

Sygn. akt IV Pa 64/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2018 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jacek Liszka (spr.)
Sędziowie:	SSO Kazimierz Kostrzewa SSO Natalia Lipińska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Małgorzata Houda

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2018 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z powództwa D. S.

przeciwko Gminnemu Zespołowi (...) w B. z siedzibą  
w Ł.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Bochni IV Wydział Pracy

z dnia 23 października 2017 roku sygn. akt IV P 24/17

1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach I, III i IV ten sposób, że powództwo oddala;

2. zasądza od D. S. na rzecz pozwanego Gminnego Zespołu (...) w B. z siedzibą w Ł. kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV Pa 64/17

## UZASADNIENIE

**wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie**

**z dnia 25 stycznia 2018 r.**

Powódka D. S. w pozwie skierowanym przeciwko Gminnemu Zespołowi (...) w B. z siedzibą w Ł. domagała się zasądzenia

od pozwanego na swoją rzecz odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy

o pracę odpowiadającego wysokości jej 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. kwoty 16.290,00 zł, wraz z odsetkami ustawowymi oraz kosztami postępowania. W uzasadnieniu powódka podała, że w dniu 29 marca 2017 r. dyrektor Gminnego Zespołu (...) w B. wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem i

jednocześnie zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zakwestionowała prawdziwość podanych w oświadczeniu przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę wskazując, że przyczyny wymienione w pkt 1-3

nie były wcześniej poprzedzone jakimikolwiek zarzutami. Powódka wskazała, że nie wie, dlaczego zarzucono jej niestaranność, nieprofesjonalność i na czym polegało niewłaściwe wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych. Podała, że nigdy nie kwestionowała poleceń pracodawcy. Dalej zarzuciła, iż nie polega na prawdzie stwierdzenie pracodawcy dotyczące nieprzestrzegania przez nią ustalonego czasu pracy poprzez nieusprawiedliwione opuszczenie stanowiska pracy w ostatnim czasie w dniach 2 i 15 lutego 2017 r. Powódka wskazała, że siedziba pracodawcy mieści się w innej miejscowości niż bank i urząd gminy,

z którymi musi osobiście uzgadniać różne kwestie, stąd często w celach służbowych musiała opuszczać miejsce pracy. Powódka podniosła, że w zakładzie pracy obowiązywała akceptowana przez dyrektora, praktyka udzielania urlopów na godziny. Podała, że kartkę

z ilością godzin urlopowych wręczało się dyrektorowi, a w przypadku jego nieobecności kadrowej. Powódka wskazała, że dyrektor był informowany o jej wyjazdach służbowych,

czy niesłużbowych i wyrażał na to zgodę, chyba że był nieobecny w pracy. Ponadto w dniu 15 lutego 2017 r., na samym początku dnia pracy, poinformowała dyrektora o tym, że musi udać się do urzędu gminy celem pobrania materiałów dotyczących tzw. centralizacji VAT w gminie, co było istotnym tematem w tym czasie, a dyrektor wyraził na to zgodę.

Wskazała dalej, że z kolei w dniu 1 lutego 2017 r. uprzedzała dyrektora, że będzie musiała wziąć urlop, ale musi rozbić go na godziny, ponieważ nie może pozwolić sobie na cały dzień wolny z uwagi na obowiązki pracownicze.

Wyjaśniając swoją nieobecność w pracy w dniu 2 lutego 2017 r. powódka podniosła, że tego dnia około godziny 14:00 rozpisała kartkę urlopową i wręczyła ją kadrowej, gdyż nie mogła zastać dyrektora. Następnie powódka zaprzeczyła,

aby odmówiła przyjęcia nowego zakresu obowiązków i odpowiedzialności z zakresu gospodarki finansowej. Wskazała, że obowiązki i odpowiedzialność utrwalona w tym dokumencie stanowi zbiór obowiązków księgowych wynikających z

prawa rachunkowego i podatkowego, z jednym wyjątkiem, czy też niedopowiedzeniem, tj. w zakresie postanowienia, iż do obowiązków i odpowiedzialności księgowych zalicza się okresowe ustalanie lub sprawdzanie drogą inwentaryzacji

rzeczywistego stanu pasywów i aktywów, a także wycena aktywów i pasywów oraz ustalanie wyniku finansowego (...) i jednostek budżetowych. Powódka podniosła, że takie powierzenie obowiązków i nałożenie odpowiedzialności

głównemu księgowemu może mieć miejsce z jedynym wyjątkiem, którego w piśmie brak, tj. z wyjątkiem spisu z natury. Powódka podkreśliła, że powyższe jest zgodne ze stanowiskiem Regionalnych Izb Obrachunkowych i standardami

rachunkowości wydanymi przez Komitet Standardów Rachunkowości. Wskazała, że zgodnie z tym stanowiskiem za przeprowadzenie inwentaryzacji drogą spisu z natury odpowiedzialny jest kierownik jednostki i nie może on scedować

na inną osobę tej odpowiedzialności, a członkami komisji inwentaryzacyjnej oraz zespołów spisowych nie powinny być osoby odpowiedzialne za zapasy objęte spisem z natury, prowadzące ewidencję księgową zapasów objętych

spisem z natury i osoby niebędące w stanie- z innych względów- zapewnić rzetelności i bezstronności spisu, np. osoby posiadające dostęp do stanów ewidencyjnych zapasów magazynowych. Powódka wskazała, że przedstawiła

to stanowisko dyrektorowi, a ten zgodził się uwzględnić tę zmianę w dokumencie. Ewentualny brak zgody na przyjęcie obowiązków i odpowiedzialności, zdaniem powódki, był uzasadniony przepisem art. 4 ust. 5 ustawy o

rachunkowości, co wykluczało uznanie tej okoliczności za przesłankę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka podniosła, że w zakresie stawianych jej zarzutów dotyczących nieprofesjonalnego

i niegrzecznego odnoszenia się i nieprofesjonalnego wykonywania obowiązków pracowniczych, to są one nieprawdziwe, a ponadto sformułowane zostały zbyt ogólnie,

aby można się było do nich odnieść. Co do zarzutu przekraczania uprawnień w zakresie podległości służbowej innych pracowników powódka wskazała, że nigdy takie sytuacje

nie miały miejsca, nigdy też nie zgłaszano jej w tym zakresie jakichkolwiek zarzutów. Powódka podkreśliła, że w trakcie 10- letniego okresu zatrudnienia u strony pozwanej sumiennie wykonywała swoje obowiązki, o czym

świadczą przyznawane jej przez dyrektora nagrody, nie tylko za wykonywanie dodatkowych obowiązków w zastępstwie dyrektora,

ale także za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Powódka podała, że zawsze uzyskiwała pozytywne oceny jako pracownik samorządowy. Wskazała też, że rzeczywistym powodem zwolnienia jej z pracy była decyzja dyrektora o zakończeniu z nią dalszej współpracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Gminny Zespół (...) w B. z siedzibą w Ł. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie

na swoją rzecz od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, że w dniu 29 marca 2017 r. wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia. Podała, że w wypowiedzeniu wskazane zostały jego przyczyny związane

z naruszeniem przez powódkę jej podstawowych obowiązków. Przyczyny te zaś spowodowały utratę zaufania do powódki, co ma istotne znaczenie, ponieważ zajmowała stanowisko głównego księgowego, a zatem wymagania co do jej osoby były znacznie wyższe niż wobec innych osób. Odnośnie pierwszej ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia strona pozwana podała, że zarówno w dniu 2 lutego 2017 r., jak i w dniu 15 lutego 2017 r. powódka opuściła stanowisko pracy bez usprawiedliwienia, nie zgłaszając tego dyrektorowi,

gdy tymczasem swoje wyjścia miała zgłaszać mu telefonicznie, ale to lekceważyła. Odnośnie drugiej wskazanej przyczyny wypowiedzenia strona pozwana podniosła, że w dniu 23 lutego 2017 r. dyrektor wręczył powódce zakres obowiązków i odpowiedzialności na jej stanowisku, co było podyktowane względami organizacyjnymi, tj. przekształceniem (...)

w tzw. jednostkę obsługującą w rozumieniu przepisów art. 10 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym i wskutek tych zmian dostosowaniem statutu i regulaminu organizacyjnego pracodawcy. Strona pozwana wskazała, że po zapoznaniu się przez powódkę z nowym zakresem obowiązków, ta jednoznacznie odmówiła jego przyjęcia i dopiero po rozmowach i kilkukrotnych perswazjach i wyjaśnieniach pracodawcy, po około dwóch godzinach, podpisała dokument z wyraźnym zastrzeżeniem, że nie przyjmuje do realizacji pkt 6 tego zakresu obowiązków. Takie zachowanie, w ocenie strony pozwanej, należy uznać za naganne i stanowiące kwestionowanie poleceń pracodawcy. Strona pozwana wskazała, że trzecia wymieniona w wypowiedzeniu przyczyna polegająca na niestarannym i nienależytym wykonywaniu obowiązków pracowniczych łączy się z dwiema wcześniejszymi przyczynami. Podkreśliła, że powódka nie dokonywała ponadto tzw. dekretacji faktur oraz nie sprawdzała prawidłowości faktur, a powyższe obowiązki należą do zadań głównego księgowego, który ma obowiązek sprawdzania kompletności i rzetelności dokumentów finansowych. Następnie strona pozwana zarzuciła, że powódka nie sporządzała sprawozdań miesięcznych,

czy kwartalnych cedując to niezasadnie na pracowników księgowości, o czym pracodawca dowiedział się dopiero na przełomie lutego i marca 2017 r. Odnośnie kolejnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana wskazała, że powódka zwłaszcza w ostatnim okresie przed dokonaniem wypowiedzenia, tj. styczeń- marzec 2017 r., niewłaściwie i niegrzecznie odnosiła się do dyrektorów szkół i pracowników szkół, a podstawową działalnością pracodawcy jest obsługa tych podmiotów. Podał, że naganne zachowanie powódki miało miejsce także wobec innych kontrahentów.

W ocenie strony pozwanej, zachowanie powódki było nieprofesjonalne i niedopuszczalne, by nie rzec dodatkowo sprzeczne z zasadami kultury osobistej i zasadami współżycia społecznego, a pracodawca takich zachowań nie może tolerować. W tym miejscu pozwany pracodawca wskazał, że pod koniec lutego 2017 r. do Z. w B. wpłynęło pismo od kontrahenta firmy (...) Sp. z o.o., w którym zwracano się z prośbą, by sprawy związane z zakupami dla szkoły były konsultowane z pominięciem głównego księgowego (...), gdyż kontakt z tą osobą nie należy do przyjemnych. Odnośnie ostatniej wskazanej powódce przyczyny wypowiedzenia strona pozwana zarzuciła, że powódka bez uzgodnienia z Dyrektorem (...) i bez jego wiedzy wydawała polecenia innym pracownikom, którzy nie podlegali jej służbowo, a polecenie te dotyczyły czynności, które nie leżały w zakresie obowiązków służbowych tych pracowników, ale w zakresie obowiązków samej powódki,

co dezorganizowało pracę. Strona pozwana podała, że takie sytuacje miały miejsce już wcześniej, ale nasiliły się w okresie styczeń- marzec 2017 r. Jak stwierdziła strona pozwana, wymienione w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniały rozwiązanie

z powódką umowy o pracy. Odnosząc się do podnoszonej przez powódkę okoliczności przyznawania jej nagród, strona pozwana wskazała, że nagrody przyznawane w latach 2010, 2011 i 2013 są bez znaczenia, gdyż pracodawca dokonując oceny pracy powódki i jej zachowań miał na względzie ostatni okres, tj. styczeń- marzec 2017 r.

**Wyrokiem z dnia 23 października 2017 r., sygn. akt IV P 24/17, Sąd Rejonowy**

**w B. IV Wydział Pracy** zasądził od strony pozwanej Gminnego Zespołu (...) w B. z siedzibą w Ł. na rzecz powódki D. S. kwotę 16.290,00 zł brutto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 27 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (punkt I). Oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt II). Wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.430,00 zł brutto (punkt III). Zasądził od pozwanego Gminnego Zespołu (...) w B. z siedzibą w Ł. na rzecz powódki D. S. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania (punkt IV) i odstąpił od obciążania strony pozwanej kosztami sądowymi (punkt V).

**Takie rozstrzygnięcie zapadło na tle następującego stanu faktycznego sprawy:** Powódka D. S. została zatrudniona u pozwanego pracodawcy, tj. w Gminnym Zespole (...) w B. na podstawie umowy o pracę z dnia 28 grudnia 2006 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódce powierzono obowiązki głównego księgowego w Gminnym Zespole (...) w B. na okres od 1 stycznia 2007 r. do odwołania powierzenia oraz zlecono jej prowadzenie rachunkowości według zasad określonych w odrębnych przepisach. Powódka jako pracownik samorządowy podlegała Dyrektorowi Gminnego Zespołu (...)

w B. i zastępowała go w czasie jego nieobecności w pracy. Do zakresu zadań i obowiązków powódki jako głównej księgowej należało m. in.: sumienne i staranne wykonywanie pracy, stosownie do poleceń przełożonych dotyczących pracy, jeśli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę; przestrzeganie obowiązującego regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku i czasu pracy; prowadzenie rachunkowości (...), a także szkół i przedszkoli gminy B. na podstawie odrębnych zleceń- zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami; wykonywanie dyspozycji środkami pieniężnymi (...) oraz szkół i przedszkoli gminy B. zgodnie z przepisami i zasadami; dokonywanie wstępnej kontroli kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących operacji gospodarczych i finansowych (...) oraz szkół i przedszkoli Gminy B.; kierowanie pracą księgowych; opracowanie projektów przepisów wewnętrznych wydawanych przez dyrektorów (...), szkół i przedszkoli, dotyczących prowadzenia rachunkowości; organizowanie i prowadzenie wstępnej kontroli legalności dokumentów dotyczących wykonania budżetu oraz jego zmian w (...), szkołach i przedszkolach, a także opracowanie zbiorczych sprawozdań finansowych z wykonania budżetu i ich analiza.

Do zakresu uprawnień powódki należały: współpraca z dyrektorami i upoważnionymi pracownikami szkół i przedszkoli w zakresie przyjmowania i wydawania pism oraz innych dokumentów; przekazywanie na bieżąco komunikatów w sprawach z zakresu obowiązków służbowych, a także podpisywanie dokumentów finansowych zgodnie z instrukcją obiegu dokumentów Plany rzeczowo- finansowe, sprawozdania finansowe, czeki, przelewy i wszystkie zobowiązania finansowe zgodnie z planem finansowym, wyjaśnienia dotyczące wszelkich spraw finansowych). W okresie swojego zatrudnienia u pozwanego pracodawcy powódka jako główna księgowa była bardzo dobrze oceniana w przeprowadzanych ocenach pracownika samorządowego. W okresowych ocenach pracownika podkreślano jej sumiennosc, sprawność, bezstronność, umiejętność stosowania odpowiednich przepisów, postawę etyczną, wiedzę specjalistyczną, samodzielność, nastawienie na własny rozwój

i sprawne zarządzanie personelem. W okresie całego swojego zatrudnienia powódka była też systematycznie nagradzana za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, za rzetelne, wzorowe wykonywanie obowiązków służbowych, podnoszenie jakości pracy zawodowej

i aktywną współpracę z dyrektorami placówek oświatowych oraz wysokie zaangażowanie na rzecz funkcjonowania oświaty w gminie. U pozwanego pracodawcy (...) w B. przyjęta była praktyka udzielania urlopu na godziny. Pracownik wpisywał na kartce godziny swojej nieobecności w pracy, którą kadrowa M. C. (1) wpinała do rejestru. Godziny te były następnie albo odpracowywane w inny dzień albo zliczane do pełnego dnia urlopu. W dniu 2 lutego 2017 r. została sporządzona notatka służbowa, podpisana przez Dyrektora (...) oraz kadrową M. C. (1), z której wynika, że powódka w dniu

2 lutego 2017 r. opuściła stanowisko pracy bez usprawiedliwienia od 14:15. Zdarzało się, że powódka spóźniała się do pracy, jednak Dyrektor Gminnego Zespołu (...)

i Przedszkoli w B. jako przełożony powódki tolerował te spóźnienia. Nigdy nie czynił powódce zarzutów ani nie zgłaszał uwag odnośnie jej dyscypliny pracy. Najważniejsze dla dyrektora było to, że powódka w sposób prawidłowy i fachowy wykonuje swoje obowiązki pracownicze. W dniu 3 lutego 2017 r. powódka zamiast przyjść do pracy na godzinę 7:30, przyszła o godzinie 7:45. Na okoliczność jej spóźnienia do pracy sporządzona została notatka służbowa podpisana przez dyrektora (...) oraz kadrową. Od tego czasu powódka stawiała się w pracy punktualnie. Pozwany pracodawca (...) w B. ma swoją siedzibę

w Ł.. Z uwagi na charakter pracy powódki i konieczność czynienia pewnych ustaleń bezpośrednio z pracownikami gminy, powódka często wyjeżdżała służbowo do U. B.. Jej wyjścia służbowe nigdy nie były kwestionowane przez Dyrektora (...). U pozwanego pracodawcy nie funkcjonowała książka wyjść, w której odnotowywane byłyby wyjścia służbowe pracowników i cel tych wyjść. W dniu 3 stycznia 2017 r. powódka skontaktowała się telefonicznie z sekretarką Z.

w B. A. Ż. (1). Podczas rozmowy z sekretarką powódka miała zastrzeżenia do sporządzonej przez tę placówkę oświatową inwentaryzacji. Po rozmowie A. Ż. (1) rozplakała się. Po tym wydarzeniu Dyrektor Z. w B. B. K. (1) udała się do (...) celem wyjaśnienia zaistniałej sytuacji i uzgodnienia kwestii inwentaryzacji, w której faktycznie były błędy. Podczas rozmowy z powódką, D. S. podważała kompetencje A. Ż. (1).

W dniu 16 lutego 2017 r. Dyrektor B. K. (1) złożyła na Dzienniku Podawczym U. B. notatkę służbową opisującą zdarzenia z dnia 3 stycznia 2017 r. W dniu 15 lutego 2017 r. kadrowa pozwanego (...) sporządziła na polecenie Dyrektora notatkę służbową, z której wynika, że pani D. S. w dniu 15 lutego 2017 r. opuściła stanowisko pracy bez usprawiedliwienia w godzinach od 12:30 do 13:05. W tym dniu powódka wyszła z pracy pod nieobecność Dyrektora przekazując kadrowej, że jedzie

do U. B.. Na początku 2017 r. u pozwanego pracodawcy miały miejsce zmiany organizacyjne wynikające z przekształcenia Gminnego Zespołu (...)

(...) w B. w tzw. jednostkę obsługującą w rozumieniu przepisów

art. 10b ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Wynikający z zapisów ustawy obowiązek przeorganizowania jednostki skutkowało potrzebą przeprowadzenia zmian w zakresie dostosowania do zmian statutu i regulaminu organizacyjnego pozwanego. W związku

z wprowadzonymi zmianami, w dniu 23 lutego 2017 r. dyrektor (...) w B. wręczył powódce D. S. dokument: „Powierzenie obowiązków i odpowiedzialności

z zakresu gospodarki finansowej”. Wręczając powódce nowy zakres obowiązków dyrektor pouczył ją, że jeśli się nie zgadza z tym zakresem obowiązków, to ma prawo zakwestionować go na piśmie. Powódka nie od razu podpisała wręczony jej dokument, oświadczając, że musi się z nim zapoznać. Jeszcze tego samego dnia powódka oświadczyła Dyrektorowi,

iż kwestionuje pkt 6 zakresu obowiązków dotyczący powierzonego jej obowiązku okresowego ustalania lub sprawdzania drogą inwentaryzacji rzeczywistego stanu aktywów

i pasywów, a także wyceny aktywów i pasywów oraz ustalanie wyniku finansowego (...) w B. i jednostek obsługiwanych, w zakresie w jakim dotyczy on spisu z natury. Wyjaśniła Dyrektorowi, że główny księgowy nie może uczestniczyć w spisie z natury. Powódka po zapoznaniu się z treścią wręzonego jej dokumentu przyjęła nowy zakres obowiązków i odpowiedzialności, podpisując go z zastrzeżeniem, że przyjęcie nie dotyczy

pkt 6- inwentaryzacji poprzez spis z natury wskazując, iż główny księgowy nie może uczestniczyć w spisie z natury. Na okoliczność wręczenia powódce nowego zakresu obowiązków w dniu 23 lutego 2017 r. została spisana notatka służbowa podpisana przez Dyrektora (...) i kadrową. W dniu 29 marca 2017 r. pod koniec dnia pracy Dyrektor Gminnego Zespołu (...) w B. K. Z. wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 30 czerwca 2017 r., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika polegające na:

1) nieprzestrzeganiu ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy poprzez nieusprawiedliwione

i samowolne opuszczenie swojego stanowiska pracy, w ostatnim czasie w dniach 2 i 15 lutego 2017 r., 2) nieuzasadnionej odmowie przyjęcia na stanowisku głównego księgowego nowego powierzenia obowiązków i odpowiedzialności z zakresu gospodarki finansowej w dniu

23 lutego 2017 r. oraz późniejszego przyjęcia w tym samym dniu tego zakresu czynności i odpowiedzialności warunkowo i z zastrzeżeniami z wyraźnym kwestionowaniem decyzji swojego przełożonego, tj. Dyrektora (...) w B., 3) niestarannym i nienależytym wykonywaniu obowiązków służbowych, w szczególności w ostatnim okresie styczeń- marzec 2017 r., w tym kwestionowaniu poleceń pracodawcy, 4) niewłaściwym, nieprofesjonalnym i niegrzecznym odnoszeniu się i zachowaniu w stosunku do dyrektorów szkół i pracowników tych szkół, w stosunku do których (...) w B. jest jednostką obsługującą, tj. zapewniających obsługę administracyjną, finansową i organizacyjną- w szczególności w ostatnim okresie styczeń- marzec 2017, jak również niegrzeczne zachowywanie się do innych kontrahentów- co jest zachowaniem niedopuszczalnym, prowadzi do obniżenia oceny działań pracodawcy w zakresie wykonywania tej obsługi, obniża zaufanie jednostek obsługiwanych w stosunku do (...) oraz jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i zasadami dobrej i należytej współpracy, 5) nieuprawnionym, bez uzgodnienia z dyrektorem (...) (zwłaszcza w okresie styczeń- marzec br.) wydawaniem poleceń innym pracownikom, którzy nie podlegali powódce służbowo, w szczególności do wykonywania czynności leżących w zakresie obowiązków powódki, co powodowało dezorganizację pracy i niezasadnie oraz niepotrzebnie dodatkowo obciążało pracą tych pracowników, a powyższe nie leżało w zakresie ich obowiązków. W uzasadnieniu wypowiedzenia wskazano, iż powyższe przyczyny powodują utratę zaufania pracodawcy do pracownika niezbędnego do należytego wykonywania obowiązków na odpowiedzialnym stanowisku pracy głównego księgowego i nie dają możliwości należytego dalszego współdziałania i współpracy przy ich wykonywaniu w ramach funkcji pełnionej przez (...). Wręczeniu powódce przedmiotowego wypowiedzenia nie towarzyszyły żadne rozmowy, czy wyjaśnienia za strony Dyrektora pozwanego. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 5.430,00 zł brutto.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji*** stwierdził, że w związku

ze zgłoszonym roszczeniem, przedmiotem badania Sądu w niniejszej sprawie była skuteczność wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej w dniu 28 grudnia 2006 r.

na czas nieokreślony. Jak wskazał, stosownie do przepisów Kodeksu pracy, wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało ono dokonane z naruszeniem wymagań formalnych przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy było nieuzasadnione. Podał, że pozwany pracodawca rozwiązując z powódką za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, dochował wszelkich wymogów formalnych przewidzianych przez przepisy prawa pracy. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem zostało złożone

na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), wskazywało przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do Sądu (art. 30 § 5 k.p.). Kwestia ta nie budziła wątpliwości tak stron postępowania, jak i Sądu. Sąd Rejonowy podkreślił, że przedmiotem jego analizy była merytoryczna zasadność wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Powódka zarzuciła bowiem, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nieprawdziwe, a zarzuty zawarte w pkt 3-4 wypowiedzenia nadto zbyt ogólne, by mogła się do nich odnieść. Następnie Sąd I instancji przytoczył treść art. 30 § 4 k.p. Podkreślił, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi,

czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 4 grudnia

1997 r., I PKN 419/97). Jak podkreślił, Sąd dokonując oceny zasadności wypowiedzenia

i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (por. wyrok SN

z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 496/98; wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98; wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Oznacza to, że przyczyny podane

w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli. Po stronie pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, że wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa i rzeczywista. Jak podał, w tej sprawie

na podstawie oświadczenia pozwanego z dnia 29 marca 2017 r. o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę ustalono, że w wypowiedzeniu wskazano pięć różnych przyczyn, które w efekcie miały doprowadzić do utraty po stronie pracodawcy zaufania do powódki zatrudnionej na odpowiedzialnym stanowisku pracy, tj. stanowisku głównej księgowej.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło stwierdzić, że żadna z podanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn nie została należycie przez pracodawcę wykazana. Przedstawione przez pozwanego dowody, w tym dowody

z dokumentów oraz zeznań świadków- pracowników pozwanego nie potwierdziły tezy,

że zaistniały konkretne okoliczności, które uzasadniałyby wypowiedzenie powódce umowy

o pracę. Sąd wziął po uwagę to, że wynikające z art. 45 § 1 k.p. wymaganie zasadności decyzji pracodawcy o zastosowaniu tego trybu wobec pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony oznacza, iż decyzja ta nie może być dowolna, również w przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze i samodzielne. Wprawdzie kryteria oceny pracy

tej kategorii osób są surowsze, tym niemniej ocena ta nie może zakładać całkowitego przerzucenia na pracownika ryzyka prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej (tak wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09). Sąd I instancji uznał, że podana przez pracodawcę pierwsza przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powódce umowy

o pracę, dotycząca samowolnego opuszczania stanowiska pracy w dniach 2 i 15 lutego 2017 r. i nieprzestrzegania ustalonego u pozwanego porządku czasu pracy, nie została przez stronę pozwaną dostatecznie wykazana, a zatem należało ocenić ją jako nieprawdziwą. W ocenie Sądu Rejonowego, również druga z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę okazała się nieprawdziwa. Kolejna wskazana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę, jak zauważył Sąd, wiązała się z zarzutem niestaranego i nienależytego wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych,

w szczególności w ostatnim okresie styczeń-marzec 2017 r. , w tym kwestionowanie poleceń pracodawcy. Sąd I instancji stwierdził, że podana przyczyna nie jest konkretna,

ani zrozumiała. Podobnie Sąd ocenił wskazaną w punkcie 5 wypowiedzenia przyczynę polegającą na nieuprawnionym, bez uzgodnienia z Dyrektorem (...) wydawaniu poleceń innym pracownikom, którzy nie podlegali powódce służbowo, w szczególności

do wykonywania czynności leżących w zakresie obowiązków powódki, co powodowało dezorganizację pracy oraz niezasadnie i niepotrzebnie dodatkowo obciążało pracą tych pracowników, a powyższe nie leżało w zakresie ich obowiązków. Obie te przyczyny wskazane zostały w sposób bardzo ogólnikowy. Czyniąc powyższe rozważania Sąd Rejonowy miał na uwadze to, że skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, a konkretność przyczyny nie polega na opisanu jej w sposób szczegółowy. Podana przyczyna musi być jednak dla zwalnianego pracownika zrozumiała. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. następuje bowiem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (por. wyrok SN z dnia 12 lipca 2012 r.,

II PK 305/11). W rozpoznawanej sprawie, z materiału dowodowego, a w szczególności

z zeznań stron nie wynikało, aby przed wręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę bądź w chwili wręczenia jej tego oświadczenia, doszło do rozmowy, w której powódce wyjaśniono i doprecyzowano przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Sam przedstawiciel pozwanego szczerze przyznał, że wręczeniu wypowiedzenia nie towarzyszyły jakieś wyjaśnienia, czy dyskusje, nie był na to przygotowany, a poza tym wręczenie wypowiedzenia odbyło się pod koniec dnia pracy i nie było już czasu na rozmowy. Z powyższego jasno wynikało, że w dniu w którym powódka otrzymała wypowiedzenie nie wyjaśniono stawianych jej zarzutów. Kolejna wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę dotyczyła niewłaściwego, nieprofesjonalnego i niegrzecznego odnoszenia się

i zachowania w stosunku do dyrektorów szkół i pracowników tych szkół, wobec których (...) w B. jest jednostką obsługującą, tj. zapewniających obsługę administracyjną, finansową i organizacyjną- w szczególności w ostatnim czasie styczeń- marzec 2017 r.,

jak również niegrzecznego zachowania się w stosunku do innych kontrahentów- co było zachowaniem niedopuszczalnym, prowadziło do obniżenia oceny działań pracodawcy

w zakresie wykonywania tej obsługi, obniżenia zaufania jednostek obsługiwanych w stosunku do (...) oraz pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i zasadami dobrej i należytej współpracy. Sąd I instancji stwierdził, że również w tym przypadku pozwany, na którym ciążył obowiązek wykazania okoliczności na jaką się powołuje, nie sprostał temu obowiązkowi i nie udowodnił stawianego powódce w tym zakresie zarzutu. Jak podkreślił następnie Sąd I instancji, w sytuacji, gdy uznano, że przyczyny powodujące-

w ocenie pracodawcy- utratę zaufania były nierzeczywiste, nieprawdziwe lub niekonkretne, powoływanie się przez pracodawcę na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę również okazało się nieuzasadnione. Uznając zatem zasadność roszczenia powódki, Sąd po myśli art. 47<sup>1</sup> k.p. zasądził od strony pozwanej na jej rzecz kwotę odpowiadającą

3- miesięcznemu wynagrodzeniu tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, tj. kwotę 16.290,00 zł brutto. Od zasądzonej kwoty Sąd Rejonowy zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia 27 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty, a dalej idące żądanie powódki w zakresie odsetek oddalił. W tej mierze Sąd Rejonowy powołał się

na przepisy art. 359 § 1 k.c., art. 481 § 1 k.c., art. 455 k.c. i art. 354 k.c., a ponadto uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03). Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednokrotności miesięcznego wynagrodzenia, tj. do kwoty 5.430,00 zł, stosownie do przepisu art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł zgodnie z art. 100 zdanie 2 k.p.c.

Zważywszy na status prawny pozwanego, który jest samorządową jednostką organizacyjną oraz charakter tej jednostki działającej w zakresie oświaty, Sąd Rejonowy

w oparciu o zasady słuszności, stosownie do przepisu art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążania pozwanego kosztami sądowymi.

### ***Apelację od tego wyroku wywiodła strona pozwana Gminny Zespół (...) w B. z siedzibą w Ł..***

Zaskarżając orzeczenie w punktach:

I, III i IV, zarzucił: I) naruszenie prawa materialnego poprzez: 1) błędną interpretację i tym samym niezasadne zastosowanie dyspozycji art. 45 § 1 k.p. i wskutek powyższego niezasadne zastosowanie art. 47<sup>1</sup> k.p., 2) w związku z pkt 1 błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie dyspozycji art. 30 § 4 k.p., II) naruszenie prawa procesowego poprzez:

1) naruszenie dyspozycji art. 227 k.p.c., a to wskutek pominięcia przy wyrokowaniu faktów mających istotne znaczenie dla sprawy, 2) naruszenie w związku z pkt 1 dyspozycji

art. 233 § 1 k.p.c. wskutek naruszenia zasady oceny dowodów przez Sąd I instancji. Strona pozwana zarzuciła również wyrokowi błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy poprzez pominięcie jej istotnych okoliczności i w związku z tym wysunięcie błędnych i niezasadnych wniosków, tj., że w niniejszej sprawie zwolnienie powódki z pracy było nieuzasadnione,

a przyczyny przedmiotowego wypowiedzenia umowy o pracę były nierzeczywiste, nieprawdziwe lub niekonkretne, co pozostaje w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W petitum strona pozwana wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od strony powodowej na swoją rzecz kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych, względnie

o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji. W uzasadnieniu strona skarżąca wskazała, że ze zgromadzonego

w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy wysnuł nieuzasadnione wnioski. Podkreśliła, że wszystkie przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę oraz związana z nimi przyczyna utraty zaufania były uzasadnione, konkretne i przede wszystkim miały oparcie w zgromadzonym w niniejszej sprawie materiałem dowodowym. Strona apelująca powołała się na wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 maja 2016 r. (I PK 155/15), z dnia

20 stycznia 2015 r. (I PK 140/14), z dnia 22 marca 2016 r. (I PK 100/15), z dnia

29 października 2014 r. (II PK 305/14), z dnia 2 października 2012 r. (II PK 60/12), z dnia

14 kwietnia 2015 r. (II PK 140/14) i z dnia 12 lutego 2010 r. (II PK 215/09). Jak wskazała, wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie było arbitralne, dowolne czy sprzeczne



z zasadami współżycia społecznego. Wręcz odwrotnie, miało oparcie w okolicznościach faktycznych, o czym świadczy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Dlatego, zastosowanie przez Sąd I instancji art. 45 § 1 k.p. było niezasadne. Przyczyny wymienione

w punktach 1-5 wypowiedzenia w pełni uzasadniały utratę zaufania pracodawcy

do pracownika. Dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Odnośnie przyczyny z punktu 4 wypowiedzenia strona apelująca podkreśliła, że w świetle okoliczności sprawy, popartych zeznaniami świadków i pozwanego, niezasadne jest przyjęcie, iż zachowanie powódki miało charakter incydentalny i w domyśle „dopuszczalne”. Jak wskazała, w okolicznościach sprawy, utrata zaufania do pracownika była w pełni uzasadniona. Podkreśliła też, że Sąd I instancji dał wyłącznie wiarę wyjaśnieniom powódki, pomijając mające istotne znaczenie dla sprawy zeznania świadków M. C.,

E. T., A. Ż., B. K. i wyjaśnienia Dyrektora (...) K. Z.. Zdaniem strony skarżącej stanowi to naruszenie art. 227 k.p.c. w związku

z art. 233 § 1 k.p.c.

**W odpowiedzi na apelację powódka D. S.** wniosła o jej oddalenie i

zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnienie powódka wskazała, że zarzuty apelacyjne stanowią tylko polemikę z poczynionymi przez Sąd Rejonowy ustaleniami faktycznymi w sprawie, a ponadto z przysługującą Sądowi orzekającemu zasadą swobodnej oceny dowodów. Jak podała, apelacja strony pozwanej stanowi przykład typowej polemiki

z prawidłowymi ustaleniami i subsumcją dokonaną przez Sąd I instancji. Wskazała też,

że słuszne zapatrywania Sądu Najwyższego nie mogą zmienić stanu faktycznego ustalonego przez Sąd I instancji, jak również nie jest w stanie podważyć tychże ustaleń podawana

w apelacji alternatywna wersja wydarzeń.

**Sąd Okręgowy rozważył, co następuje:**

Apelacja odniosła ten skutek, że doprowadziła do zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w całości.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że orzecznictwo Sądu Najwyższego,

na które powołała się strona apelująca, znane są Sądowi Okręgowemu, który w pełni

je aprobuje. 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 (por. wyrok SN z dnia 15 kwietnia 2004 r., I PK 445/03, LEX nr 646329). Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być konkretna, co nie oznacza jednak, że ma być bardzo szczegółowo i drobiazgowo opisana w piśmie wypowiedzającym umowę

o pracę. W wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06 (Pr.Pracy 2007/5/27) Sąd Najwyższy podkreślił, że przepis art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi

i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie nie może przy tym ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w tej sprawie przyczyny wymienione w punktach 1, 2, 4

i 5 wypowiedzenia powódce umowy o pracę zostały na tyle skonkretyzowane, że pracodawca nie dopuścił się naruszenia art. 30 § 4 Kodeksu pracy. Jeżeli chodzi o zarzut z punktu

3 wypowiedzenia, to Sąd Okręgowy w całości aprobuje rozważania Sądu Rejonowego, że ta przyczyna nie jest konkretna, ani zrozumiała. W punkcie 3 pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 29 marca 2017 r. wskazano na niestaranne i nienależyte wykonywanie przez powódkę obowiązków służbowych, w szczególności w ostatnim okresie styczeń- marzec 2017 r., w tym kwestionowanie poleceń pracodawcy. Zarzut ten został zbyt ogólnie sformułowany. Chybione są twierdzenia pozwanego, że zarzut ten należy odczytywać w kontekście innych. Kiedy pracownik otrzymuje wypowiedzenie umowy o pracę, powinien mieć świadomość, co mu się zarzuca i z jakiego powodu pracodawca rozwiązuje z nim stosunek pracy. Pracodawca nie może się tłumaczyć, że dany zarzut, jeżeli nie został sformułowany w sposób dostatecznie jasny i zrozumiały, należy oceniać przez pryzmat innego albo w pewnym kontekście sytuacyjnym.

Jeżeli chodzi o sporny zarzut z punktu 5 wypowiedzenia, to jest on również w ocenie Sądu Okręgowego w wystarczającym stopniu skonkretyzowany i jednoznaczny. W punkcie tym pracodawca wskazał na nieuprawnione, bez uzgodnienia z dyrektorem (...) (zwłaszcza w okresie styczeń- marzec br.) wydawanie przez powódkę poleceń innym pracownikom, którzy nie podlegali jej służbowo, w szczególności do wykonywania czynności leżących w zakresie obowiązków powódki, co powodowało dezorganizację pracy i niezasadnie oraz niepotrzebnie dodatkowo obciążało pracą tych pracowników, a powyższe nie leżało w zakresie ich obowiązków. Ta przyczyna została opisana w taki sposób, że pracownik nie powinien mieć wątpliwości, co mu się zarzuca. Może się więc z tym zgadzać albo taki zarzut kwestionować. W ocenie Sądu, ta przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę została w wystarczający sposób skonkretyzowana. Trudno bowiem przyjmować, że w pozwanym zakładzie pracy było tak wielu pracowników, którym powódka wydawała polecenia, a nie podlegali jej służbowo, aby nie wiedziała, o kogo konkretnie chodzi i o jakich sytuacjach mowa.

W pełni zasadne są rozważania Sądu I instancji dotyczące pierwszej z przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, jakie wymienione zostały w piśmie z dnia 29 marca 2017 r. Argumenty Sądu Rejonowego w tym zakresie są trafne i to stanowisko Sąd Okręgowy w pełni podziela. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków i dyrektora strony pozwanej w sposób jednoznaczny wynika, że powódka spóźniała się do pracy, a w ciągu dnia opuszczała zakład pracy. Trzeba mieć jednak na uwadze, że dyrektor w tej sprawie nigdy wcześniej nie interweniował i nie zwracał powódce na to uwagi. W zasadzie ignorował takie zachowania powódki. Wiadomo też, że w zakładzie pracy istniała praktyka wyjść na godziny, tj. udzielania urlopu na godziny i wypełniania wniosków urlopowych, gdy uzbierało się 8 godzin post factum. Nie było przy tym księgi wyjść, w związku z czym nie dochodziło do ewidencjonowania rzeczywistego w ciągu dnia czasu pracy osób zatrudnionych w zakładzie. W takiej sytuacji, czynienie powódce zarzutu, jak w punkcie 1 wypowiedzenia umowy o pracę nie jest zasadne. Taki zarzut można byłoby skutecznie formułować, gdyby uprzednio w jasny sposób ustalono zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy czy opuszczania miejsca pracy, oczywiście w sytuacji, gdyby powódka nie stosowała się do tych jednoznacznych zasad. W okolicznościach zaś faktycznych tej konkretnej sprawy taka sytuacja nie miała miejsca.

Zasadne są też rozważania Sądu I instancji odnośnie drugiego z zarzutów wskazanych powódce w piśmie z dnia 29 marca 2017 r. Rację ma Sąd Rejonowy, że z materiału dowodowego sprawy nie wynika, aby powódka odmówiła przyjęcia nowego zakresu obowiązków. Ostatecznie bowiem nowy zakres obowiązków został przez nią przyjęty i podpisany, a poczynione przez nią zastrzeżenie co do pkt 6 w zakresie, w jakim inwentaryzacja może polegać na spisie z natury, było dozwolone. To, w jaki sposób Sąd

I instancji rozprawił się z tym zarzutem mieści się w przepisach prawa i w tym zakresie zarzuty apelacyjne nie są zasadne.

Zarzut wskazany w pkt. 5 jest co prawda konkretny – jak wyżej wskazano, ale nie został udowodniony w wystarczającym stopniu. Tak naprawdę nie wiadomo bowiem, jakie czynności do wykonania powódka zlecała informatykowi i czy było to na cele prywatne powódki, czy nie. Nie wiadomo, jaki był zakres obowiązków informatyka, co konkretnie musiał robić, a co nie mieściło się w zakresie jego obowiązków. Strona pozwana uprawdopodobniła jedynie zasadność tego zarzutu, a takie uprawdopodobnienie nie jest wystarczające.

Sąd Odwoławczy to sąd merytoryczny i może ponownie ocenić materiał dowodowy zgromadzony w sprawie. Według przyjętego w Kodeksie postępowania cywilnego modelu apelacji pełnej, postępowanie przed sądem drugiej instancji ma charakter merytoryczny i jest kontynuacją postępowania pierwszoinstancyjnego (art. 382 k.p.c.). Nic zatem nie stoi na przeszkodzie, aby w postępowaniu tym zostały przeprowadzone wszelkie istotne w ocenie sądu drugiej instancji dowody, a także aby zostały poczynione konieczne w ocenie tego sądu ustalenia faktyczne (por. postanowienie SN z dnia 13 października 2017 r., I CZ 90/17, Legalis nr 1695640). Zdaniem Sądu Okręgowego, zarzut wymieniony w punkcie 4 wypowiedzenia umowy o pracę jest zasadny, został udowodniony i wystarczał do zasadnego oraz skutecznego wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W punkcie 4 pisma o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 29 marca 2017 r. wskazano na niewłaściwe, nieprofesjonalne i niegrzeczne odnoszenie się i zachowanie powódki w stosunku do dyrektorów szkół oraz pracowników tych szkół, wobec których (...) w B. jest jednostką obsługującą. W tym zakresie Sąd Rejonowy przyjął, że pozwany, na którym ciążył obowiązek wykazania okoliczności, na jaką się powołuje, nie sprostął temu obowiązkowi i nie udowodnił stawianego powódce w tej części zarzutu. Według Sądu I instancji, dla udowodnienia powyższej okoliczności nie były wystarczające zeznania jednej z dyrektorów szkół i sekretarki tej szkoły wskazujące na jednorazowy incydent z udziałem powódki. Incydent ten dotyczył zresztą pewnych kwestii merytorycznych, co do których instruowała powódka. Sprawa ta była dość trudna, co przyznał sam dyrektor (...). Nawet zatem jeśli sprawa wywołała emocje, a relacje pomiędzy powódką a przedstawicielami szkoły były w pewnym okresie czasu napięte, to zeznania świadków nie były wystarczające do poczynienia pewnych ustaleń faktycznych, że standardem było, iż powódka w sposób niekulturalny i nieprofesjonalny odnosiła się do przedstawicieli obsługiwanych przez (...) jednostek oświatowych i innych kontrahentów. Nie stanowiła też dla Sądu Rejonowego wystarczającego dowodu przedłożona przez pozwanego do akt sprawy kserokopia pisma z dnia 28 lutego 2017 r., skierowanego przez firmę (...) Sp. z o.o. do Dyrektora Z.w B.. Wprawdzie przedstawiciel pozwanego zeznał, że przeprowadził swoje własne postępowanie wyjaśniające dotyczące zachowania powódki wobec przedstawicieli podległych mu jednostek oświatowych i stwierdził, że były głosy, iż powódka źle odnosi się do innych dyrektorów, jednak nie zaoferował Sądowi żadnych dowodów w tym zakresie, czy to notatek z tych rozmów, czy własnych sprawozdań z poczynionych ustaleń. Nie zawnioskował też o przesłuchanie w charakterze świadków innych osób, które miałyby wiedzę w tym temacie. Sytuacja, jaka zaistniała pomiędzy powódką a pracownikami jednej ze szkół, nie mogła zatem w ocenie Sądu Rejonowego przesądzić o tym, że powódka jest osobą, która ze swej natury zachowuje się nieprofesjonalnie, niegrzecznie i niewłaściwie. Nie sposób było zatem przypisać powódce takiego zachowania, które uzasadniałoby rozwiązanie z nią stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z uwagi na jej sposób zachowania i relacji z innymi.

Taka ocena, zdaniem Sądu Okręgowego, jest błędna. Z materiału dowodowego nie wyłania się bowiem tylko jeden, incydentalny przypadek niewłaściwego zachowania powódki. Przede wszystkim istnieje dokument skargi, jaką złożyła na powódkę dyrektor B. K. (1). W oparciu o zeznania wszystkich w zasadzie słuchanych osób, poza powódką i świadek D. M., można stwierdzić, że przyczyna z punktu 4 wypowiedzenia powódce umowy o pracę została udowodniona. Jak wynika z treści zeznań M. C. (1), świadek ten ze skarg dyrektorów wie, że powódka zachowywała się w stosunku do nich wyniośle i reagowała krzykiem. Świadek E. T. (2) zeznała, że przebywając w pokoju widziała, jak powódka nierzecznie się zachowywała w stosunku do niektórych dyrektorów. Zeznania świadka A. Ż. (1) były bardzo spokojne i wyważone. Ich odtworzenie pozwala stwierdzić, że świadek zeznała spontanicznie. Brak jest znamion, że świadek zeznała nieprawdziwie z uwagi na przykład na żal do powódki. Świadek dokładnie opisała zachowanie powódki, w tym również tę sytuację, po zaistnieniu której sporządzono skargę. Świadek zwróciła uwagę na podniesiony ton oraz kpiący i lekceważący głos powódki. Jak podała, od innych sekretarek dowiedziała się, że w taki sposób wyglądały rozmowy powódki również z innymi dyrektorami, a także kontrahentami. Świadek wskazała na sytuację ze spółką (...) i mleczarnią. Świadek B. K. (1) w zeznaniach swoich opisała nie tylko zachowanie związane ze złożeniem skargi, ale również inne, gdy powódka krzyczała i podnosiła głos. Jak zauważyła, kiedy przyjechała raz do (...) i zapytała o coś powódkę, to ta krzycząc powiedziała, że nie ma czasu, bo robi paczki.

Wskazała również na zachowanie powódki w stosunku do innych dyrektorów i kontrahentów. Podkreśliła, że powódka była niegrzeczna i arogancka, a inni dyrektorzy też to potwierdzali. Dyrektor strony pozwanej K. Z. wskazał zaś na skargi innych dyrektorów w związku z zachowaniem powódki. Podał, że opinia o powódce ze skargi się potwierdziła. Wymienił dyrektorów z N. i (...). Stwierdził, że jeden z nich mówił o awanturze, jaką powódka urządziła koordynatorowi; dodał, że pokoje są otwarte i słychać było krzyki powódki. Zwrócił też uwagę na wyrzuty, jakie czyniła mu powódka, wypominając jego niekompetencję.

Wobec powyższego, ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego w zakresie tej przyczyny były niepełne. Dlatego też Sąd Okręgowy, uzupełniając te ustalenia na podstawie przeprowadzonych dowodów, ustalił dodatkowo, że:

Wielokrotnie powódka w sposób niegrzeczny, niewłaściwy i nieprofesjonalny zachowywała się i odnosiła w stosunku do dyrektorów szkół i pracowników tych szkół, w stosunku do których (...) w B. jest jednostką obsługującą, jak również do innych kontrahentów. Sytuacje takie miały miejsce zarówno w trakcie rozmów telefonicznych jak i w bezpośrednim kontakcie. Składano skargi do dyrektora (...) dotyczące kontaktów z powódką. Powódka była niegrzeczna w stosunku do niektórych dyrektorów i sekretarek. Zachowywała się w stosunku do nich wyniośle, lekceważąco i reagowała krzykiem. Reakcja powódki była niewspółmierna i zbyt przesadna w wielu sprawach. Często były to krzyki, wyrzuty, wypominanie dyrektorowi niekompetencji. Bardzo często dotyczyło to drobniaków, np. nieprawidłowo wystawionej faktury. Zachowanie powódki zależne było od jej humoru. Czasem powódka nie odzywała się i nie mówiła nawet „dzień dobry”. Powódka bardzo często starała się narzucać innym własne zdanie.

dowód:

- zeznania świadka M. C. (1)- 00:46:40-00:47:55, 00:49:01, 00:55:46, 01:13:46, 01:16:19,
- zeznania świadka E. T. (2)- 01:31:54, 01:43:53, 01:46:21, 01:55:21,
- zeznania świadka A. Ż. (1)- 02:19:54, 02:25:32-02:26:12, 02:34:48, 02:35:16, 02:37:34, 02:41:42, 02:10:12, 02:13:53,
- zeznania świadka B. K. (1)- 00:06:41-00:08:04, 00:10:46, 00:11:43-00:12:58, 00:14:36-00:14:56, 00:17:58, 00:23:21-00:23:40, 00:25:53, 00:26:56,
- zeznania dyrektora strony pozwanej K. Z.- 02:09:14, 02:13:53-02:14:54, 02:18:22-02:24:32, 02:28:59, 02:36:20, 02:57:43, 03:03:59-03:05:04,

Zeznaniom świadków M. C. (1), E. T. (2), A. Ż. (1)

i B. K. (1) oraz dyrektora strony pozwanej K. Z. Sąd przyznał walor wiarygodności. Zeznania te odnosiły się do okoliczności istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia. W oparciu o zeznania świadków i przedstawiciela strony pozwanej Sąd ustalił, jak wyglądało zachowanie powódki w relacjach ze współpracownikami, dyrektorami i kontrahentami. Zeznania świadków i dyrektora strony pozwanej były stanowcze, rzeczowe i wzajemnie ze sobą korespondowały.

W pozostałej części ustalenia faktyczne Sądu I instancji Sąd Okręgowy podzielił i przyjął je za własne bez konieczności powtarzania tych ustaleń (por. wyroki SN: z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98, LEX nr 50863 i z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 776).

W ocenie Sądu, w oparciu o zeznania świadków M. C. (1), E. T. (2), A. Ż. (1) i B. K. (1) oraz dyrektora strony pozwanej K. Z., przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazana w punkcie 4 pisma z dnia 29 marca 2017 r., została udowodniona. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można przyjmować, tak ja to uczynił Sąd I instancji, że wykazane zostało tylko jedno, incydentalne zachowanie z udziałem powódki, które można kwalifikować z punktu 4 wypowiedzenia umowy o pracę.

Wystarczy to do przyjęcia zasadności złożenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Powyższe sprawia, że obiektywnie zasadna jest również przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci utraty zaufania do powódki. W wyroku z dnia 1 grudnia 2016 r., I PK 86/16 (LEX nr 2191444) Sąd Najwyższy podkreślił, że w wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy podane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach jest wystarczająca do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę.

Podkreślić należy, że powódka zajmowała u strony pozwanej samodzielne stanowisko kierownicze. Wymagania w stosunku do jej osoby powinny być zatem dużo większe niż do osób piastujących stanowiska mniejszej rangi. Powódka powinna być wręcz wzorem dla innych pracowników. Pracownik ma prawo do konstruktywnej krytyki poczynąń pracodawcy oraz stosunków panujących w zakładzie pracy. Krytyka ta musi być jednak uzasadniona, wyrażana w odpowiedniej formie i z zachowaniem określonych granic. Nawet wówczas, gdy intencją pracownika jest sygnalizacja i usunięcie nieprawidłowości, jakie dostrzega w pracy, nie można zaakceptować podjętych przez niego działań kreujących konflikt (por. wyrok SN z dnia 19 marca 2014 r., I PK 187/13, OSNP 2015/9/120). Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005/19/303).

Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok SN z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025). W wyroku z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08 (LEX nr 707875) Sąd Najwyższy podkreślił, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. Jak wskazał Sąd Najwyższy, utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro pracodawcy- art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 2004 r., I PK 487/03 (Pr.Pracy 2005/5/37), utrata zaufania do pracownika jest uważana za usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Choćby brak entuzjazmu i aprobaty decyzji przełożonego ze strony pracownika wynikał z jego rzeczywistej troski o zakład pracy i najgłębszego przekonania o słuszności swoich racji, może on być przyczyną utraty możliwości porozumienia, a w konsekwencji utraty zaufania. Wyrażana w obecności innych pracowników, w obraźliwych słowach, dezaprobatą decyzji prezesa zarządu (kierownika zakładu pracy) usprawiedliwia utratę zaufania do pracownika i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, które jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

Sąd nie kwestionuje dużej fachowości powódki, gdy chodzi o kwestie merytoryczne. Nie do zaakceptowania jest natomiast wskazany powyżej niekulturalny sposób prowadzenia przez powódkę rozmowy, sposób przekazywania przez nią informacji, itp. Nawet, jeżeli powódka miała rację merytorycznie, to zachowania z jej udziałem, o których zeznali świadkowie i które opisane zostały w skardze, nie zasługują na akceptację i są wysoce naganne. Nie bez znaczenia pozostaje również charakter instytucji, w której pracowała powódka. (...) z istoty pełni rolę służebną w

stosunku do innych szkół, które obsługuje. W szczególności, pracownicy tych szkół nie podlegali powódce. Od powódki w kontaktach z tymi szkołami, czy innymi kontrahentami powinno się więc wymagać pełnej kultury. Zachowanie powódki winna cechować współpraca i pełna kooperacja. Podkreślić należy, że kontakty powódki z podmiotami zewnętrznymi również powodowały skargi na jej osobę.

W ocenie Sądu Okręgowego, w okolicznościach faktycznych sprawy pozwany pracodawca wykazał zasadność stawianego powódce zarzutu z punktu 4 wypowiedzenia umowy o pracę, a co za tym idzie także przesłankę w postaci utraty zaufania do pracownika, co powoduje, że zasadne stało się rozwiązanie z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W tym stanie rzeczy, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd zmienił wyrok w punktach I, III i IV w ten sposób, że powództwo oddalił.

Uwzględniając wynik sprawy, w oparciu o przepis art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i wyrażoną w nim zasadę odpowiedzialności za wynik sprawy, Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 30,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Na kwotę tę złożyła się uiszczona przez Gminny Zespół (...) w B. opłata od apelacji, zgodnie z art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.).