

Sygn. akt VII Pa 92/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2018 r.

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Jarosław Łukasik (spr.)

Sędziowie: SSO Katarzyna Gajewska

SSO Stefania Zdunek-Waliczek

Protokolant st. sekr. sądowy Wioletta Bugajska

po rozpoznaniu w dniu 18 października 2018 r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa M. W. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 kwietnia 2018 r. sygn. akt (...)

I. Oddała apelację.

II. Zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Katarzyna Gajewska Jarosław Łukasik Stefania Zdunek-Waliczek

Sygn. akt VII Pa 92/18

UZASADNIENIE

Pozwem z 24 sierpnia 2016 r. wniesionym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. powódka M. W. (1) domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego odszkodowania w kwocie 23 043,90 zł w związku z niezasadnym w ocenie powódki rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, natomiast w pozwie z 12 października 2016 r. domagała się zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 14 850 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego. Powódka zaprzeczyła prawdziwości którejkolwiek z podanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę i podniosła zarzut braku skonkretyzowania przez pracodawcę stawianych jej zarzutów – w jej ocenie wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostały sformułowane wadliwie i lakonicznie, były niejasne i mało konkretne. Powódka zaznaczyła również, iż nie usunęła żadnych istotnych plików z komputera służbowego, a usunęła jedynie pliki, które były powielone bądź modyfikowane zapisy w wersji elektronicznej, nadto wykazywała się ponadprzeciętnym zaangażowaniem w pracę, wykonując ją często w godzinach nocnych, w trudnych warunkach atmosferycznych. Powódka asystowała również

przy dużych awariach sieciowych, choć nie leżało to w zakresie jej obowiązków. W ocenie powódki strona pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę niezgodnie z prawem.

W odpowiedzi na pozew z dnia 24 sierpnia 2016 r. strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wskazując, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa, w tym w szczególności skierowane zostało na piśmie i zawierało jasne i precyzyjne uzasadnienie, a podstawą wypowiedzenia umowy o pracę był fakt likwidacji stanowiska pracy – Dyrektor Techniczny, związany w szczególności z wprowadzeniem nowego schematu organizacyjnego pracodawcy. Ponadto strona pozwana podniosła, iż zamierzała powierzyć obowiązki wykonywane przez powódkę pozostałym pracownikom zatrudnionym u pracodawcy, co powoduje brak zasadności dla utrzymania likwidowanego stanowiska pracy.

Natomiast w odpowiedzi na pozew z dnia 12 października 2016 r. pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, podnosząc, iż rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia dokonane zostało zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa, było uzasadnione i zawierało konkretne przyczyny.

Po łącznym rozpoznaniu spraw Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 9 kwietnia 2018 r., sygn. (...) zasądził od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powódki M. W. (1) 14 850 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie (pkt I); nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7 681 zł (pkt II); w pozostałym zakresie oddalając powództwo (pkt III); znosząc wzajemnie koszty między stronami (pkt IV) oraz nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie 743 zł tytułem opłaty od pozwu w części zasądzającej powództwo, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka zatrudniona była przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę zawartej 30 września 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku Dyrektora Technicznego, ze średnim wynagrodzeniem 7 681,30 zł brutto.

Pismem z 16 sierpnia 2016 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy – Dyrektor Techniczny, związaną w szczególności z wprowadzeniem nowego schematu organizacyjnego pracodawcy- zarządzeniem Prezesa Zarządu nr (...) w którym nie występuje stanowisko Dyrektora Technicznego, fakt, iż pracodawca zamierza powierzyć obowiązki wykonywane przez pracownika pozostałym pracownikom zatrudnionym u pracodawcy, co powoduje brak zasadności dla utrzymania likwidowanego stanowiska pracy, osiągnięcie przez pracodawcę celu jakim jest bardziej racjonalne wykonywanie zadań zakładu pracy i pomniejszenie kosztów jego działania poprzez zmniejszenie liczby pracowników.

Pismem z 30 września 2016 r., doręczonym powódce za pośrednictwem poczty strona pozwana rozwiązała łączącą strony umowę o pracę z 30 września 2008 r. bez zachowania terminu wypowiedzenia, wskazując jako przyczyny ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na rażącym niedbalstwie oraz braku dbałości o dobro pracodawcy i braku ochrony jego mienia, a także powodujące po stronie pracodawcy powstanie szkody i mogące spowodować powstanie dalszych szkód oraz problemy organizacyjne - brak nadzoru nad pracą podległych komórek organizacyjnych w tym nad utrzymaniem ruchu urządzeń i obiektów sieci wod-kan., brak koordynacji działań i opracowania procedur regulujących prace tych komórek oraz usunięcie przez powódkę plików elektronicznych z wykorzystywanego przez powódkę komputer notebook (...)bez wiedzy i zgody pracodawcy.

Istniały dwa plany (...): na lata 2013-2015 oraz 2016-2018/2019 r., sporządzane i zatwierdzone uchwałą Rady Miejskiej. Za realizację Wieloletniego Planu Modernizacji i Rozwoju Urządzeń Wodociągowych i Kanalizacyjnych (dalej (...)) odpowiadał dział techniczny, dział sieci oraz zarząd. Do dyspozycji powódki byli kierownicy działów w celu

realizowania planów (...), którym powódka nakazywała wykonywać plan poprzez korespondencję mailową. M. W. (1) zleciła P. K. (1) wykonanie w arkuszu kalkulacyjnym Excel harmonogramu działań (...). P. K. (2) utworzył plik zgodnie z poleceniem powódki i przekazał go D. S., który w tym pliku dołączył informacje dotyczące czasokresu realizacji i osób odpowiedzialnych. Powódka nadzorowała terminowość wykonania zadań. Wykonywanie technicznych przeglądów obiektów budowlanych leżało w zakresie obowiązków działu technicznego prowadzonego przez P. K. (1). Za przeglądy gwarancyjne i utrzymanie sieci odpowiedzialny był dział utrzymania sieci kierowany przez D. S.. Wszystkie konieczne dokumenty znajdowały się w dziale utrzymania sieci.

D. S. otrzymał od powódki polecenie przygotowania dokumentacji stanowiącej podstawę do zajęcia pasa drogowego w ciągu ulicy (...) w K. w związku z prowadzonymi pracami usuwania awarii z dnia 26 lutego 2016 r. D. S. nie miał stosownej wiedzy do przygotowania tego typu dokumentacji, co zgłaszał powódce, ale ostatecznie dokumentacja została przez niego przygotowana i zatwierdzona przez właściwe podmioty. Ponadto D. S. zgłaszał powódce awarie koparki należącej do strony pozwanej. Koparka była naprawiana na bieżąco do jesieni 2015 r. D. S. zlecił diagnostykę koparki zewnętrznej firmie i jej wyniki przedstawił powódce, która na spotkaniu Rady Nadzorczej pod koniec 2015 r. podnosiła, że koparka nie nadaje się do użytkowania. E. S. przygotowała dane do leasingu nowej koparki, jednak do zakupu czy leasingu nowej koparki ostatecznie nie doszło – decyzja została wstrzymana przez Radę Nadzorczą, aby mógł się tym zająć już nowy zarząd.

W czasie pełnienia przez powódkę funkcji Dyrektora Technicznego organizowała ona z pracownikami spotkania, na których omawiane były problematyczne kwestie, prowadzona była również korespondencja mailowa. J. K. do maja 2016 r. prowadziła zestawienie wszelkich usterek w ramach Jednostki Realizującej Projekt i była w stałym kontakcie z D. S.. Na spotkaniu przed swoim odejściem z pozwanej spółki przekazała mu segregator zawierający wszystkie zestawienia oraz daty końcowych gwarancji. Powódka przed swoim odejściem przekazała w formie papierowej dokumentację P. K. (1) oraz D. S.. M. W. (2), która pełniła funkcję prezesa zarządu pozwanej spółki w okresie od lipca 2012 r. do czerwca 2016 r. nie wydawała powódce polecenia opracowania procedur regulujących pracę podległych komórek. W pozwanej spółce nie było określonych zasad ani procedur dotyczących przechowywania i ewentualnego archiwizowania plików elektronicznych. Stanowisko Dyrektora Technicznego zniknęło ze schematu organizacyjnego strony pozwanej po objęciu funkcji prezesa zarządu pozwanej spółki przez H. S.. Nowy schemat zaczął obowiązywać od 28 czerwca 2016 r. Obowiązki powódki zostały przekazane częściowo D. S. oraz P. K. (1). Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę nie było nowych przyjęć do pozwanej spółki. Strona pozwana po zwrocie przez powódkę i drugiego pracownika komputerów służbowych stwierdziła, iż komputery te zostały „wyczyszczone”. Ostatecznie zlecono firmie zewnętrznej odzyskanie usuniętych danych – firma przedstawiła dokonane ustalenia na początku września 2016 r.

Sąd pierwszej instancji wywiódł ustalenia faktyczne z dokumentów, zeznań świadków oraz przesłuchania stron. Sąd oddalił wnioski strony pozwanej

o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego specjalisty z zakresu informatyki po stwierdzeniu, że istota sprawy dotyczyła oceny zasadności rozwiązania umowy i wiedza strony pozwanej stanowiąca podstawę dla podjęcia decyzji o jego dokonaniu na datę składania oświadczenia woli w powyższym przedmiocie, dlatego też niecelowym było ustalanie czy przypadkiem jakieś inne dokumenty nie zostały usunięte z komputera powódki, jeśli strona pozwana nie wiedziała o nich w dacie rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym i do dziś nie ma co do ich istnienia żadnej pewności. Tym samym oddalenie tego wniosku było następstwem zasady związania sądu przyczynami wskazanymi w rozwiązaniu umowy.

Sąd Rejonowy ocenił jako pierwsze powództwo o odszkodowanie zgłoszone w związku z zakwestionowaniem przez powódkę zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Opierając się na przepisach art. 52 § 1 pkt 1 KP, art. 56 § 1 KP i art. 60 KP Sąd uznał, że dokonane przez pozwanego pracodawcę rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Pracodawca powódki w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia sformułował trzy główne zarzuty: brak nadzoru nad pracą podległych komórek organizacyjnych w tym nad utrzymaniem ruchu urządzeń i obiektów sieci wod-kan, brak koordynacji działań i opracowania procedur regulujących pracę tych komórek, usunięcie przez powódkę plików elektronicznych z wykorzystywanego przez powódkę komputera, bez wiedzy i zgody pracodawcy. Opis tych przyczyn

był zbyt ogólny, część z nich nie została dostatecznie wykazana i nie było zasadne oparcie na nich rozwiązania umowy w trybie i na podstawie z art. 52 §1 pkt 1 KP. Sąd wskazał, że z ustaleń faktycznych wynika, że powódka pełniąca funkcję Dyrektora Technicznego sprawowała nadzór nad podległymi jej pracownikami i komórkami pozwanej spółki. Pracownicy otrzymywali od powódki konkretne polecenia dotyczące zadań i czynności do podejmowania, a także brali udział w spotkaniach z zarządem wraz z powódką, która dodatkowo prowadziła z nimi służbową korespondencję mailową. W ocenie Sądu Rejonowego brak jest podstaw do uznania, iż powódka nie koordynowała pracy podległych jej osób i komórek. Według Sądu z uwagi na strukturę pozwanej spółki nie było konieczne wydawanie osobnego, szczególnego polecenia dokonywania przeglądów przepompowni, gdyż obowiązek taki spoczywał na posiadającym właściwą dokumentację kierowniku odpowiedniego działu podległego powódce. Powódka przekazała zestawienie usterek gwarancyjnych w formie papierowej w segregatorze i nawet przy założeniu, że zestawienie to było niepełne, to nie można zarzucić powódce, że takiego zestawienia nie przekazała.

Za zbyt ogólną i niekonkretną ocenił Sąd przyczynę opisaną jako brak opracowania procedur regulujących pracę podległych jej komórek organizacyjnych, brak nadzoru nad realizacją Wieloletniego Planu Rozwoju i Modernizacji Urządzeń Wodociągowych i Kanalizacyjnych spółki oraz zarzut, że powódka nie sprawowała kontroli w ramach obiegu dokumentów i przekazywania informacji pod względem terminowości, jak również merytorycznym. Sąd stwierdził, że powódka nie otrzymała polecenia opracowania ww. procedur, a strona pozwana nie wykazała nawet jakie procedury miałyby opracować powódka, co miałyby regulować i jaki byłby ich zakres. Zarzuty te, w ocenie Sądu Rejonowego, nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym z którego wynika również, że u strony pozwanej nie obowiązywała też żadna procedura archiwizacji plików elektronicznych. Pozwana spółka nie udowodniła faktu, że usunięte przez powódkę ze służbowego komputera pliki miały kluczowe znaczenie dla funkcjonowania spółki. Strona pozwana nie wykazała zasadności zarzutu dotyczącego gospodarowania przez powódkę składnikami majątkowymi. Z powyższych przyczyn Sąd pierwszej instancji uznał rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 KP za wadliwe i zasądził na jej rzecz odszkodowanie.

Sąd Rejonowy, w oparciu o art. 30 § 1 pkt 2 i § 4 KP, art. 32 § 1 pkt 1 KP, art. 36 § 1 pkt 3 KP i 45 § 1 KP, uznał natomiast za zasadne i zgodne z prawem rozwiązanie z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem po ustaleniu, że skutek zmian w schemacie organizacyjnym spółki doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, a jej obowiązki zostały rozdzielone między jej dotychczasowych podwładnych. Na miejsce powódki nie została zatrudniona żadna inna osoba. Dlatego Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o odszkodowanie z art. 45§1 KP.

Apelację od wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w pkt I, II oraz V. W apelacji zarzucone zostało Sądowi pierwszej instancji:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

- art. 217 KPC w zw. z art. 227 KPC poprzez brak dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki na okoliczność ustalenia dokładnej treści wykasowanych danych elektronicznych przez powódkę oraz zakresu tych danych – co było dowodem niezbędnym w związku z kwestionowaniem przez powódkę, że wykasowała dokumenty zawierające dane dalej idące niż te przekazane podwładnym w zakresie usuwania usterek,
- art. 233 § 1 KPC w zw. z art. 6 KC poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, a także poczynienie błędnych ustaleń faktycznych w zakresie ustalenia, że powódka nie miała obowiązku dopilnowania przeprowadzenia przeglądów gwarancyjnych przepompowni oraz błędnego przyjęcia, że nie wykazano, iż powódka nie wydała polecenia w tym zakresie i że nie wykazano, że przeglądy gwarancyjne nie zostały wykonane,
- art. 233 § 1 KPC poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, a także poczynienie błędnych ustaleń faktycznych w zakresie ustalenia, że powódka nie była zobowiązana do opracowania procedur dla podległych działów oraz że nie naruszyła obowiązków

pracowniczych w zakresie nadzorowania Wieloletniego Planu Rozwoju i Modernizacji Urzędzeń Wodociągowych i Kanalizacyjnych spółki;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 KP poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w sprawie nie zaszyły przesłanki do uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za zasadne.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości lub ewentualnie uchylenie wyroku i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych. Z powołaniem się na art. 380 KPC wniosła o ocenę postanowienia Sądu Rejonowego oddalającego wniosek dowodowy o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu powódka podniosła, że zarzuty zawarte w apelacji stanowią wyłącznie polemikę ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 378 KPC i art. 382 KPC sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia, na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym, także w kontekście podniesionych w apelacji zarzutów. Przedmiotem sporu w sprawie o zakresie wyznaczonym przez zakres zaskarżenia apelacji strony pozwanej jest wyłącznie roszczenie o odszkodowanie wywodzone przez powódkę z art. 56 § 1 KP w związku z wadliwym rozwiązaniem przez pozwanego pracodawcę łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. W sprawie obejmującej spór o zasadność powództwa z takim roszczeniem istotne znaczenie faktyczne miały co do zasady przyczyny rozwiązania umowy o pracę skonkretyzowane przez pracodawcę w formie zgodnej z art. 30 § 4 KP, czyli w oświadczeniu woli pracodawcy złożonym przez pracodawcę i dręczonym powódce w formie pisemnej. Z mocy tego przepisu na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Istotne znaczenie miały zatem fakty - działania lub zaniechania pracownika - z których pracodawca wywiódł decyzje o rozwiązaniu umowy, a nie to, że pracodawca użył w opisie przyczyny twierdzeń wskazujących, że są one ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że przed sądem pracy pracodawca może wykazywać zgodność z przepisami rozwiązania umowy tylko w granicach przyczyn wskazanych pracownikowi na piśmie, w uzasadnieniu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy i pozbawiony jest możliwości skutecznego powoływania się przed sądem rozstrzygającym spór o roszczenie z art. 56 KP na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością swojej decyzji.

Sądowa kontrola zgodności z przepisami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn o jakich mowa w art. 52 § 1 pkt 1 KP polega na zweryfikowaniu czy zachowania pracownika wskazane przez pracodawcę w opisie przyczyny rozwiązania umowy miały rzeczywiście miejsce oraz czy są one bezprawne, zawinione przez pracownika i zagrażające interesom pracodawcy. Uzasadniająca zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 KP bezprawność zachowania pracownika musi przejawiać się naruszeniem obowiązku pracowniczego, a zgodne z przepisami zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 KP musi być poparte ustaleniem, że pracownik naruszył podstawowy obowiązek i że to naruszenie ma charakter ciężki. Co do samych podstawowych obowiązków pracowniczych trzeba przypomnieć, że zgodnie z art. 22 § 1 KP, powinnością osoby zatrudnionej jest świadczenie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Świadczenie pracy podporządkowanej jest zatem obowiązkiem podstawowym, który wynika z istoty oraz charakteru stosunku pracy. Szereg przepisów Kodeksu pracy precyzuje oraz uszczegóławia tę kwestię. W określeniu, czy dany obowiązek pracowniczy ma charakter podstawowy, istotne znaczenie ma art. 100 KP, ale katalog powinności pracowniczych zawarty w tym przepisie nie jest wyczerpujący. Podstawowe obowiązki pracownicze mogą bowiem wynikać z innych przepisów prawa pracy, a nawet z treści samej umowy o pracę.

Użyte w art. 52 §1 pkt 1 KP określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia jakie dla interesów pracodawcy wywołało bezprawne postępowania pracownika. Wina pracownika jest to element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Winę umyślną można przypisać pracownikowi, jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi. Jeżeli natomiast pracownik przewidywał możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w konkretnej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy polegać może na wyrządzeniu szkody majątkowej albo szkody niematerialnej.

Pozwany pracodawca jako przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał brak nadzoru nad pracą podległych komórek organizacyjnych, w tym nad utrzymaniem ruchu urządzeń i obiektów sieci wodno-kanalizacyjnej, brak koordynacji działań i opracowania procedur regulujących pracę tych komórek oraz usunięcie przez powódkę plików elektronicznych z wykorzystywanego przez powódkę komputera notebook (...) bez wiedzy i zgody pracodawcy. Istota sprawy sprowadzała się do odpowiedzi na pytanie, czy zachowania powódki wskazane w opisie przyczyny rozwiązania umowy miały odzwierciedlenie w rzeczywistości, czy stanowiły przejaw naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i efekt co najmniej rażącego niedbalstwa oraz czy wynikało z nich realne zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Ocena całości zgromadzonego w sprawie materiału potwierdza, że ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji mają pełne potwierdzenie w treści niespornych twierdzeń stron i treści dowodów, których wiarygodność i moc dowodowa, ocenione zgodnie z regułami z przepisów art. 227 – 234 KPC, nie wzbudzają uzasadnionych wątpliwości. Dlatego Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za miarodajną podstawę do dokonania subsumcji prawnej i własnych ocen znaczenia prawnego wykazanych faktów i materialnoprawnej zasadności roszczeń procesowych stron. Odnosząc się do zgłoszonego w apelacji wniosku o ocenę postanowienia dowodowego Sądu pierwszej instancji w trybie art. 380 KPC i zarzutu naruszenia przepisów art. 217 KPC w zw. z art. 227 KPC, przez brak dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki na okoliczność ustalenia dokładnej treści wykasowanych przez powódkę danych elektronicznych, potwierdzić należy, że dowód z opinii biegłego na wskazaną w jego tezie okoliczność nie był w tej sprawie dowodem faktu istotnego. Fakt usunięcia przez powódkę plików tekstowych z oddanego do jej dyspozycji notebooka nie był sporny, a okoliczność co było treścią wszystkich usuniętych plików nie miała znamion faktu istotnego w sytuacji, gdy z materiału dowodowego nie sposób wywieść, że usunięcie plików przez powódkę było świadomym działaniem powódki wbrew woli lub przeciwko interesom pracodawcy, zachowaniem dokonany świadomie wbrew wydanym lub znanym powódce zakazom lub nakazom, albo że powódka dokonując usunięcia części plików z oddanego do jej dyspozycji służbowego notebooka działa rzeczywiście w złej wierze. Zgodnie z art. 227 KPC, o konieczności przeprowadzenia dowodu, a więc i bezzasadności jego pominięcia przez sąd można zasadnie twierdzić, gdy teza wniosku dowodowego uzasadnia stwierdzenie, że w świetle podstawy faktycznej i przedmiotu powództwa oraz zarzutów kwestionujących twierdzenia i roszczenie powoda zgłoszony dowód jest dowodem faktu spornego, który może mieć istotne znaczenie dla właściwego zastosowania prawa materialnego. W tej sprawie, ustalenie jaka była zawartość usuniętych z komputera powódki elektronicznych plików tekstowych, przez przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki, wystąpiłaby gdyby zostało wykazane, że powódka usunęła pliki działając celowo lub w złej wierze przeciwko interesowi pracodawcy albo wbrew ciężącemu na niej obowiązkowi lub zakazowi usuwania z oddanego do jej dyspozycji notebooka jakichkolwiek plików. Ponieważ podstaw do takiej

konstatacji w materiale dowodowym zgromadzonym przez Sąd pierwszej instancji nie ma, a z tezy dowodowej oddalonego wniosku wynika, że nie w takim celu został zgłoszony dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki, stwierdzić należy, że pominięcie przez Sąd pierwszej instancji opisanego w apelacji dowodu nie może być traktowane jako naruszenie prawa procesowego, które miało lub mogło mieć wpływ na treść orzeczenia w tej sprawie.

Wniosek dowodowy zgłoszony przez stronę pozwaną po raz pierwszy w piśmie z datą 17 października 2018 roku, złożonym na rozprawie apelacyjnej w dniu 18 października 2018 roku został przez Sąd Okręgowy oddalony, na podstawie art. 217 §3 KPC w zw. z art. 227 KPC. Z tezy dowodowej i uzasadnienia złożenia wniosku dowodowego dopiero na rozprawie apelacyjnej wynikało jednoznacznie, że nowy dowód został zgłoszony w celu wykazania faktu zaniechania powódki, o którym pracodawca nie wiedział w chwili złożenia powódce 30 września 2016 roku oświadczenia o rozwiązaniu umowy, a o którym dowiedział się po raz pierwszy dwa lata po dokonaniu rozwiązania umowy, bo w październiku 2018 roku. Z art. 30 §4 KP wynika jednoznacznie, że okoliczność nieznaną pracodawcy w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy nie mogła być ani przyczyną rozwiązania umowy dokonanego zanim pracodawca dowiedział się o jej istnieniu, ani okolicznością mającą znaczenie dla oceny sądu czy rozwiązanie umowy zostało było dokonana zgodnie z przepisami.

Wbrew tezom, na których oparte zostały zarzuty i wnioski apelacji okoliczność, że z materiału dowodowego można wyprowadzić przekonujący wniosek, że powódka wykonała konkretne zadania pracownicze, w sposób jaki pracodawca uznał za niewłaściwy lub niezgodnie z oczekiwaniami pracodawcy, nie jest wystarczającym uzasadnieniem i potwierdzeniem, że uchybienia przypisane powódce w oświadczeniu strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, stanowiły naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, czyli zawiniony, co najmniej umyślnie lub przez rażące niedbalstwo. Ani fragmenty dowodów wskazane w apelacji, ani materiał z akt oceniony jako całość nie usprawiedliwiają ustalenia, że błędy powódki przy realizacji konkretnych zadań pracowniczych, do jakich nawiązano w opisie przyczyny rozwiązania umowy lub negatywne dla pracodawcy konsekwencje zachowań powódki ocenionych przez pracodawcę jako nienależyte wykonywanie obowiązków nadzorczych lub kontrolnych, miały przyczynę w celowym i zawinionym zaniechaniu przez powódkę realizacji podstawowych obowiązków pracowniczych lub niepodporządkowaniu się przez powódkę zakazom. Wykazane dowodami i wskazane w apelacji okoliczności świadczą co najwyżej o tym, że powódka realizowała objęte jej zakresem czynności zadania nadzorcze nienależycie w kontekście ocen pracodawcy, co mogło być wynikiem niedostatku kompetencji, wiedzy lub umiejętności, ale nie potwierdzają, że powódka przy realizacji podstawowych obowiązków pracowniczych zachowała się bezprawnie, naruszając ciężko jakiegokolwiek podstawowy obowiązek pracowniczy, w znaczeniu o jakim mowa w art. 52 §1 pkt 1 KP.

Materiał o jakim mowa w art. 233 §1 KPC oceniony zgodnie z art. 227-234 KPC potwierdza, że strona pozwana oparła oświadczenie o rozwiązaniu umowy na domniemaniu, że powódka usunęła pliki ze służbowego notebooka, ale nie potwierdza, że pracodawca dysponował wiedzą uzasadniającą stwierdzenie, że powódka dokonała takiej czynności celowo, wbrew interesom pracodawcy, ze złej woli. Stosownie do treści art. 233 §1 KPC, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. O naruszeniu przez Sąd powyższego przepisu można zasadnie twierdzić, gdy wnioski wyprowadzone przez sąd z przeprowadzonych dowodów są nie do zaakceptowania z perspektyw reguł logiki formalnej lub zasad doświadczenia życiowego albo gdy przyjęta metoda wnioskowania jest błędna. Na podstawie przeprowadzonych dowodów należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy wyprowadził z ocen wiarygodności i mocy dowodów wnioski logicznie poprawne i spójne, a nie swobodne.

W aktach sprawy nie ma żadnego dowodu lub wniosku dowodowego mogącego potwierdzić, że powódka usunęła pliki z przyczyn sugerowanych przez pracodawcę. Należy zatem stwierdzić, że nawet jeśli doszło do uchybienia przez powódkę niesprecyzowanej powinności przechowywania plików z istotnymi danymi na będącym w dyspozycji powódki służbowym komputerze, to brak jest podstaw i przesłanek, aby na podstawie faktu usunięcia plików i ich zawartości rozstrzygać, że takie uchybienie było świadomym i przez to ciężkim naruszeniem przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy ocenie ciężkości naruszenia, o jakim mowa w art. 52 §1 pkt 1 KP, nie chodzi o to, że skutkiem naruszeń obowiązków jest lub była szkoda pracodawcy, ale o to czy rzeczywista szkoda

pracodawcy lub ryzyko jej wystąpienia są konsekwencją zawinonego uchybienia przez pracownika podstawowym obowiązkom pracowniczym co najmniej przez rażące niedbalstwo.

Na podstawie prawidłowo ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji trafnie zastosował również przepis art. 52 §1 pkt 1 KP uznając, że brak jest podstaw do stwierdzenia, że przyczyny wskazane powódce w oświadczeniu pisemnym z 30 września 2016 roku były rzeczywistym i ciężkim naruszeniem przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, czyli niezbędnym uzasadnieniem do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1 pkt 1 KP. Z materiału o jakim mowa w art. 382 KPC wynika, że strona pozwana rozwiązała umowę z powódkę dlatego, że uznała, że postępowanie powódki stanowiło nienależytą realizację związanych z jej stanowiskiem kompetencji nadzorczych nad pozostałymi pracownikami. Zaniedbania w nadzorze mogą mieć różne przyczyny, jak chociażby niedostatek kompetencji, brak umiejętności lub dostatecznych kwalifikacji. Przyczyny te mogą uzasadniać decyzję pracodawcy o dalszym niezatrudnianiu osoby niespełniającej oczekiwań pracodawcy na konkretnym stanowisku i wypowiedzenie umowy o pracę lub warunków pracy. Nie jest natomiast akceptowalne domniemanie, że każda osoba niewywiązująca się należycie ze swoich zadań, dopuszcza się zawsze ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzgadniającego stosowanie art. 52 §1 pkt 1 KP.

Z powyższych względów należało uznać, że ani apelacyjne zarzuty ani prawo materialne nie uzasadniają uwzględnienia wniosków apelacji strony pozwanej i orzec zgodnie z art. 385 KPC.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 KPC w zw. z §15, §20 i §10 ust. 1 pkt 1 z zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.