn wypowiedzenia tylko w zakresie pracy w archiwum można zgłosić pewne uwagi w zakresie prawidłowości działania powoda przy wydawaniu dokumentów. W ocenie sądu to zbyt mało aby uznać wypowiedzenie umowy o pracę za uzasadnione.

Zgodnie z treścią 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. Z uwagi na fakt, że upłynął już trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę Sąd, zgodnie z żądaniem pracownika, orzekł o przywróceniu W. F. do pracy na poprzednich warunkach. Na marginesie należy zaznaczyć, że pozwany nie podnosił jakichkolwiek okoliczności, które czyniłyby uwzględnienie tego żądania niemożliwym bądź niecelowym.

Strona powodowa żądała również zasądzenia od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 4.982,40 złotych brutto. W myśl art. 47 kp pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Ponieważ okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 3 miesiące, powodowi przysługiwało wynagrodzenie za nie więcej niż 1 miesiąc. Żądana suma wynosiła tyle, ile miesięczne wynagrodzenie W. F. ustalone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy przed rozwiązaniem umowy o pracę. W konsekwencji roszczenie to podlegało uwzględnieniu w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Powód wygrał sprawę, a zatem należało zasądzić na jego rzecz od pozwanej poniesione przez niego koszty procesu. Złożyło się na nie wynagrodzenie radcy prawnego w wysokości 855 złotych obliczone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października

2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 507 z późn. zm.). Sąd przyznał koszty zastępstwa procesowego w zakresie żądania o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenia mając na uwadze rozważania zawarte postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14.11.2012r. I PZ 22/12, które Sąd Rejonowy podzielił.

W przypadku kosztów sądowych należy wskazać, że zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeśli istnieją ku temu podstawy, stosując przy tym zasady obowiązujące przy zwrocie kosztów procesu. Należna opłata stosunkowa od podanej w pozwie wartości przedmiotu sporu wynosiła w sumie 2070 złotych i taką też kwotę w całości, wobec wygranej powoda w 100 %, Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Toruniu.

Pozwana reprezentowana przez pełnomocnika procesowego w apelacji od powyższego wyroku zarzucała:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sporu, tj.:

- art. 233 § 1 w zw. z art. 244 § 1 i 245 k.p.c. - poprzez zaniechanie dokonania wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz uznanie, że pozwany nie wykazał, że podane w wypowiedzeniu do umowy przyczyny są wyraźne i konkretne pomimo tego, że materiał dowodowy potwierdzał przyczyny wypowiedzenia;
- art. 233 § 1 poprzez zupełnie dowolną ocenę materiału dowodowego w sprawie;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci:

- art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że to pozwany ma wykazać, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były rzeczywiste i konkretne, podczas gdy powód nie wykazał, że przyczyny wypowiedzenia były nieprawdziwe;
- art. 45 § 1 k.p. poprzez wyinterpretowanie przez Sąd, iż pozwany w sposób nieuzasadniony wypowiedział powodowi umowę o pracę, podczas gdy materiał dowodowy zgromadzony w sprawie przeczy takiemu rozumowaniu.

Mając powyższe na uwadze pozwana wносиła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości,

ewentualnie z ostrożności procesowej:

2. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W każdym z powyższych wypadków wносиła o zasądzenie od strony powodowej na jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych za obie instancje.

Powód reprezentowany przez pełnomocnika procesowego w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie i jako taka podlegała oddaleniu.

Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy zaakceptował w całości, traktując je jako własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok

SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776). Postępowanie w przedmiotowej sprawie zostało przeprowadzone starannie, jego ocena nie wykazuje błędów logicznych i nie wykracza poza ramy swobodnej oceny dowodów. Ponadto, Sąd Rejonowy nie dopuścił się uchybień natury procesowej, które by skutkowały nieważnością postępowania, a także nie popełnił żadnych naruszeń w zakresie mających zastosowanie w sprawie przepisów prawa materialnego.

Zgłoszone zarzuty apelacyjne nie znajdowały uzasadnienia, będąc w istocie powtórzeniem stanowiska zajmowanego przez apelującą w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, które w zakresie okoliczności faktycznych zostały przez Sąd Rejonowy ustalone zgodnie z zaoferowanym przez strony materiałem dowodowym, co odmiennie niezasadnie odczytuje apelująca.

Przechodząc do najdalej idących zarzutów apelacyjnych dotyczących naruszenia prawa materialnego stwierdzić należy, że są one całkowicie chybione. Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Stosownie do art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

W niniejszej sprawie poza sporem była okoliczność, że powód był zatrudniony u pozwanej od 26 sierpnia 2005 r., a na podstawie umowy na czas nie określony. Zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. powoda obowiązywał 3 miesięczny okres wypowiedzenia.

Należy zauważyć, że postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także wtedy, gdy uważa, że jest ona znana pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia wypowiedzenia (tak Kazimierz Jaśkowski, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy, teza nr 7.1, SIP LEX – stan prawny komentarza na dzień 1 stycznia 2014 r.). Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z dnia 14 maja 1999 r. Sąd Najwyższy (I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548, Wokanda 2000/7/27, M. Prawn. 2000/9/593, LEX nr 40429) stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577, M. Prawn. 1999/11/45, LEX nr 37264). Dlatego trzeba podzielić stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001/22/663, LEX nr 49310), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną. Należy zgodzić się z tym poglądem, jak również z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r. (I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001/11/373, LEX nr 47058), według której naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Słusznie w podobny sposób - czyli uznając konieczność indywidualnej oceny, z punktu widzenia świadomości pracownika, prawidłowości podania przyczyny przez pracodawcę - wypowiedział się Sąd Najwyższy w jednym z nowszych orzeczeń, tj. w wyroku z dnia 19 lipca 2012 r. (II PK 312/11, OSNP 2013/15-16/171, LEX nr 1232523). W tezie nr 2 wyroku z dnia 13 listopada 2012 r. (III PK 4/12, LEX nr 1276226) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zasadniczo nie musi być przygotowywane

przez osoby specjalizujące się w prawie pracy. Powinien to móc uczynić sam pracodawca w przypadkach typowych. Stawianie zbyt wysokich wymagań co do sformułowania przyczyny sprzyja negatywnemu postrzeganiu prawa pracy jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia. Warto zatem wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim - z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy. W wyroku z dnia 15 kwietnia 2004 r. (I PK 445/03, LEX nr 646329) Sąd Najwyższy podkreślił, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę powinna być sformułowana z uwzględnieniem stopnia konkretności adekwatnej do rodzaju wykonywanej przez pracownika pracy i stanowiska zajmowanego w hierarchii zakładu pracy.

W wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z dnia 30 maja 2017 r. pozwana jako pracodawca wskazała wyraźnie, że: przyczyną rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia

w trybie art. 30 § 1 pkt 2 kp jest naruszenie przez Pana podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na nieprzestrzeganiu ustalonego porządku i obowiązujących regulaminów wynikających z przepisów wewnętrznych Agencji oraz wynikająca z powyższego utrata zaufania do pracownika, jak też narażenie dobrego imienia ARiMR.

Naruszenie obowiązków pracowniczych polegało m.in. na nieprawidłowej obsłudze dokumentów. Każdy dokument powinien być opatrzony datą wpływu i obsłużony niezwłocznie po jego złożeniu w kancelarii, najpóźniej w następnym dniu roboczym, zgodnie

z obowiązującymi w tym zakresie procedurami.

W okresie listopad 2016 r. - marzec 2017 r. jako pracownik Wydziału Rejestracji Zwierząt na stanowisku pracy ds. rejestracji zwierząt, dokonywał Pan zgłoszeń zwierzęcych do systemu w oparciu o dokumenty bez daty wpływu (brak pieczęci wpływu, brak paraf pracownika przyjmującego wnioski), uzupełniając je samowolnie datą wprowadzenia do systemu, również przekraczając termin wprowadzenia danych do systemu. Nieprawidłowości w obsłudze dokumentów, mające wpływ na uprawnienia rolników, spowodowały zgłoszenia przez beneficjentów biura powiatowego zażaleń na nieterminowe wprowadzenie dokumentów, jak też były przyczyną nałożenia kary na rolnika przez organ inspekcji weterynaryjnej.

Również praca wykonywana przez Pana na uprzednio zajmowanym stanowisku pracy nie była realizowana w sposób właściwy.

W okresie od dnia 24 marca 2015 r. do dnia 27 lipca 2016 r. wykonywał Pan zadania pracownika na samodzielnym stanowisku pracy ds. archiwizacji. W wyniku przeprowadzonej wizytacji w zakresie dotyczącym funkcjonowania składnicy akt w (...) Biurze Powiatowym, prowadzenia ewidencji przejętych akt oraz brakowanej dokumentacji, prowadzenia ewidencji udostępnionych akt oraz postępowania z aktami, stwierdzono nieprawidłowości i liczne uchybienia w zakresie prowadzenia składnicy akt.

Ponadto swoją postawą prezentuje Pan zachowania odbiegające od standardów i przyjętych norm w stosunkach przełożony-podwładny.

Powyższe nieprawidłowości wskazują na brak przestrzegania obowiązków pracownika wynikających z kodeksu pracy (art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 6), Regulaminu pracy wprowadzonego Zarządzeniem Nr (...) Prezesa Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z dnia 14 kwietnia 2010 r. z późn. zm. (§ 5 ust. 1 pkt 3, pkt 6 oraz ust. 2 pkt. 2)

Wskazane powyżej nieprawidłowości stanowią także złamanie zasad etyki obowiązujących w Agencji. a zwłaszcza normy wyrażonej w § 1 pkt 1 oraz § 2 pkt 1 i 7 Kodeksu Etyki Pracowników Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, stanowiącym załącznik do zarządzenia (...) z dnia 29 listopada 2004 r. z późn. zm.

Sąd Rejonowy szczegółowo analizował wszystkie przyczyny wskazane w oświadczeniu i trafnie uznał, że żadna z tych przyczyn oddzielnie, ani wszystkie łącznie nie uzasadniały wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Odnosząc się do zarzutu nieprawidłowej obsługi dokumentów przez powoda podczas pracy w wydziale do spraw rejestracji zwierząt od listopada 2016 r. do marca 2017 r. to podnieść należy, że powód nie miał w zakresie obowiązków przyjmowania dokumentów wpływających do pozwanej ani oznaczać ich datą wpływu i podpisem osoby przyjmującej. Powód w powyższym okresie otrzymał polecenie dokonywania wprowadzania raportów zwierzęcych do systemu w oparciu o dokumenty, które wpływały do pozwanej. Szereg dokumentów było przyjętych bez oznaczenia daty wpływu i podpisu osoby przyjmującej.

Powód wpisywał datę wpływu - datę przekazania mu dokumentów do wprowadzania. Taka datę polecił wpisywać mu jego przełożony - kierownik. Powód wprowadzał zaległe raporty, nie wiedział jaką datę wpisywać, a więc prawidłowo zwrócił się o pomoc w tym zakresie do przełożonego, który polecił mu wpisywać datę otrzymania dokumentów do wprowadzenia. Czynienie powodowi zarzutu nieprawidłowości w tym zakresie jest chybione i zaadresowane do niewłaściwej osoby.

Nie jest również trafne twierdzenie pozwanej, iż w takiej sytuacji powód powinien zwrócić się do wyższego przełożonego, gdyż takie polecenie było niewłaściwe. Za niewłaściwe wydane polecenie pracownikowi odpowiada ten kto je wydał, a nie pracownik.

Nie bez znaczenia jest i to, że o zaległościach tych wiedzieli przełożeni wyżej, gdyż problem nie dotyczył tylko T. ale innych biur terenowych. Argumentacja powoda, że był przekonany, że kierownik problemy kadrowe przedstawia swoim podwładnym jest logiczna. Poza tym nie było ustalonych zasad jaką datę wpływu przyjąć, gdy faktycznie dokumenty przyjęto bez ich tzw. zarejestrowania.

Zatem powyższe stwierdzone w pracy powoda nieprawidłowości nie wynikały z jego samowolnych nieprawidłowych działań czy decyzji i nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia.

Co do drugiej wskazanej przyczyny w wypowiedzeniu to dotyczy ona pracy powoda na stanowisku d/s archiwizacji w okresie od 24 marca 2015 r. do 27 lipca 2016 r. Od tego czasu do chwili wypowiedzenia powodowi upłynął prawie rok. W tym czasie powód podlegał ocenom okresowym (w 2015 r. i w 2016 r.), które nie wypadły co prawda wzorowo, ale zadowalająco i nie mogą być podstawą do zwolnienia powoda z pracy. Wizytacja w składnicy akt w 2015 r. wypadła prawidłowo. Dopiero w październiku 2016 r. stwierdzono nieprawidłowości kiedy powód już od 18 lipca 2016 r. zajmował się rejestracją w systemie informatycznym. W międzyczasie nastąpiła zmiana siedziby archiwum, jego przenoszenie i polecenie powodowi wykonywania innych czynności.

Od lipca 2016 praktycznie nikt nie zajmował się archiwum.

Z materiału dowodowego wynika, że w czasie kiedy powód wykonywał obowiązki na stanowisku ds. archiwizacji były pewne nieprawidłowości w jego pracy. Jednakże były to uchybienia nie na tyle istotne aby uzasadniały wypowiedzenie mu umowy o pracę. One ważyły z pewnością na ocenę pracy, ale po 10 miesiącach od zmiany zakresu czynności powodowi stawianie tego zarzutu jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie powodowi umowę o pracę nie jest zasadne.

Jeśli chodzi o zarzut dotyczący relacji między powodem a przełożonym to pozwana uzasadniając ten zarzut wskazywała na lekceważące zachowanie powoda w stosunku do kierownictwa jak i obowiązków pracowniczych. Zdarzyło się powodowi kwestionować zasadność poleceń, dyskutować z przełożonymi podniesionym i aroganckim głosem. W toku postępowania również i ten zarzut nie potwierdził się. Jedyne udało się ustalić, że powód odmówił wykonywania prac związanych z wysiłkiem fizycznym, które w pracy powoda są zakazane, co wynika z orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Pracę i polecenia wykonywał w sposób dla niego możliwy. To przełożony narzucał powodowi normy liczbowe dokonania rejestracji w systemie, często krzyczał i drażnił powoda. Powód wówczas reagował w sposób dla niego właściwy być może z nonszalancją, ale nie wykraczało jego zachowanie poza przyjęte normy. Drugi z kolei przełożony nie potwierdził tego określając relacje z powodem jako chłodną neutralność.

Zatem wskazane przepisy prawa i wewnątrzzakładowe normy prawa pracy nie zostały przez powoda naruszone w taki sposób aby można mówić, iż zaistniały uzasadnione przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W tym kontekście zarzuty naruszenia prawa materialnego tj. art. 45 §1 k.p. i art. 6 k.c. były chybione. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było zasadne, co potwierdziły ustalenia Sądu I instancji.

Odnośnie zarzutów naruszenia przepisów postępowania, które miały wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. i art. 232 k.p.c., 244 § 1 i 245 k.p.c. to Sąd II instancji również ich nie podzielił, gdyż stanowiły zwykłą polemikę ze stanowiskiem Sądu Rejonowego. Przypomnieć należy, że postawienie zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów. Osoba skarżąca może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności oraz mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SA w Szczecinie z dnia 31 lipca 2013 r., I ACa 698/13, LEX nr 1369457). Jak słusznie zauważył Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 23 lipca 2013 r. (I ACa 90/13, LEX nr 1356578) granice swobodnej oceny dowodów określają trzy czynniki: logiczny, ustawowy, ideologiczny. Czynnikiem logiczny związany jest z obowiązkiem sądu wyprowadzenia z zebranego materiału procesowego wniosków zgodnych z regułami logiki. Ten wymóg dotyczy wyprowadzenia wniosków po ocenie każdego dowodu z osobna, a także powiązania wszystkich wniosków w jedną logiczną całość. Sąd może zatem dawać wiarę tym lub innym świadkom, czyli swobodnie oceniać ich zeznania, nie może jednak na tle tych zeznań budować wniosków, które z nich nie wynikają. Czynnikiem ustawowy wyraża przepis art. 233 k.p.c., który stanowi, że ocena sądu ma być oparta na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału. Taka ocena obejmuje kolejno jego uporządkowanie, odniesienie się do wszystkich przeprowadzonych dowodów i każdego z osobna i w konsekwencji wskazanie, które z faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy zaistniały, bądź nie zaistniały. Istotą oceny dowodów jest wybranie tych, które weszły w skład podstawy rozstrzygnięcia i odrzucenie tych, którym sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Moc dowodowa to przekonanie sądu, jakie uzyskał po przeprowadzeniu dowodu o istnieniu lub nieistnieniu określonego faktu, którego dowód dotyczył. Trzeci czynnik, określany jako ideologiczny, bądź też psychologiczny związany jest ze świadomością prawną sądu. Zaliczany jest też do czynników intelektualnych. Jest to niewątpliwie element subiektywny oceny związany z osobowością sędziego. Trafnie podkreśla się, że "własne przekonanie" sędziego w kwestii wartości poszczególnych dowodów determinowane jest jego indywidualną wiedzą (świadomością) społeczną i prawną. W związku z tym Sąd Rejonowy przeprowadził właściwe, staranne postępowanie dowodowe, dokonując trafnej, zgodnej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny materiału dowodowego. Apelujący podnosząc zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. prezentował jedynie własną ocenę materiału dowodowego usiłując bezskutecznie podważyć trafne ustalenia Sądu I instancji. Zważyć trzeba, że swobodna ocena dowodów dokonywana jest także przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 12 czerwca 2013 r., III AUa 51/13, LEX nr 1356634). Jeśli zatem tylko z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Jedynie wówczas, gdy brak jest logiki w wysnuwaniu wniosków ze zgromadzonego materiału dowodowego lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza reguły logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak też SA w Warszawie z dnia 28 maja 2013 r., VI ACa 1466/12, LEX nr 1342419).

Reasumując powyższe rozważania natury faktycznej i prawnej Sąd Okręgowy podziela ustalenia i rozważania Sądu I instancji, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi zostało sporządzone na piśmie i wskazano w nim wystarczające przyczyny wypowiedzenia. Jednakże jak wykazało postępowanie dowodowe przyczyny te nie uzasadniały wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy w oparciu o art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej uznając ją za bezzasadną.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik procesu. Pozwana przegrała sprawę w II instancji w całości dlatego należał się zwrot kosztów wynagrodzenia za zastępstwo procesowe, ale wyłącznie za jednego pełnomocnika profesjonalnego (§ 9 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Dz. U. z 2018 r., poz. 265 t.j.).

/-/SSO Hanna Cackowska-Frank /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Danuta Domańska